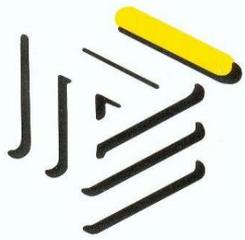


EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

D.L.vo 30 giugno 2022, n. 105

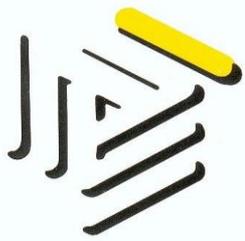
Relatrici: Dott. Stella Crimi – Dott. Luciana Mari



NORME MODIFICATE

- ▶ decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (art.2)
- ▶ legge 5 febbraio 1992, n. 104 (art.3)
- ▶ legge 22 maggio 2017, n. 81 (art.4)
- ▶ decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (art.5)
- ▶ legge 8 marzo 2000, n. 53 (art.6)





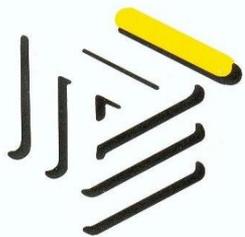
FINALITÀ

Migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata

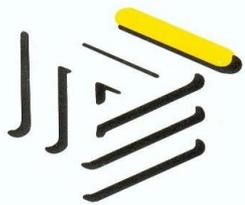
▶ per i **GENITORI** e i **PRESTATORI DI ASSISTENZA**,

al fine di conseguire

- ▶ la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne
- ▶ e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.



D.LGS. 151/2001



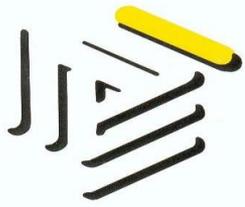
DEFINIZIONI

CONGEDO DI PATERNITÀ
OBBLIGATORIO

DIVIETO DI
LICENZIAMENTO

CONGEDO PARENTALE

SANZIONI

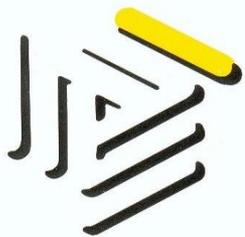


art. 2 DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente testo unico: [...]

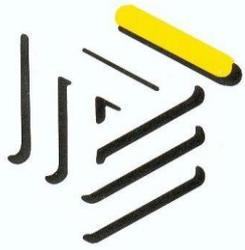
a-bis) per "**congedo di paternità**" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;

b) per "**congedo di paternità alternativo**" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;



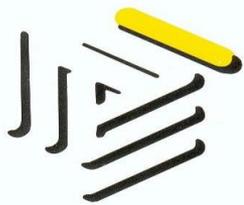
CONGEDI DI PATERNITÀ





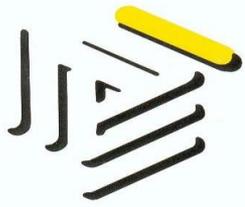
art. 27-bis CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

- ▶ **dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi**
- ▶ il padre lavoratore, si astiene dal lavoro per un periodo di **dieci giorni lavorativi** (venti in caso di parto plurimo), non frazionabili ad ore
- ▶ il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio
- ▶ il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice



art. 27-bis CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

- ▶ il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario
- ▶ **il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo**
- ▶ il padre comunica 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.



art. 29 TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

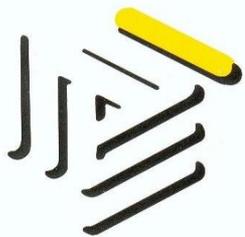


indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione

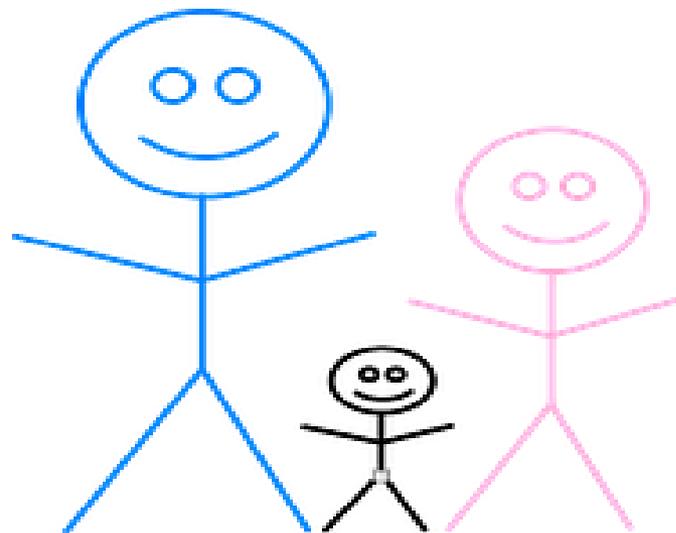
CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO



indennità giornaliera pari al 80% della retribuzione



CONGEDO PARENTALE



RICHIESTA FRUIZIONE



FINO A 12 ANNI



DIRITTO ALL'INDENNITÀ ECONOMICA

da 6 ANNI



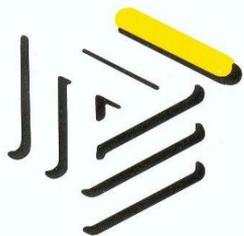
a 12 ANNI

PERIODO INDENNIZZATO

da 6 MESI



a 9 MESI



CONGEDO PARENTALE: PERIODO SPETTANTE

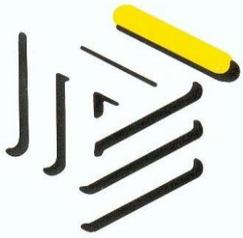
Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:

- ▶ madre lavoratrice: un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- ▶ padre lavoratore: un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

N.B.

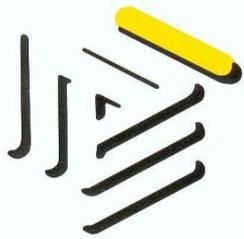
I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi elevabili a 11

- ▶ *unico genitore: per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337 quater c.c., l'affidamento esclusivo del figlio.*



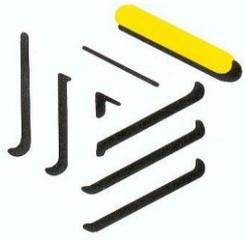
CONGEDO PARENTALE: TRATTAMENTO ECONOMICO

- ▶ a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi (non trasferibili) un'indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi alla madre lavoratrice + 3 mesi al padre lavoratore**);
- ▶ i genitori hanno, altresì diritto, in alternativa tra loro ad ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi ad uno dei due genitori**);
- ▶ nel caso vi sia **un solo genitore**, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% 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 (9 mesi).



CONGEDO PARENTALE: TRATTAMENTO ECONOMICO

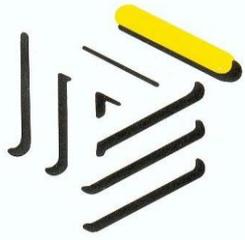
Per i periodi di congedo parentale ulteriori (oltre 9 mesi), fino al **dodicesimo anno di vita del bambino**, (prima fino all'ottavo anno) è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.



CONGEDO PARENTALE: PROLUNGAMENTO

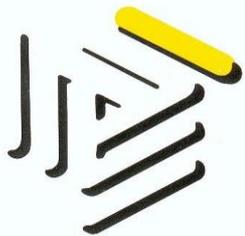
Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30%.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.



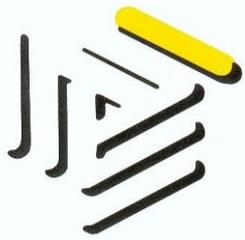
CONGEDO PARENTALE: RATEI

I periodi di congedo parentale 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.



DIVIETO DI LICENZIAMENTO

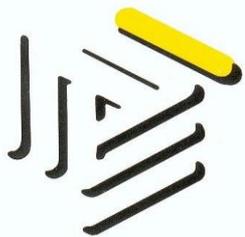




art.54 DIVIETO LICENZIAMENTO

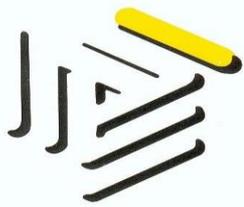
In caso di fruizione del congedo di paternità – obbligatorio e alternativo - il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.





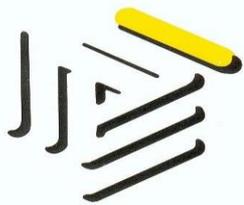
SANZIONI





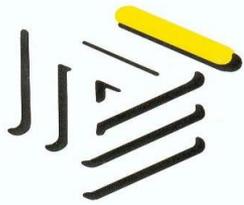
art. 18 SANZIONI

1-bis. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 16, 16-bis e 17 (CONGEDO DI MATERNITÀ), ove 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



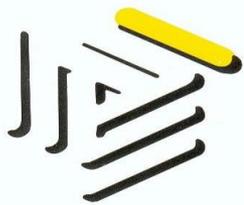
art. 31-BIS SANZIONI

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis (*CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO*) sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516,00 a euro 2.582,00 e, ove 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
2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con le sanzioni previste all'articolo 18.



art. 38 SANZIONI

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni e, ove 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.



art. 46 SANZIONI

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli:

39: riposi giornalieri della madre (c.d. riposi per allattamento)

40: riposi giornalieri del padre (c.d. riposi per allattamento)

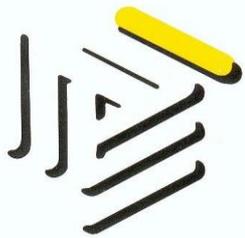
41: riposi parti plurimi

42: riposi e permessi per i figli con handicap grave

45: adozioni e affidamenti

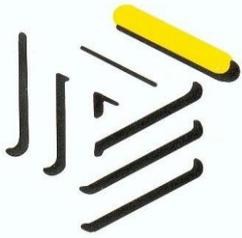
è punita con la sanzione amministrativa da euro 516,00 a euro 2.582,00.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui sopra ove 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.



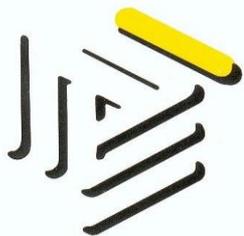
ED INOLTRE ...

Change



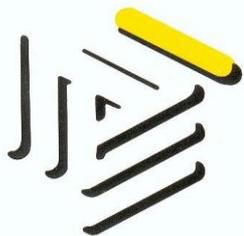
CONGEDO, CONTINUATIVO O FRAZIONATO, NON SUPERIORE A DUE ANNI

- ▶ Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 4 co. 1 L. 104/1992, ha diritto a fruire del congedo di cui all'art. 4 co. 2 L.53/2000 (congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni), entro trenta giorni dalla richiesta.
- ▶ **Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile e il convivente di fatto di cui all'art. 1 co. 36 L.76/2016.**
- ▶ [...].
- ▶ **Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.**
- ▶ Con messaggio INPS 3096 del 05.08.2022, l'Istituto ha precisato che in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile richiedere il congedo presentando domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito *web*, contact center integrato o Istituti di Patronato).
- ▶ L'Istituto ha, altresì, precisato che, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dalla quale risulti la convivenza di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 con il disabile da assistere.



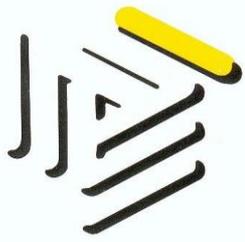
INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI AUTONOME

- ▶ Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito per legge.
- ▶ *Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici, alle predette lavoratrici l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.*
- ▶ In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera per un periodo di trenta giorni.

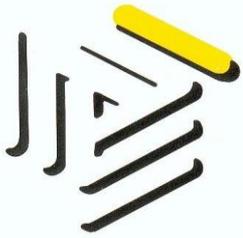


INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LIBERE PROFESSIONISTE

- ▶ Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa. *Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.*
- ▶ L'indennità viene corrisposta in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.



L. 104/1992

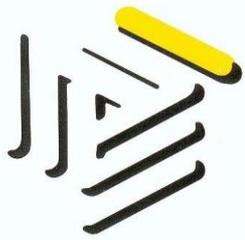


PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI (ART. 3)

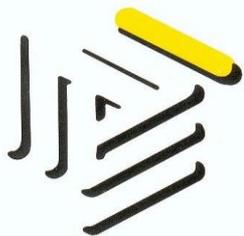
- ▶ Viene, rafforzata la disciplina relativa ai permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata.

- ▶ **NOVITÀ**

È introdotto l'opposto principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti, per rispondere ad un'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura. I permessi possono, quindi, essere fruiti, su richiesta, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese. Anche con riferimento all'assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità si richiamano tra i beneficiari la parte di un'unione civile e il convivente di fatto. Si introduce altresì una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni. A tal fine, si rileva, in tutto il testo normativo, la sostituzione del termine "handicap" con "disabilità".



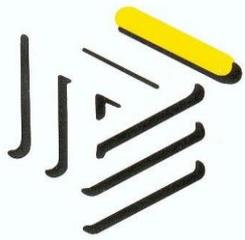
L. 81/2017
D. LGS 81/2015
L. 53/2000



CONGEDO PARENTALE PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA (L.81/2017)

Le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo pari a tre mesi ciascuno entro i primi dodici anni di vita del bambino. I periodi spettanti non sono trasferibili all'altro genitore.

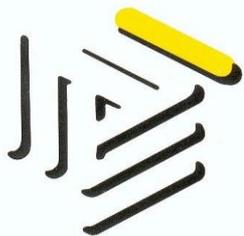
Entro lo stesso termine, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori tre mesi di congedo. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi.



TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (D.LGS. 81/2015)

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della L.76/2016, 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'art. 3 co.3 L.104/1992, 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.



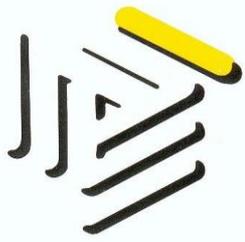


- ▶ Si conferma, inoltre, il ruolo centrale del lavoro agile.

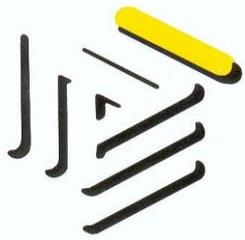
- ▶ **NOVITÀ**

I datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi di smart working sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- ▶ lavoratori con figli fino a 12 anni o, senza alcun limite di età, in caso di figli disabili;
- ▶ lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- ▶ dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;
- ▶ lavoratori caregivers (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 255, della L. n. 205/2017).
 - ▶ “Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della Legge 11 febbraio 1980, n. 18”.



Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo *alla fruizione del lavoro agile*, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.



N.B.

La lavoratrice o il lavoratore che richiedano di fruire del lavoro agile o della trasformazione a part time non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di tali diritti è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.