



*D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.*

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D. Lgs. 30 giugno 2022, n.105 che recepisce le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza. La sua attuazione era stata prevista dalla legge 22 aprile 2021, n. 53 (legge di delegazione europea 2019-2020).

Il Decreto, in vigore dal **13 agosto 2022**, rende operative le nuove regole per la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

La direttiva UE 2019/1158, stabilisce i requisiti minimi per i congedi familiari (paternità, parentali e per i prestatori di assistenza e modalità di lavoro flessibile). Punta a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, a raggiungere una più equa responsabilità di assistenza tra uomini e donne. Tenta infine di favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare contrastando gli stereotipi.

La direttiva ha una sua importanza anche dal punto di vista culturale oltre che in quello sostanziale. Il legislatore si pone quale scopo quello di garantire la parità di genere per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, favorendo la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza, all'interno dell'UE.

Il Decreto apporta modifiche e integrazioni alle seguenti norme:

a) D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità);

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg>

b) Legge n. 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183);

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>

c) L. n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili);

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg>

d) Legge n. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato);

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>.

e) Legge n. 53/2000 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città).

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2000/03/13/000G0092/sg>

Nello specifico queste le nuove direttive:

➤ *Congedo di paternità obbligatorio per lavoratori pubblici e privati*

In adesione ad uno degli elementi più forti della direttiva (condivisione della responsabilità tra genitori), il decreto interviene diffusamente sulla revisione del congedo di paternità, in particolare quello obbligatorio che è stato introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n.92, in via sperimentale solo per i lavoratori privati. Nel corso di questi anni la norma è stata prorogata dalle leggi di bilancio, e più volte la Fp Cgil ne ha chiesto l'estensione anche ai lavoratori pubblici ingiustamente penalizzati.

Ora finalmente il decreto 105/2022 introduce il nuovo istituto riconoscendo il diritto a tutti i lavoratori, sia pubblici che privati, di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

I 10 giorni di congedo di paternità obbligatori sono utilizzabili anche contemporaneamente al permesso per maternità e anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo la durata del congedo viene estesa a venti giorni lavorativi.

Il congedo, è fruibile anche dal padre adottivo o affidatario, è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del «congedo di paternità alternativo», nel caso di morte della madre o abbandono del bambino.

Per l'esercizio del diritto il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo di almeno cinque giorni, ove possibile, in base alla data presunta del parto.

I dieci giorni di congedo di paternità obbligatoria sono retribuiti al 100% e devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. Sono considerati attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, non vanno goduti contemporaneamente alle ferie o altre tipologie di assenze. Il periodo di congedo è interamente retribuito e coperto da contribuzione utile ai fini pensionistici.

È prevista una sanzione amministrativa per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del congedo di paternità obbligatorio da parte del datore di lavoro. È inoltre prevista una sanzione amministrativa variabile da euro 516 a euro 2.580, oltre al divieto di licenziamento operante durante il periodo di congedo.

Congedi Parentali – Lavoratori Dipendenti		
<b>Utilizzatore</b>	<b>Periodo di utilizzo</b>	<b>Indennità</b>
Si astiene dal lavoro solamente la madre	Congedo massimo di 6 mesi per ogni figlio fino al 12 anno di età	30% della retribuzione per tutto il periodo di astensione
Si astiene dal lavoro solamente il padre	Congedo massimo di 6 mesi per ogni figlio fino al 12 anno di età. Il congedo è elevabile a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo, intero o frazionato, non inferiore a tre mesi	30% della retribuzione per tutto il periodo di astensione
Si astengono dal lavoro entrambi i genitori	Congedo massimo di 10 mesi per ogni figlio fino al 12 anno di età. Il congedo è elevabile a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga, per un periodo intero o frazionato, non inferiore a 3 mesi	30% della retribuzione per i primi 9 mesi. Per i periodi ulteriori, successivi ai nove, i periodi sono indennizzabili al 30% solamente se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il TM
2 Astensione dal lavoro del Genitore solo	Congedo massimo di 11 mesi, continuativi o frazionati, per ogni figlio fino al 12 anno di età	30% della retribuzione per i primi 9 mesi. Per i periodi ulteriori, successivi ai nove, i periodi sono indennizzabili al 30% solamente se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il TM

➤ *Congedi parentali per assistenza ai figli*

I congedi parentali sono quei permessi concessi ai genitori lavoratori dipendenti per i figli fino al dodicesimo anno di età (con eccezioni nel caso di affidamento e adozione).

Il decreto interviene anche in questo caso modificando il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. n. 151 del 2001) e in particolare gli articoli 32, 34, 36, ma anche il 33 in relazione al prolungamento fino a tre anni di durata del congedo nel caso di figli con disabilità grave.

Nello specifico le misure per i lavoratori dipendenti

Il dlgs 105/2022 estende il diritto di congedo parentale e l'indennità per i lavoratori dipendenti fino ai 12 anni di vita del bambino (prima era fino al 6° anno) e ne prevede una nuova e diversa ripartizione tra i genitori. L'indennità viene riconosciuta per 3 mesi alla madre o al padre, non trasferibili dall'uno all'altro. Ad entrambi sono attribuiti ulteriori 3 mesi, in alternativa fra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (prima i mesi erano 6).

Restano, invece, invariati sia i limiti massimi di astensione dal lavoro sia la misura dell'indennità di congedo parentale, pari al 30% della retribuzione (fruibile fino al 12° anno di vita del bimbo, non più fino all'8° anno).

I genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. La durata complessiva del congedo, con riferimento ad entrambi i genitori, è pari a undici mesi, la durata massima del congedo per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore è pari, rispettivamente, a sei e a sette mesi. Se il congedo è fruito per oltre i nove mesi l'indennità del 30% spetta solo se il reddito individuale dell'interessato (madre o padre) è inferiore a 2,5 volte il Tm.

Nel caso di genitore "solo" il limite del periodo di congedo è di undici mesi.

Ulteriore novità: l'indennità include anche la tredicesima mensilità e gli altri premi e mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente e i periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione delle ferie, riposi, tredicesima.

➤ *Congedi per assistenza ai figli con disabilità*

Si modifica, ma sostanzialmente solamente nella formulazione, il congedo parentale nel caso di figli con disabilità. Già prima del decreto legislativo era prevista (articolo 33, d.lgs. 151/2001) la possibilità di estendere (al termine del congedo facoltativo) fino a tre anni la durata del congedo parentale, fino al dodicesimo anno di età. Il nuovo decreto riformula, per evitare gli equivoci ed i fraintendimenti degli ultimi anni, l'aspetto che riguarda l'indennità e quindi afferma esplicitamente: "Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30% della retribuzione" C'è comunque la possibilità per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, di chiedere ai rispettivi datori di lavoro, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

➤ *Congedi straordinari*

Il legislatore coglie l'opportunità del decreto 105/2022 per intervenire anche sull'articolo 42 del decreto legislativo 151/2001, quello che prevede, a determinate condizioni, la concessione del congedo straordinario fino a due anni per l'assistenza di familiari con gravi disabilità. Si introducono adeguamenti formali a sentenze della corte costituzionale e a norme intervenute sul punto negli ultimi anni.

Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Quindi si precisa, in merito all'equiparazione ai fini della concessione del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n.76), al coniuge ed alla parte di un'unione civile, e viene ridotto da sessanta a trenta giorni dalla richiesta il termine dilatorio decorrente dalla richiesta per l'inizio della fruizione del congedo. Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Anche questo è un adeguamento formale ad una indicazione della Corte costituzionale.

➤ *Modifiche antidiscriminatorie alla legge 104/1992*

Lo schema di decreto prevede l'introduzione dell'art. 2 bis "Divieto di discriminazione" nella legge 104/1992.

La norma introduce la tutela contro le discriminazioni, incluse le ipotesi di trattamento meno favorevole, a danno dei lavoratori che fruiscono dei benefici (o ne facciano domanda) previsti in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengano prestati assistenza e cura.

In caso di discriminazione la norma dice che si può agire in giudizio civile avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

Si stabilisce inoltre in modo chiaro che i tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza a familiare disabile grave stabiliti nell'art 33 possono essere usufruiti dalle parti dell'unione civile e della convivenza di fatto. Inoltre si stabilisce che i tre giorni di permesso possono essere suddivisi fra

più aventi diritto (fino ad oggi era ammesso solo per i genitori), in riferimento alla stessa persona da assistere.

➤ *Priorità al part-time*

Viene anche inserito, sempre nell'articolo 33 della legge 104 un nuovo comma, il 6 bis, che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile per i lavoratori disabili che usufruiscono delle due ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, un diritto di priorità di accesso al lavoro agile o altre forme di lavoro flessibile (lavoro da remoto). Tale priorità era già disciplinata dalla normativa vigente (l'articolo 18, comma 3 bis, della legge 22 maggio 2017, n.81) Nulla osta all'applicazione di condizioni di maggior favore stabilite dalla contrattazione collettiva, nel pubblico e nel privato.

Viene anche precisata una norma antidiscriminatoria: la lavoratrice o il lavoratore che richieda di ricorrere al lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Ogni misura adottata in violazione della suddetta norma viene considerata nulla.

Ulteriori modifiche di adeguamento formale:

L'art. 5, l'art. 8 comma 5 del d.lgs. 81/2015, prevede che in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, la parte di un'unione civile, o il convivente di fatto, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 204/1992, oppure nel caso di figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o con figlio convivente con grave disabilità (legge 104/1992 art. 3, comma 3) venga riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Importante sottolineare che nei casi specifici non c'è solamente priorità nella concessione del passaggio da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale, ma esiste un vero e proprio diritto (art. 8, decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81).

Tuttavia, la modifica sostanziale consiste nella definizione in modo chiaro che il diritto vale anche per le unioni civili e le convivenze di fatto.

Con l'adozione della Direttiva EU 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza le nostre battaglie diventano diritti. Il decreto 105/2022 "Congedo di paternità lavoratori pubblici e privati e ulteriori modifiche alle misure di conciliazione vita-lavoro per i genitori e prestatori di assistenza" procede nella giusta direzione, per rendere effettiva la giusta condivisione della responsabilità genitoriale. Non è previsto, e si auspica un aggiornamento, il riconoscimento delle famiglie omogenitoriali che sono ancora escluse dai benefici previsti dalle legge a tutela della genitorialità, si fa riferimento alle unioni civili ma mai si parla di diritti legati ai figli.

Tuttavia si compie un ulteriore passo in avanti anche nel momento in cui con il decreto si stabilisce che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti in esso contenuti in merito ai periodi di assenza dal lavoro sono motivo di impedimento al rilascio di certificazione di parità di genere (ancorché rilevati nei due anni precedenti alla richiesta di certificazione di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti).

I percorsi da fare per ottenere un sostanziale cambio culturale sono ancora lunghi ma bisogna cogliere l'opportunità data dall'obbligo di recepimento della direttiva europea, che ci consente di allargare i diritti e di equiparare i lavoratori pubblici e privati nel godimento dei diritti, per continuare con le nostre vertenze e proseguire nella conquista dei giusti diritti.

---

**FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL**  
VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA  
Tel. +39 06 585441 | PEC: [organizzazione@pec.fpcgil.net](mailto:organizzazione@pec.fpcgil.net) | [posta@fpcgil.it](mailto:posta@fpcgil.it)