

XIV COMMISSIONE PERMANENTE

(Politiche dell'Unione europea)

S O M M A R I O

ATTI DEL GOVERNO:

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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE. Atto n. 378 (<i>Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e rinvio</i>)	151
--	-----

ATTI DEL GOVERNO

Mercoledì 20 aprile 2022. — Presidenza del presidente Sergio BATTELLI.

La seduta comincia alle 13.45.

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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE.

Atto n. 378.

(Esame, ai sensi dell'articolo 126, comma 2, del regolamento, e rinvio).

La Commissione inizia l'esame dello schema di decreto legislativo all'ordine del giorno.

Emanuela ROSSINI (MISTO-MIN.LING.), *relatrice*, ricorda che la Commissione è chiamata a esaminare lo 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, predisposto in attuazione della disciplina di delega di cui all'articolo 1 e all'al-

legato A, numero 27), della legge di delegazione europea 2019-2020 (L. 22 aprile 2021, n. 53).

Il termine per il recepimento della citata direttiva è posto al 2 agosto 2022, mentre il termine per l'esercizio della delega suddetta scade il 2 luglio 2022. La 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 L. 24 dicembre 2012, n. 234.

Sottolinea il carattere storico, a livello europeo, della direttiva oggetto di recepimento, che riconosce al diritto al congedo parentale al momento della nascita, dell'adozione o dell'affido, spettante ai genitori lavoratori indipendentemente dal tipo di contratto di lavoro. Vengono altresì disciplinati aspetti quali la durata minima del congedo, il diritto del lavoratore che ne beneficia al mantenimento del posto di lavoro e a non subire discriminazioni, le sanzioni in caso di mancato rispetto della normativa in esame da parte dei datori di lavoro.

Evidenzia che anche con riferimento alla normativa nazionale, che già prevede misure volte a tutela della genitorialità,

viene sensibilmente rafforzata la tutela anche della paternità.

Richiama preliminarmente gli istituti oggetto delle norme dello schema di decreto legislativo in esame, riguardanti: i congedi di paternità; il congedo parentale per i lavoratori dipendenti; il congedo per il convivente di un soggetto disabile in situazione di gravità accertata; il trattamento di maternità per le lavoratrici autonome; il congedo parentale per i padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS; le tutele contro le discriminazioni; alcuni benefici per lavoratori che assistono persone con disabilità in situazione di gravità accertata; il lavoro agile; il congedo parentale per i lavoratori iscritti alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS; i criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale.

In particolare, l'articolo 1 dello schema di decreto 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 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 obbli-

gatorio 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 istituto. Le modifiche sostanziali recate dalle novelle suddette sono le seguenti:

si estende l'istituto del congedo in esame – attualmente previsto per i soli lavoratori dipendenti privati – ai dipendenti pubblici;

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 internazionale –;

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 esame (capoverso 1 della lettera *g*)); i limiti minimi e massimi

della sanzione sono pari, rispettivamente, a 516 euro ed a 2.582 euro;

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 accennato, congedo di paternità alternativo; come già stabilito per quest'ultimo, il divieto si applica sia per la durata del congedo stesso sia fino al compimento di un anno di età del bambino 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 2.582.

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. La revisione delle norme sul suddetto congedo appare conforme alla citata direttiva (UE) 2019/1158. L'articolo 4 di quest'ultima prevede infatti 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) 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. Inoltre, l'articolo 12 della stessa direttiva richiede l'adozione di una tutela dal licenziamento per i lavoratori che fruiscano di alcuni istituti (o ne richiedano la fruizione), tra cui il congedo di paternità in esame.

Precisa che, riguardo alla disciplina dell'istituto del congedo di paternità alternativo, le novelle introducono (capoverso 2 della lettera *g*)) la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per il caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto in esame.

Le lettere da *h*) a *l*) dell'articolo 2, comma 1, modificano la disciplina dei congedi parentali relativi ai lavoratori dipendenti. In base alle modifiche la durata complessiva del congedo (con riferimento ad ogni bambino per i primi dodici anni di

vita) viene elevata da dieci a undici mesi per l'ipotesi in cui vi sia un solo genitore (lettera *h*)). Ricorda che il limite concerne la durata complessiva del congedo, calcolata con riferimento ad entrambi i genitori. 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 inoltre 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 retribuzione –, 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'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria o qualora si rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 del suddetto testo unico (articolo concernente l'ipotesi che il congedo riguardi un minore disabile in situazione di gravità accertata). In tutte le suddette fattispecie, l'indennità viene riconosciuta a prescindere dalla collocazione temporale dei periodi di congedo nell'ambito dei primi dodici anni di vita del bambino. 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. 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.

Sottolinea che 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 bambino – non possono essere trasferiti da un genitore all'altro. Al riguardo, come detto, la novella applica tale principio (numero 1) della lettera *i*) con riferimento all'indennità riconosciuta per tre mesi di congedo parentale.

La lettera *m*) dell'articolo 2, comma 1, novella parzialmente la disciplina sul congedo (continuato o frazionato e non superiore a due anni) per convivente di soggetto disabile in situazione di gravità accertata. Le novelle introducono l'equiparazione, ai fini in oggetto, del convivente di fatto 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 anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla medesima richiesta.

Le lettere *o*) e *q*) dell'articolo 2, comma 1, estendono, per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre ed imprenditrici agricole professionali, le artigiane, le esercenti atti-

vità 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.

La lettera *p*) dell'articolo 2, comma 1, estende 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.

La lettera *a*) dell'articolo 3, comma 1, introduce una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni 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. In base alla disciplina di tutela di cui alla novella in esame, si prevede, tra l'altro, che 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 discriminazione, fa riferimento al rito sommario di cognizione. La predetta novella 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 assistenza.

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 accertata. 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 figurativa). Si prevede, per tutte le categorie già comprese nella disciplina complessiva dell'istituto, 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 istituto. In base alle novelle, il criterio di priorità concerne tutti i seguenti soggetti:

i dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o dei summenzionati permessi per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;

i dipendenti aventi almeno un figlio di età non superiore a dodici anni o un figlio di qualsiasi età in condizione di disabilità grave;

i dipendenti che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare.

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 oggetto di discriminazioni.

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, nonché del citato articolo 11 (della stessa direttiva) sul divieto di discriminazione. 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 assistenza e che i datori di lavoro devono prendere in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili, 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. 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 primi dodici anni di vita del bambino (anziché, come nella norma vigente, con riferimento ai primi tre anni di vita). 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'altro e che il paragrafo 1 dello stesso articolo 5 fa riferimento ai primi otto anni di vita del bambino.

L'articolo 5 dello schema modifica 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 in-gradescenti 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 e il convivente di fatto e stabilisce che la lavoratrice o il lavoratore richiedente la trasformazione del contratto non può essere oggetto di discriminazioni. Le novelle di cui all'articolo 5 in esame costituiscono misure di recepimento dei suddetti articoli 9 e 11 della direttiva (UE) 2019/1158.

L'articolo 6 dello schema prevede che l'INAPP presenti annualmente, anche sulla 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.

L'articolo 7, ai fini della copertura degli oneri finanziari, ivi quantificati, derivanti dalle disposizioni dello schema, opera una riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea.

In conclusione, si riserva di presentare una proposta di parere in esito al dibattito in Commissione.

Sergio BATTELLI, *presidente*, nessuno chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 13.55.