

Informativa 31/2022

29 agosto 2022

DECRETO FAMIGLIA

G.U n. 176/2022, D.lgs. n. 105/2022, Direttiva UE n. 2019/1158

È stato pubblicato il 29 luglio 2022 in Gazzetta Ufficiale il D.lgs. 105/2022, che introduce significative novità volte a dare attuazione alla Direttiva UE n. 2019/1158 ed a favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza.

Tali novità sono in vigore dal 13 agosto 2022 e riguardano:

➤ CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio viene stabilizzato ed entra pienamente a regime. Viene confermata la durata di 10 giorni e l'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il congedo è fruibile anche in via non continuativa (non frazionabile ad ore) entro i 5 mesi successivi alla nascita del bambino o all'ingresso in famiglia del figlio adottivo. Tale disciplina vale anche in caso di parto prematuro o morte perinatale del figlio.

NOVITA' La durata del congedo è elevata a 20 giorni nel caso di parto plurimo. Inoltre, potrà essere fruito anche nei 2 mesi precedenti la data parto o l'ingresso in famiglia del figlio adottivo.

Il padre lavoratore, per godere di tale diritto, dovrà presentare al proprio datore di lavoro una richiesta in forma scritta almeno 5 giorni prima dell'assenza.

Questa misura costituisce un diritto autonomo e distinto dal diritto della madre al congedo di maternità e si aggiunge al congedo di paternità alternativo.

È stato abolito il congedo padre facoltativo, che permetteva al padre di godere di un ulteriore giorno di congedo a fronte della rinuncia da parte della madre ad un giorno di congedo maternità obbligatorio.

➤ CONGEDO PARENTALE

La durata del congedo parentale resta fissata in 6 mesi per ciascun genitore e in 10 mesi complessivi, elevati ad 11 mesi, qualora almeno 3 mesi siano fruiti dal padre.

NOVITA' Il decreto in esame modifica la disciplina relativa ai periodi di congedo indennizzabili.

L'indennità a carico dell'INPS pari al 30% della retribuzione viene erogata fino al 12° anno di età del bambino per un periodo massimo di 9 mesi. Tale periodo si compone di 3 mesi riservati a ciascun genitore per un totale di 6 mesi e di ulteriori 3 mesi fruibili in modo alternativo da entrambi i genitori.

Per i mesi di congedo ulteriori al 9° e fruiti fino ai 12 anni di età del bambino, l'indennità pari al 30% a carico dell'INPS spetta solo ed unicamente se il genitore richiedente ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. In caso contrario, non sono indennizzati.

Tale disciplina è estesa anche al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio, a favore del quale viene estesa a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo.

➤ PERMESSI PER ASSISTENZA DISABILI

I permessi previsti per l'assistenza di un soggetto disabile restano fissati in 3 giorni al mese e sono indennizzati dall'INPS al 100% della retribuzione.

NOVITA' Tra i soggetti beneficiari di tali permessi sono ricompresi la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Inoltre, il diritto di godere di tali permessi può essere riconosciuto a più soggetti tra quelli previsti dalla norma (art. 33 L. n. 104/1992) che potranno usufruirne in alternativa tra loro.

➤ CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA DISABILI

Il congedo straordinario spetta al lavoratore convivente di un soggetto con disabilità accertata e può essere fruito in modo continuativo o frazionato per un periodo non superiore a 2 anni.

NOVITA' Viene estesa la possibilità di beneficiare di tale congedo alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto. Tale diritto spetta anche nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere venga instaurata successivamente alla richiesta.

➤ MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILI PER ASSISTENZA DISABILI

Per favorire ulteriormente la conciliazione tra lavoro e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza viene riconosciuto loro il diritto di accesso a modalità di lavoro flessibile.

La parte di un'unione civile e il convivente di fatto vengono ricompresi nella platea di soggetti aventi priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari con gravi patologie oncologiche o cronico-degenerative.

Inoltre, il datore di lavoro che applica la disciplina dello smart working dovrà riconoscere priorità alle richieste di accesso provenienti da:

- Lavoratori disabili in situazioni di gravità accertata;
- Lavoratori con figli fino a 12 anni e senza alcun limite di età nel caso di figli disabili;
- Lavoratori che fruiscono di permessi per l'assistenza di una persona disabile;
- Lavoratori caregivers.

I lavoratori che godono del diritto di accesso a modalità di lavoro flessibile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura che comporti effetti negativi per gli stessi.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.