

MILANO, 7 LUGLIO 2022

**SPETTABILE
CLIENTELA**

**OGGETTO: NOVITA' PER CONGEDI PARENTALI/MATERNITA'
FACOLTATIVA/SMART WORKING/ PARITA' DI GENERE, IN BASE AL
RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE 2019/1158**

Spettabile clientela,

a seguito delle numerose richieste che ci pervengono, chiariamo che il decreto legislativo riguardante quanto in oggetto, dovrà diventare legge entro il 2 di agosto 2022.

Congedi parentali ampliati, congedo di paternità anche prima della nascita, estensione dell'indennità per gravidanza a rischio alle lavoratrici autonome, priorità dello smart working per chi ha figli o anziani o disabili da assistere.

Sono alcune delle novità contenute nel decreto legislativo proposto qualche settimana fa dal Ministro del lavoro Orlando, e approvato definitivamente ieri dal Governo. Lo schema dovrà essere approvato in Parlamento **entro il 2 agosto 2022 in recepimento di una direttiva europea sulla conciliazione vita-lavoro.**

Da notare che i datori di lavoro inadempienti non potranno conseguire la certificazione di parità di genere ormai necessaria a molti livelli; **invito tutta**

la spettabile clientela, a non sottovalutare questo aspetto, ormai diventato molto importante.

Il provvedimento approvato dal Governo prevede il recepimento della direttiva europea **2019/1158, in tema di conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i genitori e coloro che devono prestare assistenza a familiari anziani o disabili (cd. caregivers)** .

Obiettivi della direttiva sono:

- **il sostegno fattivo all'assistenza delle categorie deboli come bambini e disabili ma anche;**
- **il consolidamento del concetto di condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e;**
- **la promozione di una effettiva parità di genere.**

Si ricorda che la direttiva europea, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 12 luglio 2019, **prevede misure minime** inderogabili a ribasso ovvero **non modificabili in modo peggiorativo dagli Stati membri.**

Gli adeguamenti dovranno dunque essere recepiti come già scritto, entro il 2 agosto 2022: data in cui **viene abrogata la precedente direttiva 2010/18/UE.**

Vediamo di seguito maggiori dettagli.

1) Congedo paternità anche prima della nascita2) Congedo parentale fino a 12 anni del bambino3) Maternità lavoratrici autonome: indennità per gravidanza a rischio4) Smart working: in azienda priorità ai genitori e caregivers5) Gli obblighi ai fini della certificazione di parità

1) Novità **Congedo paternità anche prima della nascita**

Il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni lavorativi è stato recentemente portato a regime dalla legge di bilancio 2022 e l'Inps ha già emanato le indicazioni operative per la fruizione. **Il congedo obbligatorio e indennizzato al 100% per i padri potrà essere fruibile, come il congedo di maternità, liberamente in tutto l'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto**, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino.

Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.

2) Novità **Congedo parentale fino a 12 anni del bambino**

Due le novità in tema di congedo parentale facoltativo, successivo a quello obbligatorio e indennizzato solo al 30% :

1 - **Passa da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo facoltativo, spettante al genitore solo**, per un maggiore sostegno ai nuclei familiari monoparentali.

2 - **I congedi parentali in presenza di due genitori invece salgono a 9 in totale, invece che 6. Sono previsti infatti:**

- 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore (3+3)
- 3 mesi, trasferibili tra i genitori un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Prevista inoltre una **indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave** pari al 30%;

In più viene **umentata da 6 a 12 anni** l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale, indennizzato come descritto in precedenza.

3) **Novità Maternità lavoratrici autonome: indennità per gravidanza a rischio**

Viene esteso il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, a eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio. **Un enorme passo avanti**

4) **Novità Smart working: in azienda priorità ai genitori e caregivers**

Infine ancora una misura di impulso allo smart working come modalità di lavoro che sostiene la conciliazione tra vita professionale e vita familiare :
i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori :

1. con figli fino a 12 anni di età o
2. con figli senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità.
3. che siano caregivers cioè diano assistenza a familiari in condizioni di disabilità o non autosufficienza.



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

5) Gli obblighi ai fini della certificazione di parità che ricordiamo prevede la denuncia in scadenza al prossimo 30 settembre

Importante sottolineare che i datori di lavoro che non favoriscono l'esercizio dei diritti sopracitati non potranno nei due anni successivi ottenere la certificazione della parità di genere.

Si ricorda che i mancati adempimenti in tema di parità di genere comportano l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520 e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre in assenza di certificazione l'azienda può essere esclusa da gare di appalto pubblico. **(vi prego di non sottovalutare questo aspetto, in quanto tutti partecipiamo a questo tipo di gare).**

Vi teniamo aggiornati sui futuri sviluppi. Buona giornata.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

5

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015