

*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](mailto: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;

- 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"**;

- **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

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

 @NicolaPorelli