



Approfondimento n. 9 – 4 agosto 2022

# CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO: PRIMA NOTA DI COMMENTO SULLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL D.LGS. 105/2022

Luca Di Donna



#AreaTributi  
#AreaContabilità  
#AreaPersonale  
#AreaAziendePubbliche



## Premessa

---

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

Le finalità della direttiva dianzi richiamata sono essenzialmente quelle di promuovere il miglioramento della 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, al fine 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.

Il decreto legislativo in commento (che si compone di 10 articoli) è volto per lo più a rafforzare le misure di bilanciamento tra attività lavorativa e vita familiare per genitori con figli minori, disabili e caregivers. Esso interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), sia su disposizioni di legge diverse, quali la legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), la legge n. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), il D.Lgs. n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

Il presente contributo si propone di illustrare in modo sintetico le principali novità introdotte dalla nuova disciplina, **la cui entrata in vigore è attesa per il prossimo 13 agosto**.

## Congedo obbligatorio di paternità

---

Il provvedimento in esame rende strutturale la nuova tipologia di congedo di paternità, **obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi**, fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque successivi al parto (non più quindi solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita). Tale congedo, a differenza di quello previsto dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 (il congedo di paternità cosiddetto alternativo), si configura come un diritto autonomo del padre lavoratore e pertanto spetta indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Il presente decreto non proroga, invece, l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre, alla luce del complessivo riordino della disciplina dei congedi operata in quest'occasione nell'ottica di un sistema di conciliazione e condivisione complessivamente più avanzato. È stato, pertanto, abrogato l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019".

Vale la pena poi evidenziare che, a differenza della previgente disciplina prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e

successive modificazioni, il nuovo congedo di paternità obbligatorio previsto dall'art. 27-bis del T.U. **può essere fruito anche dai dipendenti pubblici**. L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 105/2022 precisa infatti che, *“nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni”*.

La fruizione del congedo spetta anche ai padri adottivi o affidatari e in questi casi il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, nel caso di adozione internazionale.

I 10 giorni di congedo, peraltro, possono essere goduti dal padre lavoratore anche in via non continuativa (ma non possono assolutamente essere frazionati ad ore) e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U. La fruizione dello stesso, inoltre, potrà avvenire anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Da segnalare, infine, l'importante novità riguardante il raddoppio della durata del congedo (che passa così a 20 giorni lavorativi) in caso di parto plurimo.

Ai sensi del novellato articolo 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

Per l'esercizio del diritto, invece, 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. La forma scritta della comunicazione può però anche essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

## **Congedo parentale**

---

Come noto, la normativa principale di riferimento sui congedi parentali è rinvenibile negli articoli da 32 a 38 del decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”.

Il decreto legislativo in commento introduce diverse modifiche al previgente regime giuridico di questo istituto.

La disciplina innovata prevede l'aumento:

- **da 10 a 11 mesi** della durata complessiva del periodo di congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- **da 6 a 9 mesi** (in totale) del periodo di congedo parentale retribuito al 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;

- **da 6 a 12 anni** dell'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato in tale misura.

Il provvedimento inoltre 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).

Come generale articolazione della fruizione sono dunque previsti:

- 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore (3+3);
- 3 mesi, trasferibili tra i genitori con un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Restano invece immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. per i nuclei familiari plurigenitoriali, ossia:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

L'ultima rilevante novità da segnalare riguarda la **valutazione dei periodi di congedo parentale ai fini della determinazione delle ferie e della tredicesima mensilità**. In passato, infatti, i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% non venivano considerati utili a questi fini. Ora, invece, la nuova formulazione del comma 5 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede che *«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»*.

## **Congedo straordinario retribuito biennale**

---

Grazie alle modifiche introdotte dal decreto legislativo in parola, il congedo straordinario per assistere parenti affetti da disabilità grave **potrà essere fruito anche dai conviventi di fatto** (al pari di quanto già previsto per la fruizione dei tre giorni di permesso mensile retribuito) oltre che dalle parti delle unioni civili (come già prevede la legge n. 76/2016). Inoltre **il congedo spetterà**

anche nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo (attualmente questa facoltà è concessa, per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 232/2018, al solo figlio che assiste il genitore disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge).

Le novelle sono volte a migliorare la disciplina del congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 (continuato o frazionato e non superiore a due anni) riconosciuto ai lavoratori dipendenti conviventi di soggetti disabili in situazione di gravità accertata.

Questo congedo, come noto, spetta in primo luogo al coniuge convivente con il disabile e, in sua mancanza, il diritto si degrada verso altri familiari conviventi (figli, sorelle, fratelli eccetera). Sino ad oggi tra i soggetti beneficiari non è stato incluso il convivente di fatto (che, invece, per effetto della sentenza della Corte Costituzionale n. 213/2016, è stato ammesso alla fruizione dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992).

Per evitare il rischio di una nuova censura costituzionale, il provvedimento in esame riconosce anche al convivente di fatto (in quanto equiparato al coniuge) il diritto alla fruizione del congedo in parola. Viene inoltre ribadito che il congedo spetta anche alla parte dell'unione civile, cioè al partner omosessuale (che di fatto già è equiparato al coniuge e, quindi, compreso tra gli aventi diritto all'istituto).

Occorre segnalare infine la riduzione da 60 a 30 giorni del termine dilatorio minimo - decorrente dalla richiesta - per l'inizio della fruizione del congedo da parte dei lavoratori interessati.

## **Permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità**

---

L'art. 3 del decreto legislativo in esame innova parzialmente il regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tra le principali novità si segnala in particolare quella che porta al **superamento del c.d. "regime del referente unico"**. La nuova formulazione dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede, infatti, che *«fermo restando il limite complessivo di 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 sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro»*.

Resta confermata, invece, la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di *handicap* grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili.

Nell'ambito delle modifiche alla legge n. 104/1992, il decreto inserisce poi un'apposita previsione che **vieta atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al D.Lgs. n. 151/2001**, come modificati dal presente provvedimento.

## Priorità di accesso allo smart working

---

In virtù delle modifiche introdotte dal provvedimento in questione alla legge n. 81/2017, i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile saranno tenuti d'ora in poi 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 caregivers** ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 20.

## Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time

---

Un'altra importante modifica introdotta dal decreto in commento riguarda i lavoratori aventi diritto (ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015) alla **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. Questi ultimi, nella norma previgente, erano costituiti dal coniuge, dai figli e dai genitori del lavoratore o della lavoratrice. Il decreto legislativo riconosce ora tale diritto **anche al convivente di fatto** (oltre che alla parte dell'unione civile, già previsto).

In una prospettiva di rafforzamento della tutela dei lavoratori che presentano tale richiesta, viene considerata **nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio**, adottata dal datore di lavoro in violazione di tale diritto.

## Obblighi del datore di lavoro

---

Il decreto approvato prevede l'irrogazione di pesanti sanzioni per i datori di lavoro in caso di inosservanze nell'applicazione della normativa ivi contenuta.

Per quanto più d'interesse in questa sede, giova segnalare che l'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27-bis, 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 del D.Lgs. n. 151/2001 verrà punita con una sanzione amministrativa compresa tra 516 e 2.582 euro.

Invece, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo di paternità alternativo) verranno puniti con l'arresto fino a sei mesi.