CONGEDI, PERMESSI, LAVORO AGILE, PART-TIME, PARITÀ DI GENERE: IL DECRETO LEGISLASTIVO 30 LUGLIO 2022

Nella G.U. del 29 luglio 2022, n. 176, è stato pubblicato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n.105 volto all'attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 e relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Congedo di paternità

Cos'è?

È un congedo obbligatorio di 10 giorni (disciplinato dall'articolo 27-bis del Testo Unico maternità/paternità, decreto legislativo 151/2001) finalizzato a una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A chi spetta?

Possono fruire del congedo di paternità obbligatorio i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche in caso di adozione, affidamento o collocamento temporaneo di minori, ma anche in caso di morte perinatale del figlio.

Cosa prevede?

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio.

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

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Quanto spetta?

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Congedi parentali per l'assistenza ai figli

Cos'è?

Per congedi parentali si intendono quei periodi di astensione facoltativi dal lavoro, concesso ai genitori, per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

A chi spetta?

È concesso ai genitori naturali, adottivi o affidatari, lavoratori dipendenti, per i figli fino al dodicesimo anno di età (con eccezioni del caso di affido e adozione).

Cosa prevede?

È il diritto ad un periodo di dieci mesi di astensione dal lavoro, entro i primi dodici anni di vita del bambino per un periodo complessivo non superiore a dieci mesi, elevati ad undici mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione su base giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

Quanto spetta?

Ai genitori, lavoratori dipendenti, spetta:

un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente, l'inizio del periodo di congedo, entro i dodici anni d'età del bambino e per un periodo complessivo di 9 mesi.

Congedi straordinari

Cos'è?

Il congedo straordinario è un periodo di assenza dal lavoro retribuito, concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge del 5 febbraio 1992, n. 104.

A chi spetta?

Questo beneficio viene riconosciuto a determinati soggetti, conviventi con il disabile, e secondo un ordine di priorità previsto dalla legge:

- Coniuge o parte dell'unione civile;
- Genitori, anche adottivi o affidatari;
- Uno dei figli della persona disabile;
- Fratello o sorella;
- Parenti o affini entro il terzo grado.

Cosa prevede?

Il familiare del disabile grave ha diritto, richiedendo il congedo straordinario, a due anni di assenza dal lavoro retribuiti in base allo stipendio dell'ultimo mese precedente alla richiesta di astensione dal lavoro.

La norma presenta novità in quanto il congedo viene esteso anche alle coppie di fatto.

Viene anche ridotto il limite dilatorio da sessanta a trenta giorni, per l'inizio della fruizione del congedo.

La modifica all'art.33 della legge 104/1992 prevede, inoltre, la priorità nella concessione del lavoro agile, estendendole:

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

Modificazioni Part-Time

A chi spetta?

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o il genitore del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore, assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure in caso di richiesta del lavoratore con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con grave disabilità (legge 104/1992 art.3, comma 3).

In caso di lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita.

Cosa prevede?

Le modificazioni introdotte prevedono un criterio di priorità, nonché un vero e proprio diritto, nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (art. 8, del decreto legislativo 81/2015).