

dossier

11 aprile 2022

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza

A.G. n. 378



Senato
della Repubblica



Camera
dei deputati

X
V
I
I
I
L
E
G
I
S
L
A
T
U
R
A



SERVIZIO STUDI

Ufficio ricerche sulle questioni del lavoro e della salute

TEL. 06 6706-2451 - ✉ studi1@senato.it -  [@SR_Studi](https://twitter.com/SR_Studi)

Dossier n. 534



SERVIZIO STUDI

Dipartimento lavoro

Tel. 066760-4884 st_lavoro@camera.it -  [@CD_lavoro](https://twitter.com/CD_lavoro)

Atti del Governo n. 378

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

Oggetto dello schema di decreto legislativo e Contenuto della disciplina di delega.....	5
Contenuto dello schema di decreto legislativo.....	6

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (A.G. n. 378)

Oggetto dello schema di decreto legislativo e Contenuto della disciplina di delega

Lo schema di decreto legislativo in esame è stato predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'articolo 1 e all'allegato A, numero 27), della [L. 22 aprile 2021, n. 53](#) (legge di delegazione europea 2019-2020).

Tale disciplina di delega prevede il recepimento 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

Il termine per il recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 è posto al 2 agosto 2022 (per un profilo specifico, il termine è posto al 2 agosto 2024¹).

Il termine per l'esercizio della delega in esame scade il 2 luglio 2022, in base al meccanismo di scorrimento dei termini previsto, per gli schemi di decreto legislativo di recepimento di direttive europee, dal combinato disposto dei commi 1 e 3 dell'articolo 31 della [L. 24 dicembre 2012, n. 234](#)², e successive modificazioni, con riferimento ai casi in cui il termine per l'espressione del parere parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine per l'esercizio della delega o successivamente. Tale meccanismo determina una proroga di tre mesi (nel caso di specie, dal 2 aprile 2022 al 2 luglio 2022).

La suddetta disciplina di delega non reca principi e criteri direttivi specifici; trovano dunque applicazione esclusivamente quelli generali, previsti, per l'esercizio delle deleghe volte al recepimento di direttive europee, dall'articolo 32 della citata L. n. 234 del 2012. Tra di essi, in relazione all'oggetto della presente delega, si ricordano: il principio del coordinamento con le discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, mediante le occorrenti modificazioni alle discipline stesse, anche attraverso il riassetto e la semplificazione normativi, con l'indicazione esplicita delle norme abrogate (comma 1, lettera *b*), del citato articolo 32) ed il principio del ricorso alla tecnica della novella, qualora nella legislazione interna in materia siano già stati recepiti o attuati altri atti europei, sempre che il recepimento della direttiva in oggetto non comporti un ampliamento della materia regolata (lettera *e*) del citato articolo 32, comma 1); il principio (lettera *d*) del suddetto comma 1) dell'introduzione di sanzioni penali o amministrative, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni stabilite in sede di esercizio della delega (per le sanzioni amministrative pecuniarie, si contempla una somma non inferiore a 150 euro e non

¹ Cfr. il paragrafo 2 dell'articolo 20 della direttiva e l'articolo 8, paragrafo 3, ivi richiamato, della stessa direttiva. In merito, cfr. *infra*, in nota.

² Si ricorda che il comma 1 del citato articolo 1 della L. n. 53 fa rinvio ai termini e alle procedure di cui al suddetto articolo 31 della L. n. 234.

superiore a 150.000 euro); il principio della parità di trattamento dei cittadini italiani rispetto ai cittadini degli altri Stati membri dell'Unione europea ed il divieto di un trattamento sfavorevole dei cittadini italiani (lettera *i*) del suddetto comma 1).

Si ricorda, in via di sintesi, che la direttiva oggetto di recepimento stabilisce prescrizioni minime relative al congedo di paternità, al congedo parentale, al congedo per prestatori di assistenza e a modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che siano genitori o prestatori di assistenza. Per un esame della direttiva, si rinvia alle successive schede dei singoli articoli del presente schema di decreto legislativo.

Contenuto dello schema di decreto legislativo

Le norme dello schema di decreto legislativo in esame concernono i seguenti istituti: i congedi di paternità (**articolo 2, comma 1, lettere da a) a g) e n)**, e **articolo 8**); il congedo parentale per i lavoratori dipendenti (**lettere da h) a l)** dell'**articolo 2, comma 1**); il congedo per il convivente di un soggetto disabile in situazione di gravità accertata (**lettera m)** del medesimo **comma 1**); il trattamento di maternità per le lavoratrici autonome (successive **lettere o) e q)**); il congedo parentale per i padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS³ (**lettera p)** dello stesso **comma 1**); le tutele contro le discriminazioni (**articolo 3, comma 1, lettera a)**, **articolo 4, comma 1, lettera b)**, e **articolo 5, comma 1, lettera b)**); alcuni benefici per lavoratori che assistono persone con disabilità in situazione di gravità accertata (**articolo 3, comma 1, lettera b)**); il lavoro agile (**articolo 3, comma 1, lettera b)**, **numero 4)**, ed **articolo 4, comma 1, lettera b)**); il congedo parentale per i lavoratori iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS (**articolo 4, comma 1, lettera a)**); i criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (**articolo 5**). Gli altri articoli concernono l'oggetto del provvedimento (**articolo 1**), la previsione di una relazione annua (**articolo 6**) e la quantificazione degli oneri finanziari e la relativa copertura (**articolo 7**).

L'**articolo 1** dello schema di decreto legislativo specifica che il provvedimento reca disposizioni intese a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Le **lettere da a) a g)** e la **lettera n)** dell'**articolo 2, comma 1**, operano i seguenti interventi: modificano la disciplina generale del congedo di paternità cosiddetto obbligatorio; sopprimono - come osserva anche la relazione illustrativa dello schema - la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima; recano

³ Riguardo agli iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS, cfr. *infra*.

talune modifiche alla disciplina del congedo per il padre lavoratore (dipendente o autonomo) previsto per i casi di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della stessa o di affidamento esclusivo del bambino al padre - congedo che viene ridenominato, da parte delle novelle in esame, congedo di paternità alternativo -.

La revisione della disciplina generale del congedo di paternità cosiddetto obbligatorio è operata mediante l'inserimento di novelle al testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#), mentre l'**articolo 8** dello schema abroga le norme vigenti relative al medesimo istituto⁴. Le modifiche sostanziali recate dalle novelle suddette sono le seguenti:

- si estende (mediante l'inserimento delle norme nel suddetto testo unico) l'istituto del congedo in esame - attualmente previsto per i soli lavoratori dipendenti privati - ai dipendenti pubblici⁵;
- si prevede (**capoverso 1 della lettera c)**) che il congedo sia fruibile anche nei due mesi precedenti la data presunta del parto, mentre la norma attuale fa riferimento ai cinque mesi successivi al parto - fermo restando, sia nella disciplina vigente sia in base alla novella, che l'istituto concerne anche i casi di padre adottivo o affidatario, con decorrenza del suddetto termine di cinque mesi dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale⁶ -;
- si eleva la durata del congedo (che resta, come regola generale, pari a dieci giorni lavorativi) a venti giorni lavorativi per l'ipotesi di parto plurimo (**capoverso 2 della lettera c)**);
- si riduce da quindici a cinque giorni il termine minimo dilatorio per la comunicazione al datore di lavoro dell'esercizio del diritto in oggetto (**capoverso 6 della lettera c)**); la novella conferma la disposizione che, per il caso di parto anticipato, consente il computo del termine dilatorio con riferimento alla data presunta del parto - fermo restando che la comunicazione deve indicare i giorni di fruizione del congedo -;
- si introduce una sanzione amministrativa pecuniaria per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità in

⁴ Oltre alle disposizioni ivi oggetto di abrogazione (disposizioni di cui all'articolo 1, comma 354, della [L. 11 dicembre 2016, n. 232](#), e successive modificazioni, all'articolo 1, comma 134, della [L. 30 dicembre 2021, n. 234](#), e agli articoli da 1 a 3 del [D.M. 22 dicembre 2012](#)), cfr. anche l'articolo 4, comma 24, lettera a), della [L. 28 giugno 2012, n. 92](#), e successive modificazioni (le cui disposizioni sono state prorogate e successivamente poste a regime dalle norme di legge suddette). Cfr. anche, in materia, la [circolare](#) dell'INPS n. 1 del 3 gennaio 2022 e le precedenti circolari ivi citate.

⁵ Si ricorda infatti che, nell'ambito della disciplina vigente, per i dipendenti pubblici manca il provvedimento contemplato dall'articolo 1, comma 8, della citata L. n. 92 del 2012.

⁶ Cfr. il paragrafo 2.3 della [circolare dell'INPS n. 40 del 14 marzo 2013](#).

esame (**capoverso 1 della lettera g**)); i limiti minimi e massimi della sanzione sono pari, rispettivamente, a 516 euro ed a 2.582 euro⁷;

- si estende (**lettera n**) al congedo di paternità in esame il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro già previsto per il caso di fruizione del congedo ora ridenominato, come detto, congedo di paternità alternativo; come già stabilito per quest'ultimo, il divieto⁸ si applica sia per la durata del congedo stesso sia fino al compimento di un anno di età del bambino⁹ e per la violazione del medesimo divieto è prevista - oltre alla nullità del licenziamento intimato - una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.032 a euro 2.582¹⁰.

Le altre norme previste dalle novelle in esame con riferimento al congedo di paternità cosiddetto obbligatorio costituiscono la conferma delle disposizioni già vigenti per tale istituto - tra le quali la previsione che per i giorni di congedo spetti un'indennità (a carico dell'INPS, per i dipendenti privati, o a carico dell'amministrazione pubblica di appartenenza), pari al 100 per cento della retribuzione, con accredito figurativo della relativa contribuzione ai fini pensionistici -.

La revisione delle norme sul suddetto congedo appare conforme alla citata [direttiva \(UE\) 2019/1158](#). L'articolo 4 di quest'ultima prevede che gli Stati membri adottino le misure necessarie a garantire che il padre abbia diritto ad un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi (in occasione della nascita di un figlio)¹¹ e che i medesimi Stati possano stabilire se il congedo di paternità sia fruibile parzialmente prima della nascita del figlio o solo dopo la nascita del figlio e se sia fruibile secondo modalità flessibili. Ai sensi del medesimo articolo 4, il diritto in esame non può essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio e deve essere riconosciuto a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore. Inoltre, l'articolo 12 della stessa direttiva richiede l'adozione di una tutela dal licenziamento per i lavoratori che fruiscono di alcuni istituti (o ne richiedano la fruizione), tra cui il congedo di paternità in esame.

Riguardo alla disciplina dell'istituto ora ridenominato, come detto, congedo di paternità alternativo, le novelle, oltre ad operare tale intervento terminologico ed alcuni coordinamenti formali, introducono (**capoverso 2 della lettera g**) una sanzione penale per il caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto in esame; si estende infatti alla suddetta fattispecie di illecito la sanzione

⁷ Tali limiti sono identici a quelli previsti, per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, dall'articolo 38 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

⁸ Riguardo alle esclusioni dal divieto in esame, cfr. i commi 3 e 4 dell'articolo 54 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

⁹ Per il computo di tale termine di un anno nei casi di adozione e affidamento, cfr. il comma 10 del citato articolo 54 del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

¹⁰ Per tale sanzione è escluso il pagamento in misura ridotta (cfr. l'articolo 54, comma 8, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001).

¹¹ Riguardo al profilo dell'indennità o retribuzione per il congedo in esame, cfr. l'articolo 8, paragrafi 1 e 2, della medesima direttiva.

dell'arresto fino a sei mesi, prevista¹² per la violazione delle norme sul divieto di adibire le donne al lavoro nei periodi di maternità individuati dalle medesime norme¹³.

Le **lettere da h) a l)** dell'**articolo 2, comma 1**, modificano la disciplina dei congedi parentali relativi ai lavoratori dipendenti. In base alle modifiche¹⁴:

- la durata complessiva del congedo (con riferimento ad ogni bambino per i primi dodici anni di vita¹⁵) viene elevata da dieci a undici mesi per l'ipotesi in cui vi sia un solo genitore (**lettera h)**). *Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di operare un coordinamento* tra la lettera c) - oggetto della presente novella - dell'articolo 32, comma 1, del citato testo unico di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#) e il secondo periodo e il successivo alinea dello stesso articolo 32, comma 1, che fanno riferimento esclusivo al limite di dieci mesi. Si ricorda che il limite concerne la durata complessiva del congedo, calcolata con riferimento ad entrambi i genitori, e che il medesimo limite, già nella disciplina vigente, è pari a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi¹⁶. Resta fermo che, nell'ambito del limite in oggetto, la durata massima del congedo per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore è pari, rispettivamente, a sei e a sette mesi;
- si opera una revisione del trattamento economico e normativo del periodo di congedo (**lettera i)**). Riguardo al trattamento economico - che resta costituito, ove spettante, da un'indennità (corrisposta dall'INPS o, per i dipendenti pubblici, dal datore di lavoro) pari al trenta per cento della retribuzione¹⁷ -, la nuova disciplina ne riconosce il diritto per ciascuna delle seguenti fattispecie: per tre mesi di congedo per ciascun genitore - tale diritto non è trasferibile all'altro genitore, in base ad una norma introdotta dalla novella -; per un ulteriore periodo di tre mesi, per il quale l'indennità è riconosciuta ad un solo genitore (tale fattispecie di indennità è introdotta dalla novella); per nove mesi di congedo, qualora vi sia un solo genitore (anche tale fattispecie di indennità è introdotta dalla novella); per tutti i periodi di congedo fruibili dal soggetto, qualora il reddito individuale dell'interessato¹⁸ sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria¹⁹ o qualora si

¹² Ai sensi dell'articolo 18 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

¹³ Il suddetto articolo 18 del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001 richiama gli articoli 16 e 17 dello stesso, e successive modificazioni; cfr. anche ivi l'articolo 16-*bis*.

¹⁴ Le novelle in esame concernono gli articoli 32, 34 e 36 del citato testo unico di cui al [D.Lgs. n. 151 del 2001](#), e successive modificazioni.

¹⁵ Riguardo alle adozioni e agli affidamenti, cfr. *infra, sub* la **lettera l)**.

¹⁶ Cfr. il comma 2 del citato articolo 32 del testo unico.

¹⁷ Per i dipendenti pubblici, in genere, in base ai relativi contratti collettivi, l'indennità in esame è pari, per i primi trenta giorni, al cento per cento della retribuzione.

¹⁸ Al fine in oggetto, il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo del trattamento pensionistico.

¹⁹ Nel 2022, in base all'applicazione del suddetto coefficiente di 2,5, il limite è pari a 17.024,54 euro.

rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 del suddetto testo unico, e successive modificazioni (articolo concernente l'ipotesi che il congedo riguardi un minore disabile in situazione di gravità accertata²⁰). In tutte le suddette fattispecie, l'indennità, sempre in base alle novelle in esame, viene riconosciuta a prescindere dalla collocazione temporale dei periodi di congedo nell'ambito dei primi dodici anni di vita del bambino²¹. Nella disciplina vigente, invece, l'indennità - prevista attualmente per sei mesi in via cumulativa tra i due genitori oppure, per i periodi ulteriori, in base al limite di reddito suddetto - è riconosciuta a condizione che il periodo di congedo si collochi nei primi sei anni di vita del bambino ovvero, per l'ipotesi suddetta di indennità subordinata al rispetto del limite di reddito, nei primi otto anni di vita (riguardo all'ipotesi che il congedo riguardi un minore disabile in situazione di gravità accertata, anche la disciplina vigente fa riferimento ai primi dodici anni di vita e riconosce l'indennità per l'intera durata del congedo). Le fattispecie che determinano il diritto all'indennità in esame concernono, sia nella disciplina vigente sia in base alle novelle, anche i casi di adozione (nazionale e internazionale) e di affidamento. Al riguardo, la novella di cui alla **lettera l)** opera un'estensione dal sesto al dodicesimo anno del periodo di riferimento simmetrica a quella operata dalla novella di cui al **numero 1)** della **lettera i)** - fermo restando che, nei casi in esame, il termine decorre, anziché dalla nascita, dall'ingresso del minore nella famiglia -²². Riguardo alla misura dell'indennità, la novella include nella base di calcolo della retribuzione (base a cui si applica la suddetta aliquota del trenta per cento) anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente - rateo che, attualmente, non è invece computato nella base di calcolo²³ -. Riguardo al trattamento normativo del congedo in esame, le novelle prevedono che i relativi periodi - oltre ad essere computati nell'anzianità di servizio, come già previsto dalla disciplina vigente - non comportano - al contrario di quanto previsto dalla disciplina vigente - riduzioni di ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia; *si valuti l'opportunità di chiarire se si intenda far riferimento anche alle eventuali gratifiche diverse dalla tredicesima o da quella natalizia*. Restano ferme le conseguenze del congedo sugli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

²⁰ Riguardo a tale accertamento, la norma fa rinvio all'articolo 4, comma 1, della [L. 5 febbraio 1992, n. 104](#).

²¹ Riguardo alle adozioni e agli affidamenti, cfr. *infra*, sub la **lettera l)**.

²² Si ricorda che, in ogni caso, il congedo non può essere fruito dopo il compimento della maggiore età del soggetto adottato o in affidamento (articolo 36, comma 2, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni).

²³ Nella versione vigente, infatti, l'articolo 34, comma 1, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni, esclude l'applicazione del comma 2 dell'articolo 23 dello stesso testo unico.

La revisione in esame della disciplina sui congedi parentali appare intesa anche a recepire il principio di cui all'articolo 5, paragrafo 2, della citata [direttiva \(UE\) 2019/1158](#), secondo il quale almeno due mesi di diritto al congedo parentale - con riferimento, nella suddetta direttiva, ai primi otto anni di vita del bambino²⁴ - non possono essere trasferiti da un genitore all'altro²⁵. Al riguardo, come detto, la novella applica tale principio (**numero 1**) della **lettera i)**) con riferimento all'indennità riconosciuta per tre mesi di congedo parentale²⁶.

Le altre modifiche operate dalle novelle relative ai congedi parentali in esame non costituiscono misure di recepimento della suddetta direttiva.

La **lettera m)** dell'**articolo 2, comma 1**, novella parzialmente la disciplina²⁷ sul congedo (continuato o frazionato e non superiore a due anni²⁸) per convivente di soggetto disabile in situazione di gravità accertata²⁹. Le novelle - oltre ad inserire nella formulazione letterale dell'articolo 42, comma 5, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001 le categorie già comprese nella disciplina complessiva dell'istituto, confermando l'ordine vigente di priorità³⁰ - introducono l'equiparazione, ai fini in oggetto, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della [L. 20 maggio 2016, n. 76](#)) al coniuge ed alla parte di un'unione civile, riducono da sessanta a trenta giorni il termine dilatorio minimo - decorrente dalla richiesta - per l'inizio della fruizione del congedo e specificano che il diritto a quest'ultimo spetta, per tutti i soggetti contemplati dalla presente disciplina, anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla medesima richiesta. A quest'ultimo riguardo, la [sentenza](#) della Corte costituzionale n. 232 del 7 novembre-7 dicembre 2018 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale - limitatamente ai casi in cui non sussistano altri soggetti legittimati alla fruizione del congedo in esame - dell'assenza del diritto al congedo per il figlio che instauri la convivenza solo successivamente alla richiesta³¹. La novella ammette quest'ultima possibilità con riferimento a tutti i soggetti e a prescindere dall'assenza o meno di altri soggetti legittimati.

²⁴ Si ricorda che il paragrafo 8 dello stesso articolo 5 della direttiva prevede che gli Stati membri valutino la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

²⁵ Riguardo al profilo dell'indennità o retribuzione per tale periodo di due mesi di congedo parentali, cfr. l'articolo 8, paragrafi 1 e 3, della medesima direttiva; tuttavia, in base all'articolo 20, paragrafo 2, della stessa, per le ultime due settimane dei suddetti due mesi, il termine di recepimento da parte degli Stati membri è posto al 2 agosto 2024 (anziché alla suddetta data del 2 agosto 2022).

²⁶ Con riguardo al riconoscimento del medesimo diritto al congedo (a prescindere dal riconoscimento dell'indennità), la disciplina vigente già prevede periodi di durata separati per i due genitori, come ricordato nella scheda relativa alla precedente **lettera h)**.

²⁷ Di cui all'articolo 42, commi da 5 a 6, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

²⁸ Riguardo all'indennità per il periodo di congedo, cfr. il comma 5-ter del citato articolo 42 del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001.

²⁹ Riguardo a tale accertamento, la norma fa rinvio all'articolo 4, comma 1, della citata L. n. 104 del 1992.

³⁰ Per la disciplina complessiva vigente, cfr. il paragrafo 4 della [circolare](#) dell'INPS n. 36 del 7 marzo 2022.

³¹ Cfr. il punto n. 6) nel citato paragrafo 4 della [circolare](#) dell'INPS n. 36 del 2022.

Le novelle di cui alla **lettera m)** non costituiscono misure di recepimento della suddetta direttiva (UE) 2019/1158.

Le **lettere o) e q)** dell'**articolo 2, comma 1**, estendono³², per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre ed imprenditrici agricole professionali, le artigiane, le esercenti attività commerciali, nonché le libere professioniste iscritte ad una forma obbligatoria di previdenza gestita da un ente di diritto privato, il riconoscimento del trattamento di maternità (a carico dell'INPS o dell'ente di diritto privato) ai due mesi antecedenti la data del parto, limitatamente all'ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; tali ipotesi sono verificate in base agli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni³³. *Si valuti l'opportunità di chiarire se si faccia riferimento alla data presunta del parto.*

Le novelle di cui alle **lettere o) e q)** non costituiscono misure di recepimento della suddetta direttiva (UE) 2019/1158.

La **lettera p)** dell'**articolo 2, comma 1**, estende³⁴ ai padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS - coltivatori diretti, coloni, mezzadri ed imprenditori agricoli professionali, artigiani, esercenti attività commerciali, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne - l'istituto del congedo parentale, negli stessi termini già previsti per le omologhe lavoratrici autonome (anche con riferimento ai casi di adozione o affidamento). Queste ultime norme prevedono l'applicazione della suddetta disciplina prevista per i congedi parentali per i lavoratori dipendenti, limitatamente ad un periodo di tre mesi ed entro il primo anno di vita del bambino. Riguardo ai soggetti iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS, si rinvia alla scheda relativa al successivo **articolo 4, comma 1, lettera a)**.

La **lettera a)** dell'**articolo 3, comma 1**, introduce una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni - costituite anche da tutte le ipotesi di trattamento meno favorevole - a danno dei lavoratori che usufruiscano dei benefici (o ne facciano domanda) previsti in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali vengano prestati assistenza e cura (al riguardo, la novella menziona, a titolo esemplificativo, alcuni istituti). *Si valuti l'opportunità di chiarire se il divieto sia posto anche con riferimento a eventuali benefici previsti dal contratto collettivo di lavoro applicato.*

In base alla disciplina di tutela di cui alla novella in esame:

- i giudizi civili contro gli atti e i comportamenti in oggetto ritenuti discriminatori sono disciplinati dall'articolo 28 del [D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150](#), il quale, per varie tipologie di controversie in materia di

³² Le **lettere in esame** novellano gli articoli 68 e 70 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

³³ Si ricorda che, per le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, il trattamento di maternità è previsto, senza condizioni, anche per i due mesi antecedenti al parto (ai sensi del comma 2-bis del citato articolo 68 del testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001).

³⁴ La **lettera in esame** novella l'articolo 69 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

discriminazione, fa riferimento al rito sommario di cognizione, come modificato dalle norme specifiche di cui al medesimo articolo 28;

- chi intenda agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni oggetto della novella e non ritenga di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi di lavoro può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del [codice di procedura civile](#);
- è fatta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di diritto pubblico di cui al comma 1 dell'articolo 3 del [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#). Al riguardo, si ricorda che l'articolo 63, comma 4, dello stesso D.Lgs. n. 165 attribuisce alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo le controversie attinenti ai rapporti di lavoro di tutte le categorie di personale di diritto pubblico, cosiddetto non contrattualizzato, categorie individuate dai vari commi del citato articolo 3 del D.Lgs. n. 165, e successive modificazioni; la norma di salvezza posta dalla novella in esame fa riferimento alle sole categorie di cui al comma 1 del medesimo articolo 3 del D.Lgs. n. 165; *si consideri l'opportunità di una valutazione di tale profilo*.

La novella di cui alla presente **lettera a)** costituisce una misura di recepimento dell'articolo 11 della suddetta [direttiva \(UE\) 2019/1158](#), il quale richiede che l'ordinamento degli Stati membri vieti un trattamento meno favorevole dei lavoratori causato dalla domanda o dalla fruizione di alcuni istituti, tra i quali i congedi per i prestatori di assistenza³⁵.

Le novelle di cui alla **lettera b)** dell'**articolo 3, comma 1**, dello schema riguardano alcuni benefici per lavoratori che assistono persone con disabilità in situazione di gravità accertata³⁶.

In particolare, le novelle di cui ai **numeri 1) e 3)** della **lettera b)** recano interventi di adeguamento formale, in relazione ai riferimenti normativi nel frattempo sopravvenuti.

La novella di cui al **numero 2)** modifica la disciplina relativa ai permessi giornalieri retribuiti per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata (permessi retribuiti a carico dell'INPS, per i dipendenti privati, o carico dell'amministrazione pubblica di appartenenza e coperti da contribuzione figurativa³⁷). Oltre ad operare alcune modifiche formali e ad inserire nella formulazione dell'articolo 33, comma 3, della [L. 5 febbraio 1992, n. 104](#), le

³⁵ Riguardo alla disciplina, posta dalla direttiva, di questi ultimi congedi, cfr. la scheda relativa alla **lettera b), numero 2)**, dell'**articolo 3, comma 1**, del presente schema, in nota.

Riguardo ad altre misure di recepimento del suddetto divieto di discriminazione di cui al citato articolo 11 della direttiva, cfr. le schede relative all'**articolo 4, comma 1, lettera b)**, e all'**articolo 5** dello schema.

³⁶ Riguardo a tale accertamento, la normativa in esame fa rinvio all'articolo 4, comma 1, della citata L. n. 104 del 1992.

³⁷ Cfr. anche gli articoli 43, 44 e 45 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

categorie già comprese nella disciplina complessiva dell'istituto³⁸, si prevede, per tutte le medesime categorie, la possibilità che i permessi siano fruiti, con riferimento alla stessa persona assistita, da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese (computato con riferimento a tutti coloro che assistono tale persona); questa possibilità è attualmente prevista solo per i genitori (anche adottivi).

La novella di cui al successivo **numero 4)** e la novella di cui all'**articolo 4, comma 1, lettera b)**, operano una revisione dei criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile, con riferimento ai casi in cui il datore di lavoro (pubblico o privato) stipuli accordi individuali per l'applicazione di tale istituto³⁹. In base alle novelle⁴⁰, il criterio di priorità concerne tutti i seguenti soggetti:

- i dipendenti che fruiscano delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata⁴¹ o dei summenzionati permessi per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata - ferme restando le eventuali previsioni più favorevoli (relative al ricorso alla modalità di lavoro agile) della contrattazione collettiva (sia nel settore pubblico sia in quello privato) -. In base alla formulazione letterale, il criterio di priorità concerne solo i casi in cui il soggetto fruisca dei suddetti permessi e non la generalità delle fattispecie sottostanti al diritto di fruizione. *Si valuti l'opportunità di chiarire tale profilo;*
- i dipendenti aventi almeno un figlio di età non superiore a dodici anni o un figlio di qualsiasi età in condizione di disabilità grave. *Si valuti l'opportunità di esplicitare se tali fattispecie concernano anche i casi di adozione e di affidamento;*
- i dipendenti che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare di cui all'articolo 1, comma 255, della [L. 27 dicembre 2017, n. 205](#)⁴².

³⁸ Per la disciplina complessiva vigente, cfr. il paragrafo 3 della [circolare](#) dell'INPS n. 36 del 7 marzo 2022.

Si ricorda che l'articolo 5 della suddetta [direttiva \(UE\) 2019/1158](#) prevede che l'ordinamento degli Stati membri contempli il diritto ad un congedo per i prestatori di assistenza di almeno cinque giorni lavorativi all'anno e che l'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della stessa direttiva definisce, ai fini in oggetto, come prestatore di assistenza un lavoratore che fornisca assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che viva nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessiti di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro.

³⁹ Riguardo alla nozione generale di lavoro agile, cfr. l'articolo 18, comma 1, della [L. 22 maggio 2017, n. 81](#).

⁴⁰ La novella di cui alla **lettera b), numero 4)**, dell'**articolo 3, comma 1**, concerne l'articolo 33 della citata L. n. 104 del 1992, e successive modificazioni, mentre la novella di cui all'**articolo 4, comma 1, lettera b)**, concerne l'articolo 18 della citata L. n. 81 del 2017, e successive modificazioni.

⁴¹ Al riguardo, cfr. la novella di cui all'**articolo 3, comma 1, lettera b), numero 1)**, del presente schema e gli articoli 43, 44 e 45 del citato testo unico di cui al D.Lgs. n. 151 del 2001, e successive modificazioni.

⁴² Il suddetto comma 255 definisce *caregiver* familiare "la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo

La disciplina vigente riconosce invece il criterio di priorità in esame solo alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità ed ai lavoratori e lavoratrici con un figlio in condizione di disabilità grave.

La novella di cui alla suddetta **lettera b)** dell'**articolo 4, comma 1**, stabilisce altresì che la lavoratrice o il lavoratore che (a prescindere dalla sussistenza o meno di un criterio di priorità) richieda di ricorrere al lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma è da considerarsi nulla (in quanto ritrosiva o discriminatoria).

Le novelle sul lavoro agile di cui al presente schema sono intese al recepimento dell'articolo 9 della suddetta [direttiva \(UE\) 2019/1158](#), relativo a modalità di lavoro flessibili (come definite dal precedente articolo 3⁴³), nonché del citato articolo 11 (della stessa direttiva) sul divieto di discriminazione (divieto che viene posto anche con riferimento alla fruizione o alla richiesta di fruizione delle modalità di lavoro flessibili in oggetto). Si ricorda che il suddetto articolo 9 fa riferimento ai lavoratori aventi figli fino a una determinata età (stabilita dall'ordinamento dello Stato membro e comunque non inferiore ad otto anni) o che prestino assistenza⁴⁴ e che i datori di lavoro devono prendere in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore, nonché motivare l'eventuale rifiuto o l'eventuale richiesta di rinvio.

L'articolo 4, comma 1, lettera a), modifica la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS (e non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico)⁴⁵. La novella prevede che la durata complessiva, tra i due genitori, del congedo (ovvero del congedo omologo fruito in altra gestione o cassa di previdenza) non sia superiore a nove mesi (anziché a sei mesi, come previsto dalla norma vigente), con possibilità di fruizione, da parte di un genitore, per un periodo massimo di sei mesi, e che l'istituto in esame sia riconosciuto con riferimento ai

grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della [legge 11 febbraio 1980, n. 18](#)".

⁴³ L'articolo 3, paragrafo 1, lettera *f*), della direttiva definisce come modalità di lavoro flessibili "la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro".

⁴⁴ L'articolo 3, paragrafo 1, lettera *c*), della stessa direttiva definisce come prestatore di assistenza un lavoratore che fornisca assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che viva nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessiti di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro.

⁴⁵ I soggetti interessati sono costituiti, in via principale, da titolari di contratti di collaborazione e lavoratori autonomi, appartenenti a categorie per le quali non siano previste specifiche forme pensionistiche obbligatorie.

La novella in esame concerne l'articolo 8, comma 4, della citata L. n. 81 del 2017.

primi dodici anni di vita del bambino (anziché, come nella norma vigente, con riferimento ai primi tre anni di vita)⁴⁶. La suddetta introduzione di un periodo riservato all'altro genitore e l'elevamento del periodo di riferimento per la collocazione temporale del congedo sono intesi al recepimento della citata [direttiva \(UE\) 2019/1158](#). Si ricorda che, secondo il principio di cui all'articolo 5, paragrafo 2, di quest'ultima, almeno due mesi di diritto al congedo parentale non possono essere trasferiti da un genitore all'altro⁴⁷ e che il paragrafo 1 dello stesso articolo 5 fa riferimento ai primi otto anni di vita del bambino⁴⁸.

L'**articolo 5, comma 1, lettera a)**, dello schema modifica⁴⁹ la disciplina che riconosce un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale per i casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti determinati soggetti. Questi ultimi, nella norma vigente, sono costituiti dal coniuge, dai figli e dai genitori del lavoratore o della lavoratrice; la novella inserisce, in tale ambito, la parte di un'unione civile - riferimento già attualmente presente, in forma implicita, in base al principio di cui all'articolo 1, comma 20, della L. n. 76 del 2016 - e il convivente di fatto (di cui al citato articolo 1, comma 36, della stessa L. n. 76).

La **lettera b)** dello stesso **articolo 5, comma 1**, stabilisce, con riferimento sia alla fattispecie oggetto della suddetta novella di cui alla **lettera a)** sia alle altre fattispecie per le quali l'articolo 8, commi 4 e 5, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), riconosce il criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, che la lavoratrice o il lavoratore richiedente la trasformazione del contratto non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma è da considerarsi nulla (in quanto ritorsiva o discriminatoria).

Le novelle di cui all'**articolo 5** in esame costituiscono misure di recepimento degli articoli 9 e 11 della [direttiva \(UE\) 2019/1158](#), relativi, rispettivamente, alle modalità di orario flessibili e al divieto di discriminazione (riguardo a tali articoli, si rinvia alla scheda relativa all'**articolo 3, comma 1, lettera b), numero 4), e articolo 4, comma 1, lettera b)**, dello schema).

Il **comma 1** dell'**articolo 6** dello schema prevede che l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) presenti annualmente, anche sulla

⁴⁶ Riguardo ai casi di adozione ed affidamento, cfr. il comma 7 del citato articolo 8 della L. n. 81 del 2017 e il paragrafo 3 della [circolare](#) dell'INPS n. 109 del 16 novembre 2018.

⁴⁷ Riguardo al profilo dell'indennità o retribuzione per tale periodo di due mesi di congedo parentali, cfr. l'articolo 8, paragrafi 1 e 3, della medesima direttiva; tuttavia, in base all'articolo 20, paragrafo 2, della stessa, per le ultime due settimane dei suddetti due mesi, il termine di recepimento da parte degli Stati membri è posto al 2 agosto 2024 (anziché alla suddetta data del 2 agosto 2022).

⁴⁸ Si ricorda che il paragrafo 8 dello stesso articolo 5 della direttiva prevede che gli Stati membri valutino la necessità di adeguare le condizioni di accesso al congedo parentale e le sue modalità di applicazione alle esigenze dei genitori adottivi, dei genitori con disabilità e dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso.

⁴⁹ La novella concerne l'articolo 8, comma 4, del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#).

base dei dati forniti dall'INPS, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione concernente la fruizione degli istituti oggetto del presente provvedimento, al fine di consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parità di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura. La relazione comprende anche uno studio sull'interazione tra i diversi tipi di congedo previsti dall'ordinamento, tra cui i congedi per i casi di adozione e quelli per motivi familiari riconosciuti ai lavoratori autonomi.

Il successivo **comma 2** prevede che con accordo⁵⁰ tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INAPP siano definiti ulteriori contenuti della suddetta relazione annua, anche con riferimento ai criteri e alle modalità di monitoraggio e alle tempistiche.

I **commi in esame** non prevedono la successiva trasmissione alle Camere della relazione. *Si consideri l'opportunità di una valutazione di tale profilo.*

Il **comma 3** dell'**articolo 6** pone una clausola di invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica, con riferimento alle attività di cui al medesimo **articolo**.

L'**articolo 7**, ai fini della copertura degli oneri finanziari derivanti dalle disposizioni dello schema ivi richiamate, quantificati in 40,7 milioni di euro per il 2022, 42,3 milioni per il 2023, 43,4 milioni per il 2024, 44,5 milioni per il 2025, 45,4 milioni per il 2026, 46,7 milioni per il 2027, 48,0 milioni per il 2028, 49,1 milioni per il 2029, 50,5 milioni per il 2030 e 51,3 milioni annui a decorrere dal 2031, riduce, per gli identici importi, la dotazione del Fondo per il recepimento della normativa europea⁵¹.

Riguardo alle norme abrogatorie di cui all'**articolo 8**, si rinvia alla scheda relativa al precedente **articolo 2, comma 1, lettere da a) a g) e n)**.

⁵⁰ Il presente **comma 2** richiama la disciplina generale in materia di accordi tra pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 15 della [L. 7 agosto 1990, n. 241](#), e successive modificazioni.

⁵¹ Fondo di cui all'articolo 41-*bis* della citata L. n. 234 del 2012.