

Roma, 2 agosto 2022

Prot. N. 257/2022/SG

Ai Segretari Regionali e territoriali

Oggetto: D.lgs. 105/2022. Congedo di paternità lavoratori pubblici e privati e ulteriori modifiche alle misure di conciliazione vita – lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza.

Cari colleghe e cari colleghi,

è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105** (in allegato) che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1158 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Il decreto, nell'ottica migliorare la conciliazione vita – lavoro e di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare introduce modifiche migliorative a congedi, permessi e altri istituti previsti dal Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (d.lgs. 151/2001) e dalla legge 104/1992. Di seguito si illustrano le principali novità di interesse per i settori che rappresentiamo.

Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori pubblici e privati

Come sapete, la legge 28 giugno 2012, n. 92 ha introdotto nel nostro ordinamento, in via sperimentale, il congedo di paternità obbligatorio esclusivamente in favore dei lavoratori del settore privato. Nel corso degli anni questa norma è stata prorogata dalle leggi di bilancio che ne hanno ampliato progressivamente la durata e, da ultimo, la legge di bilancio 2022 ha reso strutturale la misura confermandone un'applicabilità limitata al solo settore privato. Più volte la Cisl Fp, anche attraverso la presentazione di specifiche proposte emendative, ha chiesto di sanare questa disparità di trattamento estendendo l'applicabilità della misura anche ai lavoratori pubblici. Finalmente, nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità tra settore pubblico e privato, il d.lgs. 105/2022 introduce un nuovo istituto, **il “congedo di paternità obbligatorio” (ex art. 27 bis d.lgs. 151/2001) riconoscendo ai lavoratori pubblici e privati il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.**

I dieci giorni sono **retribuiti con una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, non sono frazionabili ad ore e possono essere fruiti anche in via non continuativa.** Il congedo, fruibile anche dal padre adottivo o affidatario, è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio e, nelle ipotesi di parto plurimo, viene esteso a venti giorni lavorativi.

Per l'esercizio del diritto il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo di almeno cinque giorni, se possibile in base alla data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione

collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze, se presente.

L'art. 29 del d.lgs. 151/2001, come modificato dal decreto in oggetto, oltre a prevedere l'erogazione di una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, specifica che, analogamente al congedo di maternità, i dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio:

- devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- vanno considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti
- non vanno goduti contemporaneamente alle ferie o ad altre tipologie di assenze

Oltre al divieto di licenziamento operante durante il periodo di congedo di paternità (ex art. 54 comma 7 del T.U.) il nuovo art. 31 bis prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio venga punito con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, se rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (cfr. Nota Cisl fp Prot. n. 56/2021/SG/MF del 28 ottobre 2021) o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Si precisa che resta ferma comunque la disciplina del congedo di paternità di cui all'art. 28 del d.lgs 151/2001, che assume la nuova denominazione di **“congedo di paternità alternativo”** ovvero la possibilità per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, esclusivamente nelle ipotesi morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il lavoratore. In analogia con la sanzione prevista in caso di inosservanza delle disposizioni sul congedo di maternità il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del congedo di paternità alternativo è punito con l'arresto fino a sei mesi.

Congedo parentale

L'art. 2, comma 1 lettera h) del d.lgs. 105/2022 estende da dieci ad undici mesi il periodo di congedo parentale fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Per quanto concerne il trattamento economico spettante durante i periodi di congedo parentale si ricorda che l'art. 34 del d.lgs. 151/2001, nel testo vigente prima delle modifiche apportate dal d.lgs. 105/2022, prevedeva l'erogazione di un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, fino al sesto anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i genitori pari a sei mesi. Con le modifiche introdotte dall'art. 2 comma 1 lettera i) del decreto in oggetto **l'indennità pari al 30 per cento della retribuzione viene riconosciuta fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore, per tre mesi, non trasferibili.** I genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta

un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Di conseguenza, **a seguito delle modifiche apportate, il periodo di congedo parentale indennizzabile aumenta da sei a nove mesi e viene estesa dai 6 ai 12 anni l'età del figlio entro cui si riconosce l'indennizzo al 30%**. L'art. 2, comma 1 lettera i), eleva da sei a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, il periodo indennizzabile riconosciuto, secondo quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. 151/2001 ai genitori adottivi e affidatari che fruiscono del congedo parentale.

Si precisa che nel caso in cui vi sia un solo genitore allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Una ulteriore modifica, apportata all'art. 34 comma 5 del d.lgs. 151/2001, è **finalizzata a parificare sul versante previdenziale i periodi di congedo parentale all'attività lavorativa** prevedendo che tali periodi 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 per assistenza a parenti con grave disabilità

L'art. 2, comma 1 lettera n) aggiunge quali soggetti beneficiari del congedo straordinario per l'assistenza a parenti con grave disabilità disciplinato dall'art. 42 del d.lgs. 151/2001, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. Viene inoltre ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario

Modifiche alla legge 104/1992

L'art. 3 del d.lgs. 105/2022 apporta alcune modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104:

- in particolare, modificando l'art. 33 comma 3 della legge, si interviene sui tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza al familiare disabile grave inserendo tra i beneficiari la parte di una unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge.
- sempre con riferimento all'art. 33 comma 3 **viene introdotta, in luogo del principio del referente unico, la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei tre giorni mensili.**
- viene introdotto un esplicito divieto di discriminazione per i lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici concessi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. Per la procedura applicabile ai giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori si rinvia all'art. 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.
- All'art. 33 della legge 104/1992 viene introdotto il nuovo comma 6 bis **prevedendo per i lavoratori disabili che usufruiscono delle due ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, un diritto di priorità nell'accesso al lavoro**

agile o ad altre forme di lavoro flessibile (es. lavoro da remoto). Restano comunque ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

Priorità nell'accesso al lavoro agile

L'art. 4 del d.lgs. 105/2022 modifica la disciplina dei criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile previsti dall'art. 18 comma 3-bis della legge 81/2017. Secondo la norma novellata i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età (in luogo dei tre anni prima previsti) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità grave accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Si chiarisce inoltre che 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. Qualunque misura adottata in violazione di questa previsione va considerata ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, con riferimento ai criteri di priorità sopra menzionati, se rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro p/time

L'art. 5, modificando l'art. 8 comma 5 del d.lgs. 81/2015, prevede che in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Fraterni saluti

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli

All_Testo d.lgs. 105_2022