

L'Unione (europea) fa la forza e rafforza l'equilibrio tra attività di vita e di lavoro

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 19 aprile 2022, n. 15

Ancora una volta l'Europa chiama, o meglio ci "lancia" una direttiva e ci invita a rafforzare l'equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa. Cosa sarebbe il nostro sistema normativo senza le direttive dell'Unione Europea? E senza di esse avremmo *la forza* di non normare certi temi e di *rafforzare* certi istituti?

Il Consiglio dei Ministri ha approvato nella seduta n. 70 del 31 marzo 2022, in esame preliminare, un decreto legislativo che attua la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio del 20 giugno 2019. Questa direttiva spinge gli Stati dell'Unione a normare e **rafforzare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** per i genitori e i prestatori di assistenza, ponendosi i seguenti obiettivi:

- a) migliorare la **conciliazione tra attività lavorativa e vita privata** per i genitori e i prestatori di assistenza;
- b) al fine di conseguire la **condivisione delle responsabilità** di cura tra uomini e donne e la **parità di genere** in ambito lavorativo e familiare.

A tal fine, il decreto legislativo si interesserà dei seguenti istituti:

- il congedo di paternità;
- il congedo parentale per i lavoratori dipendenti;
- il congedo per il convivente di un soggetto disabile in situazione di gravità accertata;

L'Unione (europea) fa la forza e rafforza l'equilibrio tra attività di vita e di lavoro

- il trattamento di maternità per le lavoratrici autonome;
- il congedo parentale per i padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS;
- le tutele contro le discriminazioni;
- alcuni benefici per lavoratori che assistono persone con disabilità in situazione di gravità accertata; - il lavoro agile;
- il congedo parentale per i lavoratori iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS;
- i criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale.

In materia di **congedo di paternità**, viene previsto che:

- il padre lavoratore, **dai due mesi precedenti** la data presunta del parto **ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio;
- questo è esteso ai **dipendenti pubblici**;
- **in caso di parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi;
- il congedo è fruibile dal padre **anche durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice;
- il congedo si applica **anche al padre adottivo** o affidatario;
- si riduce **da quindici a cinque giorni il termine minimo per la comunicazione** al datore di lavoro dell'esercizio del diritto in oggetto;
- il congedo previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 (per il padre lavoratore che ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre) viene ridenominato **"Congedo di paternità alternativo"**;
- il congedo di paternità di 10 giorni spetta **anche al padre che fruisce del "Congedo di paternità alternativo"**;

L'Unione (europea) fa la forza e rafforza l'equilibrio tra attività di vita e di lavoro

- **soppressione della possibilità**, per il padre lavoratore dipendente, **di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima;
- viene confermato il trattamento economico: **10 giorni al 100% della retribuzione** carico Inps o dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici;
- **si introduce una sanzione amministrativa pecuniaria** per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità in esame; **i limiti minimi e massimi della sanzione sono pari, rispettivamente, a 516 euro ed a 2.582 euro.**

Nello schema di decreto, è previsto che il congedo parentale per i lavoratori dipendenti **è elevato di ulteriori tre mesi**, oltre ai 6 mesi già previsti dalla normativa, trasferibili tra genitori e fruibili in alternativa tra loro e per il quale viene prevista l'indennità pari al **30% della retribuzione**, nei primi **12 anni di vita del figlio**.

Per quanto concerne il congedo parentale per i lavoratori padri autonomi iscritti all'INPS, questo è **esteso ai padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS** (coltivatori diretti, coloni, mezzadri ed imprenditori agricoli professionali, artigiani, esercenti attività commerciali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne) negli stessi termini già previsti per le omologhe lavoratrici autonome (anche con riferimento ai casi di adozione o affidamento). Queste ultime norme prevedono l'applicazione della suddetta disciplina prevista per i congedi parentali per i lavoratori dipendenti, **limitatamente ad un periodo di tre mesi ed entro il primo anno di vita del bambino**.

In materia di lavoro agile, viene prevista una **revisione dei criteri di priorità nelle richieste** per i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi individuali.

I **nuovi criteri di priorità** sono riservati a tutti i seguenti soggetti:

- dipendenti che fruiscano delle **due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile** in situazione di gravità accertata o **dei permessi per l'assistenza ad una persona con disabilità** in situazione di gravità accertata (ferme restando le eventuali previsioni

L'Unione (europea) fa la forza e rafforza l'equilibrio tra attività di vita e di lavoro

più favorevoli della contrattazione collettiva);

- dipendenti aventi **almeno un figlio di età non superiore a dodici anni o un figlio di qualsiasi età in condizione di disabilità grave;**

- **dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare** di cui all'articolo 1, comma 255, della L. 27 dicembre 2017, n. 20542.

Attualmente la normativa riconosce il criterio di priorità, per il lavoro agile, solo alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo (obbligatorio) di maternità ed ai lavoratori e lavoratrici con un figlio in condizione di disabilità grave.

Lo schema di decreto prevede che **la lavoratrice o il lavoratore che** (a prescindere dalla sussistenza o meno di un criterio di priorità) **richieda di ricorrere al lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra modalità organizzativa** avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma è da considerarsi nulla (in quanto ritorsiva o discriminatoria).

Queste le prime anticipazioni su alcune delle principali novità contenute nello schema di decreto legislativo recepite la direttiva (UE) 2019/1158.

Si segnalano, inoltre, importanti modifiche per quanto concerne i permessi previsti dalla L. n.104/1992 che potranno essere oggetto di un ulteriore e specifico contributo.

Attendiamo ora la "definizione" dello schema di decreto legislativo e la relativa **entrata in vigore** che dovrà avvenire, **per forza** (per rispettare quanto previsto dalla direttiva UE), **entro il 2 agosto 2022.**

Nicola Porelli

ADAPT Professional Fellow

**L'Unione (europea) fa la forza e rafforza l'equilibrio
tra attività di vita e di lavoro**

 @NicolaPorelli