



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Cambiano sia la maternità che la tutela dei soggetti con handicap

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Cambiano sia la maternità che la tutela dei soggetti con handicap

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Arriva ad agosto l'attuazione della direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. In pratica, il D.Lgs. 105/2022, entrato in vigore il 13 agosto, riscrive in modo estensivo sia la tutela della maternità e della paternità che alcune disposizioni a tutela dei soggetti con handicap.

Il congedo di paternità obbligatorio

Dal 13 agosto entra in vigore il congedo di paternità obbligatorio anche per i dipendenti pubblici (art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001). In precedenza una norma simile era stata introdotta per il privato con la L. 92/2012 ma non era mai stata attuata nella PA. L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 105/2022 prevede espressamente che i congedi, i permessi e gli altri istituti contenuti nel decreto si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Si riporta una sintesi della norma:

Beneficiario	Padre lavoratore dipendente anche adottivo o affidatario
Giorni di astensione obbligatoria	10 giorni lavorativi 20 giorni per il parto plurimo non frazionabili ad ore utilizzabili in via non continuativa a giorni anche in caso di morte perinatale del figlio
Periodo temporale di godimento	da 2 mesi prima della data presunta del parto a 5 mesi dopo il parto anche durante il congedo di maternità
Cumulo	Cumulabili con il congedo di paternità alternativo
Trattamento economico	Indennità giornaliera del 100% della retribuzione
Procedura	La domanda va effettuata al datore di lavoro il quale eroga la retribuzione e versa i contributi periodo ordinario ai fini previdenziali

In assenza di una norma transitoria sembra che il lavoratore debba beneficiare del congedo di paternità nei primi cinque mesi dopo il parto anche se il bambino è nato prima dell'entrata della norma.

Il congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità, prima della modifica in commento, era previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 e prevedeva l'astensione dal lavoro del lavoratore padre 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. Con l'introduzione del nuovo congedo parentale obbligatoria (art. 27-bis, D.Lgs. 151/2001) il vecchio istituto è stato rinominato congedo parentale alternativo (art. 28, D.Lgs. 151/2001).

Uno sguardo all'ipotesi di CCNL 2019-2021

Il CCNL 2019-2021, art. 45, comma 2, ha già recepito il congedo di paternità previsto dall'art. 27-bis, del D.Lgs. 151/2001 equiparandolo al trattamento economico del congedo di maternità.

Il congedo parentale

Il decreto 105/2022 amplia il congedo parentale. Si riporta una sintesi delle caratteristiche del nuovo istituto.

Durata	10 mesi aumento a 11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi
Beneficiario	ciascun genitore lavoratore dipendente
Periodo temporale di godimento	nei primi 12 anni di vita
Modalità di godimento	madre: massimo 6 mesi, dopo il congedo di maternità padre: 6 massimo mesi, elevabili a 7 genitore unico: 11 mesi affido esclusivo: 11 mesi
Modalità di utilizzo	a giorni ad ore se regolamentata dal CCNL a mezze giornate se non regolamentata del CCNL
Trattamento economico	Indennità pari al 30% nei seguenti limiti: - madre, 3 mesi non cedibili - padre, 3 mesi non cedibili - entrambi i genitori, ulteriori 3 mesi in alternativa tra loro - genitore unico, 9 mesi I primi 30 giorni sono retribuiti al 100% per previsione del CCNL computati complessivamente per entrambi i genitori Dopo i 9 mesi retribuiti al 30% l'indennità pari al 30% se il reddito dell'interessato è

	inferiore a 2,5 volte il minimo pensionistico o, in caso contrario, senza retribuzione nei mesi successivi
Benefici	contribuzione figurativa maturano: - anzianità di servizio - ferie e riposi - 13' mensilità o gratifica natalizia (escluso accessorio legato alla presenza in servizio)
Procedura	La domanda va effettuata al datore di lavoro preavviso di 5 giorni ridotto a 2 in caso di congedo ad ore
Prassi	Messaggio Inps 3066/2022

Cosa cambia dal 13 agosto rispetto al passato:

- quando rimane un solo genitore il congedo parentale aumenta da 10 a 11 mesi;
- il congedo di 11 mesi viene esteso anche al genitore nei confronti del quale è stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio;
- il congedo parentale con retribuzione al 30% era previsto per 6 mesi fino al sesto anno di vita del bambino. Nel nuovo testo può essere usufruito per un totale di 9 mesi (3 esclusivi alla madre, 3 esclusivi al padre e 3 in alternativa tra loro) fino al dodicesimo anno di vita del bambino;
- per i mesi successivi, ovvero il decimo e undicesimo mese, può essere retribuito al 30% a condizione che il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte il minimo di pensione (pari ad euro 523,83 nel 2022); in assenza della condizione Inps non è retribuita. In precedenza i mesi successivi al sesto erano retribuiti al 30% sotto condizione Inps solo fino all'ottavo anno del bambino; dopo l'ottavo anno l'assenza era non retribuita;
- con il nuovo testo durante il congedo parentale maturano ferie, permessi e tredicesima mensilità (escluso l'accessorio legato alla presenza). In precedenza, al contrario, non maturavano né ferie né tredicesima anche se il CCNL Funzioni Locali riconosceva la maturazione delle ferie e della tredicesima nei primi 30 giorni retribuiti al 100%.

In assenza di una norma transitoria sembra che il lavoratore possa chiedere il congedo parentale considerano i nuovi parametri qualora non fossero stati utilizzati in passato. Ad esempio, un lavoratore padre con figlio di 10 anni, assunto ad agosto 2022, potrebbe chiedere 3 mesi di congedo parentale, se non già goduti in precedenza, con retribuzione ridotta al 30% anche se in precedenza la madre aveva già utilizzato i 6 mesi con retribuzione ridotta.

Uno sguardo all'ipotesi di CCNL 2019-2021

Il CCNL 2019-2021, in corso di perfezionamento, recepisce le novità normative non specifica più che durante il congedo parentale non si riducono le ferie. Poiché il nuovo testo unico sulla maternità amplia il beneficio anche a ferie, permessi e tredicesima

non è più necessario inserire nel CCNL una clausola di maggior favore, come era in passato per le ferie.

Il tre giorni di permesso per assistenza handicap

La modifica dell'art. 33, comma 3, della L. 104/1992 elimina il principio del "referente unico dell'assistenza" secondo il quale l'assistenza al portatore di handicap può essere fatta da un solo soggetto, con l'unica eccezione dei genitori, tra quelli previsti nella norma. Dal 13 agosto questo vincolo viene tolto consentendo a più soggetti di poterne fruire in alternativa tra loro.

La norma introduce inoltre il diritto alla priorità nell'accesso al lavoro agile e ad altre forme di lavoro flessibile (art. 33, c. 6-bis, L. 104/1992).

Il congedo straordinario per assistenza handicap

Il congedo straordinario biennale per l'assistenza a soggetti con disabilità grave ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. 104/1992 è stato modificato in varie direzioni:

- viene esteso anche al convivente di fatto di cui all'art. 1, comma 36, della L. 76/2016 (oltre che alla parte dell'unione civile già equiparata al coniuge). Considerando equivalenti il coniuge, la parte dell'unione civile e il convivente di fatto l'ordine delle priorità tra i soggetti che ne hanno diritto viene confermato;
- è stato ridotto il periodo entro il quale deve essere concesso che passa da sessanta a trenta giorni;
- la convivenza, se prevista dalla norma, può essere instaurata anche successivamente alla richiesta. Sembra che comunque debba sussistere al momento dell'inizio del congedo.

La priorità al part-time per l'assistenza ai congiunti

L'art. 8, comma 4, del D.lgs. 81/2015 prevedeva la priorità nella concessione del part-time per l'assistenza del coniuge, dei figli o dei genitori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti. Questo diritto è stato esteso anche alla parte dell'unione civile e al convivente di fatto.

La previsione comprendeva già un convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Viene inoltre introdotta la nullità di qualsiasi comportamento che determini effetti negativi, diretti o indiretti, nei confronti del dipendente che ne abbia presentato richiesta. Tale comportamento si considera come ritorsivo e discriminatorio e quindi nullo.

La priorità al lavoro agile

I genitori con figli fino a 12 anni di età o senza limiti se disabili (art. 3, c. 3, L. 104/1992) hanno priorità nell'accesso al lavoro agile. In modo analogo è previsto per il lavoratore con disabilità gravi o che siano caregivers (art. 1, c. 255, L. 205/2017).

Viene inoltre introdotta la nullità di qualsiasi comportamento che determini effetti negativi, diretti o indiretti, nei confronti del dipendente che ne abbia presentato richiesta. Tale comportamento si considera come ritorsivo e discriminatorio e quindi nullo.

La prassi

L'Inps ha emanato due messaggi (n. 3066/2022 e n. 3096/2022) che danno una prima lettura alle novità normative rimandando gli approfondimenti ad una successiva circolare.