

CONGEDI AMPLIATI, SMART WORKING E TUTELA DEI CAREGIVERS: LE NOVITA' DAL 13 AGOSTO



Dal 13 agosto sono in vigore maggiori tutele per i genitori, soprattutto per la figura genitoriale maschile, e per i prestatori di assistenza: infatti, il 29 luglio è stato approvato dal Governo il primo decreto legislativo, n.105 del 2022, per il sostegno e la valorizzazione della famiglia.

Ricordiamo che il 6 aprile scorso il Senato ha approvato in via definitiva il *Family Act*, ossia la legge-delega al Governo **per il sostegno e la valorizzazione della famiglia**. Attraverso il recepimento della corrispondente Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, frutto del pilastro europeo dei diritti sociali, è stato, infatti, attivato un processo normativo importante finalizzato ad una maggiore affermazione dell'equilibrio tra attività

professionale e vita familiare

Nell'ambito di tale percorso normativo, il Decreto legislativo n.105 del 2022 è stato il primo passo verso l'introduzione di importanti disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e per i prestatori di assistenza, i cosiddetti *caregivers*, al fine anche di consentire una condivisione di responsabilità di cura tra uomini e donne nell'ambito di una sempre più ampia parità di genere nel campo lavorativo e familiare.

Le relative disposizioni **direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni** e riguardano, in particolare, congedi ampliati, *smart working* e tutela dei *caregivers*.

Nello specifico sono state introdotte le seguenti novità:

- Il **CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO** di 10 giorni (20 in caso di parto plurimo) fruibile, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, da parte del padre (naturale, adottivo o affidatario) anche durante il congedo di maternità obbligatorio della madre lavoratrice, e quindi **in via autonoma** dalla stessa, con un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione;
- Il **CONGEDO DI PATERNITA'** tradizionale, che adesso viene definito **alternativo** per distinguerlo, appunto, da quello obbligatorio;
- In merito al **CONGEDO PARENTALE** è previsto: la relativa fruibilità per 11 mesi, e non più dieci, nel caso di genitore solo con **un'indennità pari al 30** per cento della retribuzione per un periodo **massimo di nove mesi**; sia alla madre sia al padre un periodo, indennizzabile al 30 per cento della retribuzione, di tre mesi, **non trasferibili all'altro genitore**, fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o

dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento); per entrambi i genitori inoltre il diritto, **in alternativa** tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile (indennità pari al 30 per cento della retribuzione) della durata complessiva di **tre mesi**; per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi l'indennizzabilità al 30 per cento della retribuzione (quindi i restanti 1 o 2 mesi) per entrambi i genitori o per il genitore solo **fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno)** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), 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.

- **La TUTELA DEI CAREGIVERS con le seguenti previsioni:** il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata ha diritto di fruire del congedo biennale **entro 30 giorni dalla richiesta e non più 60**; il **divieto di discriminare** o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei quei benefici concessi ai lavoratori o in relazione alla propria disabilità o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.
- **L'AMPLIAMENTO DELLO SMART WORKING con il riconoscimento da parte dei datori di lavoro, pubblici o privati,** della priorità delle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate **sia dalle lavoratrici che dai lavoratori** (quindi adesso anche per le richieste formulate dai padri) con figli **fino a dodici anni di età** (e non più solo nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della

legge 5 febbraio 1992, n. La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità accertata o ai *caregivers*. Viene ribadito il divieto di discriminazione dei lavoratori che fanno richiesta di fruizione del lavoro agile.

In tale contesto, il SAP, coglie l'occasione per ricordare che, sulla base degli ultimi accordi sindacali, sono state previste per l'appartenente alla Polizia di Stato, rispetto alle altre forme di pubblico impiego, le seguenti deroghe:

- nell'ambito del congedo parentale, un congedo straordinario di 45 giorni, retribuito al 100%, con facoltà del dipendente di scegliere se fruire di tali 45 giorni di congedo straordinario o, in alternativa, di fruire del congedo parentale con il trattamento economico del 30 % per tutto il periodo previsto, ossia fino ai 6 anni del minore;
- fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi, senza riduzione del trattamento economico in caso di malattia del figlio di età non superiore ai tre anni oltre il limite dei quarantacinque giorni di congedo straordinario annuale;
- in caso di malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione.
- al lavoratore padre che ne faccia richiesta sono concessi, **entro la prima settimana di nascita del figlio, due giorni di congedo per paternità**. Tale periodo è escluso dal limite massimo di congedo straordinario di cui all'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n.395.

Per maggiori approfondimenti si rinvia al Sap Flash n.33 del 2022 e alla circolare del DAGEP del 12 agosto u.s.

SAP FLASH NR.33 DEL 15 AGOSTO 2022

CIRCOLARE DELLA DAGEP DEL 12 AGOSTO 2022