

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 116/22 – CF/sb
Circ. n. 116/RI/25 - 22**

Verona, 31 agosto 2022

Oggetto: **EQUILIBRIO TRA ATTIVITÀ LAVORATIVA E VITA FAMILIARE PER GENITORI E PRESTATORI DI ASSISTENZA: LE NOVITÀ DEL D.LGS. 105/2022.**

Lo scopo del decreto è quello di migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro per genitori e familiari di soggetti anziani o disabili.

Nel D.Lgs 105/2022 viene estesa la durata complessiva del diritto al congedo parentale e si pone l'accento sullo smart working come strumento di conciliazione dei tempi di vita - lavoro per i genitori con figli di età inferiore a 12 anni nonché per i lavoratori che prestano assistenza a familiari non autosufficienti o diversamente abili.

Nello specifico il provvedimento disciplina:

- il congedo obbligatorio di paternità, che può essere fruito dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo con un preavviso di 5 giorni. In caso di parto plurimo il congedo aumenta a 20 giorni lavorativi.
- sono estesi da 10 a 11 mesi, i termini per la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- il periodo di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30% sono estesi da 6 a 9 mesi fermo restando: 3 mesi alla madre (non trasferibili all'altro genitore), 3 mesi al padre (non trasferibili all'altro genitore) e ulteriori 3 mesi ad entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi (e non più 6)
- l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti sono estesi a 12 anni;

Per quanto riguarda specificatamente lo smart working è stato stabilito che i datori di lavoro, pubblici e privati, 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, senza alcun limite di età, in caso di figli disabili;
- lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;
- lavoratori caregivers.

Ma non vi è obbligo alcuno da parte del datore di lavoro di sottoscrivere accordi con i lavoratori.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

