

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI

Riconosciuto ai lavoratori pubblici e privati il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

10 giorni retribuiti con indennità giornaliera pari al 100 % della retribuzione, non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa.

Fruibili anche dal padre adottivo o affidatario, il congedo è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio e, nel caso di parto plurimo viene esteso a 20 giorni lavorativi.



L'art. 29 del d.lgs. 151/2001, come modificato dal decreto in oggetto, oltre a prevedere l'erogazione di una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione, specifica che, analogamente al congedo di maternità, i dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio:

- devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- vanno considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti
- non vanno goduti contemporaneamente alle ferie o ad altre tipologie di assenze

CONGEDO PARENTALE

L'art. 2, comma 1 lettera h) del d.lgs. 105/2022 estende da dieci ad undici mesi il periodo di congedo parentale fruibile qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

L'indennità spettante durante i periodi di congedo parentale è pari al 30 % della retribuzione e viene riconosciuta fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore, per 3 mesi, non trasferibili.

I genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 % della retribuzione.

A SEGUITO DELLE MODIFICHE APPORTATE, IL PERIODO DI CONGEDO PARENTALE INDENNIZZABILE AUMENTA DA SEI A NOVE MESI E VIENE ESTESA DAI 6 AI 12 ANNI L'ETÀ DEL FIGLIO ENTRO CUI SI RICONOSCE L'INDENNIZZO AL 30%.



Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTENZA A PARENTI CON GRAVI DISABILITA'

Aggiunti quali soggetti beneficiari la parte di un'unione civile, e il convivente di fatto.
Viene inoltre ridotto da 60 a 30 giorni dalla richiesta il termine entro il quale fruire del congedo straordinario.

MODIFICHE ALLA LEGGE 104/1992

Inseriti tra i beneficiari la parte di una unione civile e il convivente di fatto.

Introdotta la possibilità, in luogo del principio del referente unico, di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei 3 giorni mensili.

Introdotta esplicito divieto di discriminazione per i lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici concessi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

Previsto per i lavoratori disabili che usufruiscono delle due ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, un diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile (es. lavoro da remoto). Restano comunque ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.



PRIORITÀ NELL'ACCESSO AL LAVORO AGILE

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età (in luogo dei tre anni prima previsti) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave.

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità grave accertata o che siano caregivers Art. 1, comma 255, L.205 del 27/12/2017.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di questa previsione va considerata ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla. all'articolo 1, comma 20, della legge 20



PRIORITÀ NELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO P/TIME

L'art. 5, modificando l'art. 8 comma 5 del d.lgs. 81/2015, prevede che in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

