Conciliazione vita-lavoro: nuovi congedi

Si informano le aziende associate che è stato **pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 luglio 2022** il Decreto Legislativo di recepimento della direttiva Ue 1158 del 2019 sulla conciliazione vita-lavoro.
Si rafforza anche in Italia, la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers.
L'obiettivo delle nuove norme è quello di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare.
Le nuove norme entreranno **in vigore dal 13 agosto 2022.**

Congedo di paternità

Il provvedimento rende strutturale la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di **10 giorni lavorativi**, fruibile dal padre lavoratore nell'ar**co temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto**, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
Per l'esercizio del diritto, il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.
Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave

infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

Congedi parentali
Il provvedimento incrementa da 10 a **11 mesi** la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i **nuclei familiari monoparentali**.
I mesi di congedo parentale coperto da **indennità nella misura del 30%, salgono da 6 a 9 in totale**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori.
Il provvedimento prevede che, accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta, sempre un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi).
L'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del **congedo parentale indennizzato, sale** poi da 6 **a 12 anni.**
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Priorità per il lavoro agile
I datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.
La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Legge 104: i tre giorni sono condivisibili
La norma introduce la novità che, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti (tra quelli legittimati a chiedere i permessi), che possono quindi fruirne in via alternativa tra loro.

Sanzioni
Sono previste sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria. L'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

Attivazione nuove misure
Il Decreto prevede interventi e iniziative di carattere informativo per la promozione e la conoscibilità delle misure a sostegno dei genitori e dei prestatori di assistenza. L'Inps, nell'ambito dei progetti di sviluppo dei propri sistemi informatici, attiverà specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori con responsabilità di cura.
Si attendono, quindi, le circolari esplicative Inps.

(FV/fv)

5777_Gazzetta_Ufficiale_Decreto_Trasparenza.pdf
Download