

## Approfondimento FIRST CISL

---

# Armonizzazione tempi di vita e tempi di lavoro: le novità introdotte dal D.lgs. n. 105/2022

### *Riferimenti normativi*

*Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 (in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022); Direttiva UE 2019/1158 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; Messaggio Inps n. 3066 del 4 agosto 2022; Messaggio Inps n. 3096 del 5 agosto 2022; Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità); Legge n. 81/1992 (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); Legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili).*

**17 agosto 2022**

Il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal **13 agosto 2022**, nel dare attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, al fine di armonizzare l'attività lavorativa e la vita privata dei genitori e delle prestatrici e dei prestatori di assistenza, nonché di conseguire la **condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare**, ha introdotto importanti novità normative in materia di maternità, paternità, congedo parentale e assistenza delle persone con disabilità grave.

Da rilevare che purtroppo il nuovo Decreto legislativo, pur apportando diverse novità migliorative nell'ambito delle materie oggetto della Direttiva Europea sul "work life balance" non ha però pienamente recepito quelle che erano state le osservazioni poste dalla Cisl in sede di audizione parlamentare a valle dell'approvazione del Decreto legislativo.

In particolare dobbiamo rilevare che il nostro ordinamento continua a non prevedere forme di permessi e congedi per i genitori con figlie e figli in età adolescenziale, nonostante tale fascia di età risulti la più colpita dagli effetti negativi, anche di natura psicologica e neuropsichiatrica, della crisi pandemica.

La Cisl, e gli altri Sindacati Confederali, fin dal 2020, e per tutto il perdurare della fase dell'emergenza sanitaria, hanno posto l'attenzione sulla necessità di prevedere la concessione di congedi retribuiti utilizzabili almeno fino all'età di 14 anni (auspicando comunque l'elevazione fino a 16 anni), onde scongiurare la possibilità per i genitori di incorrere nella fattispecie dell'abbandono di minore.

Infine non piena soddisfazione deriva anche dal fatto che, pur avendo allungato il periodo di congedo parentale indennizzato, la legge non ha previsto anche il contestuale aumento della percentuale di indennizzo e non si è quindi realizzata l'ipotesi auspicata e richiesta dalla nostra Confederazione in sede di interlocuzione parlamentare di un aumento dal 30% al 50% dell'indennità prevista per i congedi parentali, in considerazione anche del fatto che tale aumento avrebbe incentivato la fruizione dei congedi da parte dei padri lavoratori e quindi un maggiore bilanciamento della responsabilità genitoriale tra madri e padri, esattamente come avvenuto, durante la fase pandemica per i congedi Covid 50%.

### 1. Congedo di paternità obbligatorio

Il Decreto conferma la durata del congedo obbligatorio di paternità già prevista in precedenza dalla Legge: il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto. Il congedo è fruibile *"entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio"*.

I 10 giorni non sono frazionabili a ore e sono fruibili anche in via non continuativa.

#### **IMPORTANTE**

Per l'esercizio del diritto, che è fruibile anche contestualmente al congedo di maternità della madre lavoratrice, il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, 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 essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

## Approfondimento FIRST CISL

Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuta al padre lavoratore un'**indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione**.

Tale congedo può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre in quanto si tratta di un diritto proprio del padre lavoratore e prescinde dalla fruizione dell'astensione obbligatoria post partum della madre.

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

In estrema sintesi, le **novità** introdotte dal Decreto in materia di congedo di paternità obbligatorio, riguardano:

- la possibilità di fruire dei 10 giorni a partire dai **2 mesi antecedenti la data resunta del parto** e fino ai 5 mesi successivi alla nascita (in precedenza il periodo di fruizione era limitato ai 5 mesi successivi alla nascita);
- il **raddoppio** dei giorni di congedo in caso di parto plurimo.

Inoltre, il legislatore ha previsto anche l'applicazione di **pesanti sanzioni** nei confronti dei datori di lavoro che impediscano ai lavoratori padri di fruire del congedo sopra citato.

### ATTENZIONE

Nel caso le aziende dovessero adottare nei confronti del padre lavoratore comportamenti atti a ostacolare o a impedire la fruizione del congedo, potrà essere applicata nei loro confronti, una sanzione amministrativa compresa tra i 516 e 2.582 euro e, ove tale condotta dovesse essere posta in essere nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa.

## 2. Congedo parentale per genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti

Il Decreto 105/2022 apporta importanti novità anche alla disciplina dei congedi parentali, inerenti in particolar modo la durata complessiva del diritto che viene estesa sia con riguardo alla durata temporale dell'astensione **indennizzata** dall'attività lavorativa, sia con riguardo all'età della bambina o del bambino per la/il quale si potrà fruire del congedo.

Intervenendo sul "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", il Decreto dispone l'aumento:

- da **6 a 9 mesi** della durata del congedo indennizzabile a carico dell'Inps nella misura del 30 per cento, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori;
- da **6 a 12 anni** dell'età della bambina o del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato nella misura del 30 per cento;
- da **10 a 11 mesi** continuativi o frazionati di congedo parentale al **genitore solo**, di cui **9 mesi** (in luogo dei 6 mesi precedentemente previsti) **indennizzabili** al 30 per cento della retribuzione. La nuova normativa precisa che per "genitore solo" deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337quater del codice civile, l'affidamento esclusivo della figlia o del figlio.

Nello specifico, l'articolo 2 co. 1 lettera i), dispone che siano indennizzabili al 30 per cento:

- **3 mesi per uno dei genitori** (non trasferibili all'altro genitore) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino (quindi non più fino al sesto anno) o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **3 mesi per l'altro genitore** (sempre non trasferibili) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- **ulteriori 3 mesi in favore di entrambi i genitori**, in alternativa tra loro, **nel rispetto di un periodo massimo complessivo di 9 mesi** (i mesi di congedo indennizzato totali tra i due genitori sono quindi aumentati di tre mesi e passano dai 6 mesi previsti dalla precedente normativa agli attuali 9 mesi).

## **IMPORTANTE**

Il Decreto legislativo 105/2022 introduce un'importante ulteriore novità (prevista dalla modifica apportata al comma 5 dell'art. 34 del "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*") confermando che **i periodi di congedo parentale** sono computati nell'anzianità di servizio e specificando, a differenza delle precedenti disposizioni, che "**non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia**, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio" e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Restano immutati i 10 mesi di congedo complessivamente fruibili da entrambi i genitori (elevabili ad 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlia/o entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

## **CONGEDI: COME PRESENTARE LA DOMANDA**

In attesa che l'Inps adegui le piattaforme telematiche per inoltrare le richieste dei nuovi congedi, l'Istituto stesso è intervenuto con **Messaggio del 4 agosto 2022 n. 3066** al fine di fornire le prime indicazioni operative. È possibile, a partire dal 13 agosto 2022, fruire di permessi e congedi secondo le novità del Decreto 105/2022 presentando una **richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente** e regolarizzandone successivamente la fruizione, mediante presentazione della domanda telematica all'Inps, non appena sarà aggiornata la piattaforma.

Ulteriori chiarimenti, rende noto il messaggio, saranno oggetto di una specifica circolare che verrà pubblicata successivamente.

## **3. Modifiche alla Legge 104/1992**

L'intervento normativo introduce anche importanti novità sui permessi concessi ai sensi della Legge n. 104 del 1992, che **dal 13 agosto** possono essere utilizzati da **più caregiver** per assistere un familiare in condizione di disabilità accertata.

Nello specifico, il D.lgs. 105/2022 all'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2, ha riformulato il comma 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/92, eliminando la figura del "**referente unico dell'assistenza**". Una regola per cui non poteva essere riconosciuta a più di una lavoratrice o di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, a meno che non si trattasse dei genitori di figlia o figlio con disabilità grave ai quali era già in precedenza riconosciuto un ruolo particolare nella cura.

Dunque, secondo quanto previsto dal Decreto legislativo, il permesso per l'assistenza alla stessa persona con disabilità in situazione di gravità accertata può essere riconosciuto, su richiesta, a **più soggetti tra quelli aventi diritto** e che possono usufruirne alternativamente tra loro.

Il permesso continua ad essere di **tre giorni al mese**, retribuiti, e fruibile anche ad ore.

## CONGEDO STRAORDINARIO (DUE ANNI)

La normativa riformata dal Decreto legislativo 105/2022 interviene anche sull'art. 42 del D.lgs. 151/2001, che prevede la concessione del **congedo straordinario indennizzato**, utilizzabile fino a un massimo di **due anni**, per l'assistenza di familiari con grave disabilità. La nuova normativa prevede sostanzialmente **adeguamenti formali** a sentenze della Corte Costituzionale e a norme intervenute sulla materia negli ultimi anni. Si tratta comunque di adeguamenti importanti perché rendono omogenea l'applicazione sia in ambito privato (su cui Inps è già intervenuta) che pubblico e perché le previsioni normative assumono ora il rango superiore dei provvedimenti legislativi.

Il Decreto legislativo 105/22 prevede infatti espressamente:

- l'**equiparazione**, ai fini della concessione del congedo, del **convivente di fatto** (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge e alla parte di un'unione civile; fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era riconosciuta solo nella casistica delle **unioni civili**; con la modifica ora apportata il congedo viene esteso anche alle "**coppie di fatto**" cui, in precedenza non era riconosciuta questo tipo di tutela;
- la riduzione **da sessanta a trenta giorni** del termine dilatorio – decorrente dalla richiesta – per l'inizio della fruizione del congedo: questo comporta che il datore di lavoro, o l'amministrazione pubblica, non potranno postporre l'inizio del congedo oltre trenta giorni dalla richiesta;
- il diritto al congedo anche nel caso in cui la **convivenza** sia stata instaurata **successivamente alla richiesta di congedo**, (trattasi di un adeguamento formale a una indicazione della Corte Costituzionale).

Il Decreto legislativo ribadisce, senza modificazioni, quali sono le/i titolari del beneficio indicandole/i, come di consueto, in ordine di priorità; queste/i sono:

- il **coniuge** convivente o la parte di un'unione civile o la/il convivente di fatto;
- il **padre** o la **madre** anche adottivi; (in questa casistica non viene richiesta la convivenza);
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo una delle **figlie** o dei **figli conviventi**;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti delle figlie o dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei **fratelli** o delle **sorelle conviventi**;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo una/un **parente** o una/un **affine** entro il **terzo grado** convivente.

Sugli aspetti applicativi si devono comunque attendere le indicazioni dell'Inps.

### IMPORTANTE

Anche in questo caso il legislatore prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti sopra elencati da parte del datore di lavoro, ove rilevato nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, comporti il mancato conseguimento della certificazione stessa.

## PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE IN CASO DI FIGLIE E FIGLI CON DISABILITÀ GRAVE ACCERTATA AI SENSI DELLA LEGGE 104/1992

La nuova formulazione dell'art. 33, comma 2 della Legge numero 104/92 prevista dal D.lgs. 105/2022, concede ai genitori di minore con disabilità grave, di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita della bambina o del bambino o, in alternativa, di avvalersi, del prolungamento del congedo parentale per una durata massima di 3 anni (comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario) da fruire entro il compimento dei 12 anni di vita della/del minore con handicap grave.

### ATTENZIONE

Già prima del Decreto legislativo era prevista (articolo 33, D.lgs. 151/2001) la possibilità di **estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale e fino al dodicesimo anno di età**. Il nuovo Decreto riformula, per evitare gli equivoci e i fraintendimenti di questi anni, l'aspetto che riguarda l'indennità e quindi afferma esplicitamente: «**Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**».

### COME FARE RICHIESTA DI PERMESSI E CONGEDI

Dopo aver informato il proprio datore di lavoro si dovrà richiedere l'indennità corrispondente all'Inps. Come precisato del **Messaggio Inps n. 3096 del 5 agosto 2022** è possibile richiedere i permessi e i congedi previsti dalla Legge 104/92 per l'assistenza ai soggetti in condizione di disabilità così come modificati dal **13 agosto 2022**, utilizzando i consueti canali Inps, in attesa che la procedura informatizzata venga aggiornata alle luce delle ultime novità.

### ATTENZIONE

Per il congedo straordinario, tuttavia, in attesa dell'aggiornamento delle procedure, è necessario allegare alla domanda:

- una dichiarazione sostitutiva di certificazione, dalla quale risulti la **convivenza di fatto** di cui all'art. 1, comma 36, Legge 76/2016 con la persona con disabilità grave da assistere;
- nel caso di **convivenza normativamente prevista ma non ancora instaurata**, la/il richiedente è tenuta/o ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con la/il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

### DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il Decreto prevede l'introduzione di un nuovo articolo nella Legge 104/1992. Si tratta dell'art. 2 bis che recita *“È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge...”*.

Esso è volto alla tutela contro le discriminazioni – incluse le ipotesi di trattamento meno favorevole – a danno delle lavoratrici e dei lavoratori che fruiscono dei benefici (o ne facciano domanda) previsti dalla Legge 104/92 o da altri provvedimenti (151/2001, 81/2017 e 81/2015) in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengono prestati assistenza e cura. Ad esempio i permessi o i congedi.

## 4. Priorità di accesso al lavoro agile

Viene inserito, sempre nell'art. 33 della legge 104/92, il nuovo comma 6 bis che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile.

La priorità era già disciplinata dalla normativa previgente (art. 18, comma 3bis, Legge 81/2017): *“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 nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (...), ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.”*

La modifica introdotta estende questa priorità a :

1. dipendenti che fruiscano delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita della figlia o del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l'assistenza ad altra persona con disabilità grave;
2. lavoratrici e lavoratori con grave disabilità accertata (art. 3 comma 3, Legge 104/1992);
3. dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare di cui all'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

**La priorità spetta anche alle lavoratrici e ai lavoratori con figlie e figli fino ai dodici anni di età.**

### **IMPORTANTE**

L'art. 5 del Decreto legislativo 105/2022, al comma 1 lettera b) introduce il nuovo comma 5 bis del Dlgs 81/2015 prevede una norma antidiscriminatoria in base alla quale la richiesta di poter svolgere la mansione in modalità “agile” non può comportare una sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o qualsiasi altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro della/del richiedente, specificando anche che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma viene considerata nulla.

## 5. Priorità di accesso al part-time

Anche su questo aspetto le modifiche introdotte dal Decreto legislativo 105/2022 sono di adeguamento formale rispetto all'equiparazione della/del convivente di fatto di cui al comma 36 dell'art. 1 della Legge 76/2016 e della parte dell'unione civile di cui al comma 20 sempre dell'art. 1 della Legge 76/2016.

La normativa previgente infatti prevedeva già un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (articolo 8, D.L. 81/2015).

La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è quindi adesso prevista:

- in caso di *“patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte dell'unione civile di cui all'art. 1 comma 20 della Legge 20 maggio 2016 n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'art. 1 comma 36 della medesima legge, i figli o i 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della*

## Approfondimento FIRST CISL

*legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (...)*”;

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlia o figlio convivente fino ai 12 anni di età;
- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlia o figlio convivente con grave disabilità (legge 104/1992 art. 3, comma 3).

### **IMPORTANTE**

Ricordiamo, per completezza, e al di fuori dell’analisi del Decreto legislativo 105/2022, che per **le lavoratrici e per i lavoratori** del settore pubblico e del settore privato **affette/i da patologie oncologiche** nonché da gravi **patologie cronico-degenerative ingravescenti**, per le/i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, **non c’è solo priorità** nella concessione del passaggio da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale, **ma esiste un vero e proprio diritto** (art. 8, Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).