

Verona, 16/09/22

Ai nostri
Spett.li Clienti

**OGGETTO: CONGEDI PARENTALI E PERMESSI 104
NOVITA' DAL 13 AGOSTO 2022**

Il 29 luglio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DLgs 105/2022, entrato in vigore dal 13 agosto 2022.

L'intervento, in attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, mira a conciliare l'attività lavorativa e la vita familiare promuovendo un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare.

Si riportano di seguito le previsioni del nuovo Decreto in attesa di circolare INPS per le indicazioni operative e di dettaglio.

CONGEDO DI PATERNITA'

Il congedo di paternità viene reso strutturale: il padre lavoratore ha diritto a **10 giorni di congedo di paternità obbligatorio**. Viene soppresso l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre.

Il congedo in esame, la cui indennità è a carico dell'INPS al 100%, è fruibile anche in via non continuativa a **decorrere dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi dal parto/ingresso in famiglia del figlio.**

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio.

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

Per l'esercizio del diritto in questione il padre lavoratore deve comunicare la richiesta in forma scritta (o altro sistema informativo previsto in azienda) al datore di lavoro con un anticipo di almeno 5 giorni, salvo condizioni di miglior favore previste dal ccnl.

CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO

Il Decreto prevede le seguenti modifiche al **congedo parentale facoltativo**:

- è previsto un congedo facoltativo per la madre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore, indennizzato al 30%;
- è previsto un congedo facoltativo per il padre per un periodo di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore, indennizzato al 30%;
- è previsto un ulteriore periodo di 3 mesi, utilizzabile in alternativa tra i genitori (anche frazionabile tra i due), indennizzato al 30%
- viene prolungata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo o con affidamento esclusivo del figlio;

EFREM FERMO BASSO
REVISORE LEGALE

SARA BASSO
CONSULENTE DEL LAVORO

SILVIA BASSO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE

NADIA DE BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

FABIO ZAMBELLI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE
CONTROLLER

- sale a 12 anni l'età del bambino/ingresso del minore, entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato;
- i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, mensilità aggiuntive.

PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI

E' stata introdotta la possibilità di **frazionare il diritto ai permessi mensili tra più soggetti**. I permessi potranno, quindi, essere fruiti da più soggetti, con riferimento alla stessa persona assistita, **fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese**.

LAVORATRICI AUTONOME, LIBERE PROFESSIONISTE E PARASUBORDINATI

Viene esteso il diritto all'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e libere professioniste anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio.

Viene inoltre prolungato il diritto al trattamento economico per congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata fino a 9 mesi in totale tra i genitori.

MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILI

Viene ampliata la platea dei soggetti cui è riconosciuto un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie gravi.

Inoltre i datori di lavoro 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 con figli disabili;
- lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- lavoratori che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza a persona con disabilità;
- lavoratori caregivers (persona che assiste e si prende cura del coniuge o di un familiare non autosufficiente o invalido e bisognoso di assistenza continua).

Studio Associato Basso – De Bortoli – Zambelli

EFREM FERMO BASSO
REVISORE LEGALE

SARA BASSO
CONSULENTE DEL LAVORO

SILVIA BASSO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE

NADIA DE BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

FABIO ZAMBELLI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE LEGALE
CONTROLLER

CONSULENZA AZIENDALE E DEL LAVORO