

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Schema di decreto legislativo di 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Il presente decreto legislativo reca le modifiche alla legislazione vigente volte al recepimento, nell'ordinamento interno, 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.

L'**articolo 1** descrive l'ambito di applicazione e lo scopo del decreto legislativo in esame, volto essenzialmente a migliorare la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo che familiare.

All'**articolo 2** sono contenute le modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*).

In particolare, accanto al congedo di paternità disciplinato dall'articolo 28 del citato T.U. – che spetta soltanto nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre – è stato introdotto una nuova tipologia di congedo di paternità, come diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore.

La definizione di tale istituto è stata inserita nella nuova lettera *a-bis*) dell'articolo 2, comma 1, del citato T.U., mentre il congedo di paternità preesistente è stato qualificato come "*alternativo*" (nuova lettera *b*) dell'articolo 2, comma 1, in esame).

La disciplina del nuovo congedo di paternità è contenuta ora all'articolo 27-*bis* del Testo Unico.

Si tratta di un congedo obbligatorio, la cui indennità è pari al 100 per cento della retribuzione, della durata di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore), fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. In caso di parti plurimi, si è scelto di aumentare la durata del congedo in misura fissa, per complessivi venti giorni, tenuto conto del Considerando 37 della direttiva, che incoraggia gli Stati membri ad adattare le condizioni di accesso e le modalità di esercizio dei congedi ad esigenze particolari, quali eventuali parti multipli.

Il padre, anche adottivo o affidatario, può fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice.

Questa tipologia di congedo era già stata introdotta nel nostro ordinamento dall'articolo 4, comma 24, lettera *a*), della legge 28 giugno 2012, n. 92 che, in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, aveva riconosciuto ai padri un solo giorno di congedo obbligatorio, oltre ad un giorno facoltativo da fruire in accordo con la madre ed in alternativa ad un giorno di congedo obbligatorio di maternità spettante a quest'ultima.

Nel corso degli anni, il congedo di paternità è stato prorogato da diverse leggi annuali di bilancio che ne hanno, inoltre, ampliato progressivamente la durata. Da ultimo, l'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022) ha reso strutturale la misura,

confermandone la durata a dieci giorni lavorativi, in anticipo sulla data di recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 (2 agosto 2022).

Il presente decreto non proroga, invece, l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre, alla luce del complessivo riordino della disciplina dei congedi operata in quest'occasione nell'ottica di un sistema di conciliazione e condivisione complessivamente più avanzato. È stato, pertanto, abrogato l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*".

Il decreto fa proprie le modalità operative per la fruizione del congedo del padre disciplinate – per la parte compatibile – dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato il 22 dicembre 2012 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013, di cui, al proposito, viene pertanto abrogato l'articolo 3.

La lettera g) introduce, poi, nel T.U. n. 151/2001 l'articolo 31-*bis* specificamente dedicato alla sanzione applicabile in caso di mancata concessione del congedo di paternità autonomo (sanzione amministrativa) o del congedo alternativo da parte del datore di lavoro nel qual caso si applica la sanzione prevista dall'articolo 18, in analogia con la sanzione prevista per l'inosservanza delle disposizioni sul congedo di maternità, essendo tale congedo connesso alle peculiari esigenze di tutela della salute e dell'integrità fisica della madre lavoratrice.

Riguardo al congedo parentale, è stata aumentata da dieci a undici mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali, tenuto conto del già menzionato Considerando 37.

Il livello della relativa indennità è del 30 per cento della retribuzione (art. 34, comma 1), nella misura di tre mesi intransferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo pari a sei mesi. Ad esso si aggiunge un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro, cui è connessa un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori ai sensi dell'articolo 32, comma 1, lettere a) e b) del T.U., i mesi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da sei a nove in totale.

Per il genitore solo, il congedo parentale complessivo viene portato a nove mesi con una indennità pari al 30 per cento.

L'indennità spettante ai genitori per il periodo di prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, usufruito, in alternativa tra loro, per il figlio in condizioni di disabilità grave accertata ai sensi della legge n. 104/1992 (art. 34, comma 2 T.U.), è del 30 per cento.

La lettera l) dell'articolo 2 del presente decreto legislativo aumenta, inoltre, da sei a dodici anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei termini appena descritti (art.36, comma 3, T.U. n.151/2001).

La modifica dell'articolo 34, comma 5, del T.U. è volta ad una parificazione, sul versante previdenziale, dei periodi di congedo parentale all'attività lavorativa: è infatti stata abrogata la disposizione che esclude la maturazione delle ferie e dei premi relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia durante la fruizione del congedo, la cui iniquità è stata spesso rilevata, nel corso degli anni, da parte degli utenti, fortemente penalizzati anche nel caso di utilizzo su base oraria del congedo.

Con la lettera m), all'articolo 42, comma 5, del T.U. sono stati aggiunti, quali soggetti beneficiari del congedo straordinario per l'assistenza a parenti affetti da disabilità grave, 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.

Per quanto riguarda la parte dell'unione civile, la nuova previsione ha un mero intento chiarificatore, in quanto il comma 20 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016 stabilisce già che *“le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.”*. L'inserimento della categoria del convivente di fatto si ritiene opportuno in questa sede nel rispetto del principio di uguaglianza sostanziale di cui all'articolo 3, comma 2, della Costituzione.

È stato, inoltre, aggiunto un ultimo periodo all'articolo 42 in esame, per specificare che il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata dal richiedente successivamente alla richiesta. La previsione risponde all'esigenza di conformarsi al principio espressamente affermato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 232/2018, per lo specifico caso del figlio nei confronti del genitore.

Con la lettera n) il divieto di licenziamento, già previsto dall'articolo 54, comma 7, per il congedo di paternità *“alternativo”* di cui all'articolo 28, è stato esteso anche al caso di fruizione del nuovo congedo di paternità.

Con la lettera m) si interviene sull'articolo 42, comma 5 riducendo il termine da 60 a 30 giorni dalla richiesta al datore di lavoro, per usufruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2 della legge n.53/2000 al fine di rendere il termine più congruo per l'espletamento della procedura istruttoria.

In un'ottica di ampliamento delle tutele di maternità e nel rispetto del principio di uguaglianza – sebbene la tematica non rientri in senso stretto nell'ambito di applicazione della direttiva 2019/1158 – si è ritenuto di inserire agli articoli 68 e 70 del T.U. (lettere o) e q) dell'art.2 dello schema di decreto), in favore rispettivamente delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, il diritto all'indennità di maternità anche per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio.

Infatti, le predette categorie di lavoratrici sono al momento garantite, quanto alla copertura economica, soltanto per i cinque mesi “ordinari” del periodo di maternità, diversamente dalle lavoratrici subordinate o iscritte alla Gestione separata, che hanno invece diritto all'indennità di maternità anticipata e/o prorogata anche nel caso di gravidanza a rischio o di incompatibilità con l'ambiente di lavoro.

All'articolo 3 sono contenute le modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 (*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*).

Si rileva, preliminarmente, l'opportunità di sostituire, in tutto il testo della legge, il termine *“handicap”* con *“disabilità”*.

Con il comma 1, lettera a), in ossequio all'articolo 11 e al Considerando 40 della direttiva 1158/2019, è stato aggiunto un nuovo articolo (2-bis) dedicato al divieto di discriminazione dei lavoratori per ragioni connesse alla fruizione dei benefici concessi in considerazione della propria disabilità, o di quella di coloro ai quali essi prestano assistenza e cura. Per la procedura applicabile ai giudizi civili avverso gli atti ritenuti discriminatori si fa rinvio all'articolo 28 del d.lgs. n. 150/2011.

Con il comma 1, lettera b) si interviene sull'articolo 33, comma 2, riformulando l'articolo anche per adeguare le attuali tutele agli standard minimi di cui alla direttiva 1158/2019. Si è voluto specificare nella nuova formulazione il richiamo al congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo n.151/2001 al fine di soddisfare ragioni di sistematicità. Inoltre si interviene sull'articolo 33, comma 3, cui sono stati aggiunti, quali beneficiari dei tre giorni di permesso mensile per l'assistenza al familiare disabile grave, la parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 e il convivente di fatto, ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge. Sul punto si richiamano le considerazioni già evidenziate in relazione all'articolo 2, lettera m). Sempre all'articolo 33, comma 3, è stato introdotto – in luogo del principio del referente unico per l'assistenza a ciascuna persona disabile – l'opposto principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti tra quelli elencati nel medesimo comma, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni previsto dalla legge. Si ritiene, infatti, che detta impostazione – mantenendo fermo il diritto all'assistenza in favore del disabile – risponda all'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura tra i familiari che lo accudiscono, evitando che ricadano di fatto sulle donne, per effetto di un consolidato stereotipo culturale di genere.

La modifica del comma 4 dell'articolo 33 ha valore formale di aggiornamento, in quanto la disposizione preesistente si riferiva ancora alla legge n. 1204/1971, da tempo confluita nel T.U. n. 151/2001.

Il nuovo comma 6-*bis* dell'articolo 33 introduce il diritto alla priorità nella richiesta di effettuare il lavoro in modalità agile in favore dei lavoratori che usufruiscono delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni mensili per l'assistenza al familiare affetto da disabilità grave. La disposizione è in linea con l'articolo 9 della direttiva 2019/1158, che prescrive agli Stati membri di assicurare la possibilità di accordi di lavoro flessibile anche nei confronti dei prestatori di assistenza, al fine di agevolare i carichi di cura gravanti sui lavoratori.

L'**articolo 4** interviene sulla legge 22 maggio 2017, n. 81 (*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*).

Con la lettera a), il diritto al trattamento economico per congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS è stato elevato da sei a nove mesi in totale tra i genitori.

Tale previsione risponde all'esigenza di adeguare le attuali tutele agli standard minimi di cui alla direttiva 1158/2019, posto che l'ambito di applicazione della stessa – definito all'articolo 2 – si riferisce a *“tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di Giustizia”*. La ratio della disposizione in esame è quella di estendere le tutele non solo alla categoria dei lavoratori subordinati *strictu sensu*, ma anche a coloro che in termini sostanziali siano agli stessi assimilabili, in quanto privi di una reale autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni, quali – tipicamente – i lavoratori parasubordinati iscritti alla cd. Gestione separata.

Con la successiva lettera b), in un'ottica di promozione della condivisione dei compiti di cura, funzionale ad un'effettiva parità di genere, il diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile (art. 18, comma 3-*bis*) è stato ampliato ad entrambi i genitori di figli fino a dodici anni di età, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile. La disposizione si coordina con quella sul congedo parentale, anch'esso fruibile fino ai dodici anni di età del figlio.

La stessa priorità per le richieste di *smart working* è stata prevista nei confronti dei lavoratori che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sempre

in ossequio alle disposizioni della direttiva sugli accordi di lavoro flessibile (art. 9) ed in analogia a quanto previsto in favore dei soggetti che usufruiscono dei permessi di cui alla legge n. 104/1992. Inoltre, in una prospettiva di tutela dei lavoratori che presentano tale richiesta, è considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata in violazione delle disposizioni del presente articolo.

L'**articolo 5** modifica l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (*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*).

In particolare, inserisce tra i soggetti aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, commi 20 e 36, della richiamata legge 20 maggio 2016, n. 76.

Sul punto si richiamano le considerazioni già esposte in relazione all'articolo 2, lettera m). Anche in questo caso, in una prospettiva di tutela dei lavoratori che presentano tale richiesta, è considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata in violazione delle disposizioni del presente articolo.

L'**articolo 6** prevede che l'INAPP presenti annualmente, anche sulla base dei dati forniti da INPS, una relazione concernente la fruizione degli istituti oggetto del presente decreto legislativo, così da consentirne il monitoraggio costante e la valutazione di eventuali interventi correttivi, nonché la predisposizione della relazione che, in base all'articolo 18 della direttiva, il Governo italiano è tenuto a fornire alla Commissione europea entro il 2 agosto 2027.

L'**articolo 7** è relativo alla copertura finanziaria.

L'**articolo 8** abroga espressamente le disposizioni superate in virtù del presente decreto legislativo. In particolare, la lettera a) abroga, a far data dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo, l'art. 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (*"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019"*), che disciplinava il congedo obbligatorio e quello facoltativo di un giorno del padre, introdotti con la legge n. 92/2012. La *ratio* dell'abrogazione risiede nella circostanza che il congedo obbligatorio è ora dettagliatamente disciplinato dal nuovo articolo 27-*bis* del d.lgs. n. 151/2001; il congedo facoltativo di un giorno, invece, si ritiene una misura superata e non meritevole di permanere nell'ordinamento, in quanto la sua funzione si può considerare assorbita dall'insieme delle disposizioni sui congedi previste dalla direttiva 2019/1158 UE.

Con la lettera b) viene abrogato anche l'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (*"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024"*) che, modificando il comma 354 di cui alla lettera a), aveva reso strutturale l'istituto del congedo obbligatorio di paternità a partire dall'anno 2021.

Inoltre vengono abrogati gli articoli da 1 a 3 del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, in quanto le disposizioni sono state riformulate nel presente decreto per ragioni di sistematicità.

RELAZIONE TECNICA

In data 20 giugno 2019 è stata adottata dall'Unione europea la direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori ed i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Tale Direttiva emanando il presente decreto ha lo scopo di 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 di promuovere il superamento degli stereotipi e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Per quanto attiene alla modifica della disciplina dettata dal D. Lgs 151/2001, l'articolo 2 del presente decreto riporta modifiche relative alla misura e alla durata oltre che a modifiche di natura più amministrativa/sanzionatoria rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente per le seguenti prestazioni:

Art. 1: (Oggetto e finalità): Il presente decreto reca disposizioni finalizzate 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.

Art. 2:

- ✓ congedo di paternità in caso di parti plurimi;
- ✓ congedo di maternità gravidanze a rischio lavoratrici autonome;
- ✓ congedo parentale, anche in caso di adozione e affidi e prolungamento;
- ✓ Riposi e permessi per i figli con handicap grave;
- ✓ congedo parentale lavoratori autonomi;
- ✓ Divieto di discriminazione e sanzioni in caso di inosservanze nell'applicazione della normativa.

L'articolo 3 modifica la disciplina dettata dalla L.104/1992 con riferimento ai seguenti aspetti:

Art. 3:

- ✓ Divieto di discriminazione e sanzioni in caso di inosservanze nell'applicazione della normativa.
- ✓ Estensione permessi di cui all'art 33, c. 2, della L.104/1992 alle unioni civili e convivenze di fatto;

L'articolo 4, lettera a), apporta delle modifiche all'articolo 8 della L. 81/2017 per quanto attiene ai seguenti aspetti:

Art. 4, lettera a):

- ✓ Estensione del periodo di fruizione del congedo parentale, sia in termini di numero di mesi di diritto sia in termini di limite di età del bambino.

Articolo 2

Lettera a)

La lettera a) dell'articolo 2 del presente decreto aggiunge, dopo l'articolo 2, comma 1, lettera a) del D. Lgs 151/2001 la seguente lettera: "*a-bis*). Per congedo di paternità si intende l'estensione dal



lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto". Con tale lettera a-bis) viene stabilito il congedo di paternità, come diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore.

Lettera b)

L'articolo 2, comma 1, la lettera b) del D. Lgs 151/2021 sostituisce la lettera b) con la seguente: "*b). Per congedo di paternità alternativo si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto". Rispetto a quanto stabilito dalla lettera a) l'alternatività della prestazione obbligatoria è prevista solo nei casi stabiliti dall'articolo 20 del TU Maternità e cioè il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.*

Lettera c)

La norma aggiunge, dopo l'articolo 27, al capo IV, "*Congedo di paternità*", del D. Lgs 151/2001, il seguente articolo:

Art. 27-bis. Congedo di paternità (legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n.178, art. 1, commi 25 e 363)

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

4. Il congedo di cui al comma 1 si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.

6. 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 non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze".

A normativa vigente il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo) e quindi durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente purché entro il limite temporale sopra richiamato. Tale congedo si configura come un diritto autonomo e pertanto è aggiuntivo a quello della madre e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità. Il congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Ai padri lavoratori dipendenti spettano dieci giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti successivamente al 1° gennaio 2021.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.



Per quanto concerne il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Al trattamento normativo e previdenziale si applicano le disposizioni previste in materia di congedo di paternità dagli articoli 29 e 30, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Da quanto sopra riportato emerge che, il numero di giorni di congedo di paternità concessi dal decreto in esame rimane invariato (pari a 10 giorni) pur potendo fruirne in un periodo più ampio: la norma proposta, pertanto, comporta maggiori solo nel caso di parti plurimi.

Dai dati di consuntivo 2021 risulta che la spesa per congedo di paternità obbligatorio (pari a 10 giorni) è risultata pari 147,7 milioni di euro (di cui 36,6 milioni di copertura figurativa). La percentuale di parti plurimi in Italia sul totale di nati è pari a circa 1,6% del totale dei nati. Pertanto, ipotizzando l'invarianza dei beneficiari nel periodo considerato e applicando tale percentuale alla spesa sopra riportata si stima un maggior onere derivante dalla prestazione in esame riportato nella tabella seguente.

**Maggior onere per incremento durata congedo di paternità
in caso di parti plurimi**

(Importi in milioni di euro)

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la
finanza pubblica)

| Anno | Congedo obbligatorio parti plurimi (20 gg) | Copertura figurativa | Totale |
|------|---|-------------------------|--------|
| 2022 | -1,8 | -0,6 | -2,4 |
| 2023 | -1,8 | -0,6 | -2,4 |
| 2024 | -1,8 | -0,6 | -2,4 |
| 2025 | -1,8 | -0,6 | -2,4 |
| 2026 | -1,8 | -0,6 | -2,4 |
| 2027 | -1,9 | -0,6 | -2,5 |
| 2028 | -2,0 | -0,7 | -2,7 |
| 2029 | -2,1 | -0,7 | -2,8 |
| 2030 | -2,2 | -0,7 | -2,9 |
| 2031 | -2,3 | -0,8 | -3,1 |

Lettere d), e), f) e g)

Le norme riportate in tali lettere stabiliscono rispettivamente l'alternatività del Congedo di paternità nei casi previsti dall'articolo 28 del TU Maternità, il trattamento economico e normativo e il trattamento previdenziale dei congedi di paternità come modificati dal presente decreto, nonché le sanzioni in caso di inosservanze.

Lettera h) Modifiche del congedo parentale lavoratori dipendenti

Il congedo spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro. Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:



- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;
- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Lavoratori dipendenti del settore pubblico

Nel settore pubblico, i primi trenta giorni di congedo (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente) sono concessi nella misura pari al 100% della retribuzione. I successivi periodi fino al sesto anno di vita del bambino viene erogata un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Gli ulteriori periodi rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.



I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, non sono in alcuno caso indennizzati. I genitori lavoratori possono fruire dei periodi di congedo parentale anche su base oraria.

La norma in esame stabilisce che, per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetti per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.; inoltre, stabilisce che le giornate di congedo fruito dopo i primi sei anni di vita del bambino e fino ai 12 anni siano indennizzate in misura pari al 30% della retribuzione

Ai fini della quantificazione dei maggiori oneri derivanti dalla modifica normativa in esame sono state utilizzate le seguenti basi tecniche desunte dagli archivi gestionali INPS:

- lavoratori dipendenti privati: 163.400 beneficiari relativi alla generazione di nati 2013 che hanno fruito mediamente di 3 giornate di congedo parentale oltre i 6 anni di vita del bambino con una retribuzione media giornaliera di 78 euro; sono state considerate inoltre mediamente 3 giornate di congedo parentale ulteriori solo per la platea che, a normativa vigente fruisce di almeno tre mesi di congedo parentale pari a 115.900 lavoratori.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti pubblici non sorgono maggiori oneri rispetto a quanto stabilito dalla normativa vigente, essendo la prestazione comunque di entità più bassa rispetto alla retribuzione che l'Amministrazione pubblica avrebbe dovuto erogare al lavoratore. Nulla cambia in termini di copertura figurativa.

La relazione tecnica è stata predisposta ipotizzando la decorrenza della norma dal 1° gennaio 2022 e l'invarianza delle platee rispetto alle basi tecniche descritte, al netto degli effetti attrattivi.

Stima maggiori oneri derivanti dalla modifica della disciplina del congedo parentale

(Importi in milioni di euro)

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

| Anno | Stima maggior onere relativa ai beneficiari a normativa vigente | | |
|------|---|--|-----------|
| | Maggior onere per prestazione | Maggior onere per copertura figurativa | Complesso |
| 2022 | -18,6 | -8,9 | -27,5 |
| 2023 | -18,9 | -9,1 | -28,0 |
| 2024 | -19,3 | -9,3 | -28,6 |
| 2025 | -19,7 | -9,5 | -29,2 |
| 2026 | -20,1 | -9,7 | -29,8 |
| 2027 | -20,5 | -9,9 | -30,4 |
| 2028 | -20,9 | -10,1 | -31,0 |
| 2029 | -21,3 | -10,3 | -31,6 |
| 2030 | -21,7 | -10,5 | -32,2 |
| 2031 | -22,1 | -10,7 | -32,8 |

Lettera o)

La norma prevede l'inserimento di un nuovo comma, il 2-ter, all'interno dell'articolo 68, in base al quale si estende alle lavoratrici autonome il diritto all'indennità di maternità per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio. Al momento, infatti, tale tutela è prevista soltanto per le lavoratrici subordinate o per quelle iscritte alla Gestione separata.

Sulla base delle informazioni rilevate dagli archivi gestionali dell'Inps, si è individuata una platea di circa 16.100 beneficiari del congedo di maternità/paternità per le tre gestioni dei lavoratori autonomi. Si è quindi ipotizzato che soltanto un 10% di tale contingente abbia presentato le caratteristiche di una gravidanza a rischio e che l'indennità possa essere corrisposta per un periodo pari a 5 mesi, escludendo quindi i primi due mesi in quanto presumibilmente utilizzati per gli accertamenti diagnostici e le richieste del caso.

Nella tavola che segue sono riportati i maggiori oneri rispetto alla normativa vigente, determinati utilizzando il limite minimo di retribuzione giornaliera fissato per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato dell'artigianato e del commercio (pari ad euro 49,91).

LAVORATORI AUTONOMI

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)
(Importi in milioni di euro)

Articolo 2, comma 1, lettera o)

| Anno | Donne | | | Uomini | | | Totale | | |
|------|---------------|----------------------|-----------|---------------|----------------------|-----------|---------------|----------------------|-----------|
| | Maggior onere | | | Maggior onere | | | Maggior onere | | |
| | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso |
| 2022 | -9,6 | 0,0 | -9,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -9,6 | 0,0 | -9,6 |
| 2023 | -9,8 | 0,0 | -9,8 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -9,8 | 0,0 | -9,8 |
| 2024 | -9,9 | 0,0 | -9,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -9,9 | 0,0 | -9,9 |
| 2025 | -10,1 | 0,0 | -10,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,1 | 0,0 | -10,1 |
| 2026 | -10,2 | 0,0 | -10,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,2 | 0,0 | -10,2 |
| 2027 | -10,4 | 0,0 | -10,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,4 | 0,0 | -10,4 |
| 2028 | -10,5 | 0,0 | -10,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,5 | 0,0 | -10,5 |
| 2029 | -10,7 | 0,0 | -10,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,7 | 0,0 | -10,7 |
| 2030 | -10,9 | 0,0 | -10,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -10,9 | 0,0 | -10,9 |
| 2031 | -11,0 | 0,0 | -11,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -11,0 | 0,0 | -11,0 |

Lettera p)

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro, concesso alle lavoratrici autonome madri per ogni figlio. Durante il periodo di assenza dal lavoro per congedo parentale la lavoratrice percepisce un'indennità economica sostitutiva del reddito da lavoro.

Il congedo parentale spetta a condizione che le lavoratrici autonome abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Il congedo parentale non spetta ai padri lavoratori autonomi.

Per le lavoratrici autonome il congedo parentale spetta per un massimo di tre mesi da fruire entro il primo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, del bambino.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

L'indennità corrisposta è pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda della categoria di appartenenza.

La norma prevede la modifica dell'articolo 69, comma 1, con l'estensione ai lavoratori autonomi del diritto al congedo parentale, attualmente previsto solo per le lavoratrici.

L'articolo 69, inoltre, fa riferimento alla parte della norma relativa ai lavoratori dipendenti sia per quanto riguarda il trattamento economico che per quello previdenziale (copertura figurativa); si è pertanto ritenuto che anche per i lavoratori autonomi la modifica normativa in esame non comporti l'innalzamento della prestazione.

Da una rilevazione effettuata sugli archivi dell'Istituto per la generazione dei nati nel 2018, si è potuto rilevare come siano circa 1.200 le beneficiarie di congedo parentale lavoratrici autonome; si è quindi formulata l'ipotesi che tale platea femminile rimanga costante negli anni in esame. Per quanto riguarda invece la possibile platea maschile, si è ipotizzato che possano ricorrere a tale prestazione circa 500 lavoratori autonomi, considerato il ricorso comunque più contenuto rispetto alle donne che già si è potuto rilevare in occasione dei congedi Covid-19.

La valutazione dell'onere è stata effettuata sia con riferimento alle generazioni future sia in relazione alla parte di prestazione ancora fruibile per le lavoratrici madri in essere al momento di entrata in vigore della norma.

Si è inoltre utilizzato il limite minimo di retribuzione giornaliera fissato per l'anno 2022 per la qualifica di impiegato dell'artigianato e del commercio (pari ad euro 49,91).

Nella tavola che segue sono riportati i risultati di tali stime.

LAVORATORI AUTONOMI

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)
(Importi in milioni di euro)

Articolo 2, comma 1, lettera p)

| Anno | Donne | | | Uomini | | | Totale | | |
|------|---------------|----------------------|-----------|---------------|----------------------|-----------|---------------|----------------------|-----------|
| | Maggior onere | | | Maggior onere | | | Maggior onere | | |
| | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso |
| 2022 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,3 | -0,3 | -0,6 | -0,3 | -0,3 | -0,6 |
| 2023 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,5 | -1,2 | -0,7 | -0,5 | -1,2 |
| 2024 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2025 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2026 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2027 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2028 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2029 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,6 | -1,3 | -0,7 | -0,6 | -1,3 |
| 2030 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,8 | -0,6 | -1,4 | -0,8 | -0,6 | -1,4 |
| 2031 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,8 | -0,6 | -1,4 | -0,8 | -0,6 | -1,4 |

Articolo 3

L'articolo in esame apporta modifiche alla L. 104/1992. In particolare:

- comma 1, lettera a): viene inserito, dopo l'art. 2, l'articolo 2- bis con il quale viene sancito il divieto di discriminazione per ragioni connesse alla disabilità: la norma non ha carattere oneroso;
- comma 1, lettera b): modifica l'art. 33, c. 2, della L. 104/1992 prevedendo 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 di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero

retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.”; modifica l’art. 33, c. 3, della L. 104/1992 estendendone, al punto 2), le misure alle unioni civili e alle convivenze di fatto. Entrambe le proposte di modifica dell’articolo 33 della L. 104/1992 non generano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente trattandosi di meri allineamenti testuali delle norme alle prassi applicativa. In particolare per quanto attiene l’estensione dei permessi alle unioni civili e alle convivenze di fatto si precisa per tale estensione è già vigente alla luce di quanto espresso nella Circ. INPS 36 del 7/3/2022 che recepisce le disposizioni normative in materia.

Articolo 4, lettera a)

Il congedo parentale per i lavoratori iscritti alla Gestione separata è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei primi anni di vita (o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

L’indennità per congedo parentale spetta per massimo sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino o, in caso di adozione e affidamento solo preadottivo, sia nazionale che internazionale, per massimo sei mesi entro i primi tre anni dall’ingresso in famiglia del minore adottato/affidato.

L’indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l’accertamento del requisito contributivo.

L’articolo 4, lettera a), della norma interviene sulla L. 81/2017, modificando quanto previsto nell’articolo 8 in merito al congedo parentale per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Più nello specifico la norma proposta prevede che il diritto al trattamento economico per congedo parentale di questi lavoratori sia elevato da sei a nove mesi in totale tra i genitori, così suddivisi:

- tre mesi per ciascuno dei genitori (sei in totale);
- ulteriori tre mesi, trasferibili tra i genitori.

Prevede inoltre che l’età del bambino entro cui spetta la relativa indennità sia elevata, in entrambi i casi, dai tre anni attualmente previsti dalla normativa ai dodici anni.

Dai dati desumibili dall’Osservatorio statistico si è potuta ricavare la retribuzione media giornaliera (per collaboratori e professionisti) nell’anno 2020 distinta per sesso: 69 euro per le donne e 110 euro per gli uomini.

Da una rilevazione effettuata sugli archivi dell’Istituto per la generazione dei nati nel 2018, si è potuto ricavare che sono circa 800 le lavoratrici che hanno percepito il congedo parentale per un periodo pari a tre mesi a fronte di soli 10 uomini che hanno ricevuto tale prestazione per un periodo di due mesi.

Sono state a questo punto formulate delle specifiche ipotesi:

1. che l’ulteriore periodo di tre mesi previsto dalla norma venga fruito dalla madre, vista la tendenza già evidenziata dalle statistiche rilevate;
2. che il padre non prenda tutti e tre i mesi previsti, bensì continui a beneficiare di tale prestazione mediamente solo per 60 giorni.

La valutazione dell’onere è stata effettuata sia con riferimento alle generazioni future sia in relazione alla parte di prestazione ancora fruibile per le lavoratrici ed i lavoratori in essere al momento di entrata in vigore della norma.

Nella tavola che segue sono riportati i risultati di tali stime.



LAVORATORI GESTIONE SEPARATA

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)
(Importi in milioni di euro)

Articolo 4, lettera a)

| Anno | Donne | | | Uomini | | | Totale | | |
|------|---------------|----------------------|-----------|-----------------|-------------------------|-----------|---------------|----------------------|-----------|
| | Maggior onere | | | Maggior onere | | | Maggior onere | | |
| | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione (*) | Copertura figurativa(*) | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso |
| 2022 | -0,3 | -0,3 | -0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,3 | -0,3 | -0,6 |
| 2023 | -0,4 | -0,5 | -0,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,4 | -0,5 | -0,9 |
| 2024 | -0,6 | -0,6 | -1,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,6 | -0,6 | -1,2 |
| 2025 | -0,7 | -0,8 | -1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,7 | -0,8 | -1,5 |
| 2026 | -0,8 | -0,9 | -1,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -0,8 | -0,9 | -1,7 |
| 2027 | -1,0 | -1,1 | -2,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1,0 | -1,1 | -2,1 |
| 2028 | -1,2 | -1,3 | -2,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1,2 | -1,3 | -2,5 |
| 2029 | -1,3 | -1,4 | -2,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1,3 | -1,4 | -2,7 |
| 2030 | -1,5 | -1,6 | -3,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1,5 | -1,6 | -3,1 |
| 2031 | -1,4 | -1,6 | -3,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | -1,4 | -1,6 | -3,0 |

(*) Dato non significativo

Nella tabella seguente viene esposto, il riepilogo degli oneri derivanti dalle modifiche normative proposte dalla Direttiva UE.

Direttiva UE 2019-1158 - Riepilogo maggiori oneri

(importi in milioni di euro)
(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

| Anno | Art. 2 | | | Art. 4 lett a) | | | Totale maggiori oneri | | |
|------|-------------|----------------------|--------|----------------|----------------------|-----------|-----------------------|----------------------|-----------|
| | Prestazione | Copertura figurativa | Totale | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso | Prestazione | Copertura figurativa | Complesso |
| 2022 | -30,3 | -9,8 | -40,1 | -0,3 | -0,3 | -0,6 | -30,6 | -10,1 | -40,7 |
| 2023 | -31,2 | -10,2 | -41,4 | -0,4 | -0,5 | -0,9 | -31,6 | -10,7 | -42,3 |
| 2024 | -31,7 | -10,5 | -42,2 | -0,6 | -0,6 | -1,2 | -32,3 | -11,1 | -43,4 |
| 2025 | -32,3 | -10,7 | -43,0 | -0,7 | -0,8 | -1,5 | -33,0 | -11,5 | -44,5 |
| 2026 | -32,8 | -10,9 | -43,7 | -0,8 | -0,9 | -1,7 | -33,6 | -11,8 | -45,4 |
| 2027 | -33,5 | -11,1 | -44,6 | -1,0 | -1,1 | -2,1 | -34,5 | -12,2 | -46,7 |
| 2028 | -34,1 | -11,4 | -45,5 | -1,2 | -1,3 | -2,5 | -35,3 | -12,7 | -48,0 |
| 2029 | -34,8 | -11,6 | -46,4 | -1,3 | -1,4 | -2,7 | -36,1 | -13,0 | -49,1 |
| 2030 | -35,6 | -11,8 | -47,4 | -1,5 | -1,6 | -3,1 | -37,1 | -13,4 | -50,5 |
| 2031 | -36,2 | -12,1 | -48,3 | -1,4 | -1,6 | -3,0 | -37,6 | -13,7 | -51,3 |

Art. 5 - modifiche all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81:

- ✓ Estensione del diritto di cui di all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 alle unioni civili e convivenze di fatto;
- ✓ Divieto di discriminazione nell'applicazione della normativa.

La norma apporta modifiche all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il comma 4 di tale articolo stabilisce che in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, 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 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in

grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La normativa proposta modifica il comma 4 estendendo la possibilità di fruire del diritto di cui al comma 4 sopra riportato anche alle unioni civili di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 e alle convivenze di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge"; inoltre inserisce, dopo il comma 5 dell'articolo 8 del D. Lgs 81/2015, il comma 5-bis con il quale viene stabilito il divieto di discriminazione nei confronti di coloro che fruiscono del diritto di cui al comma 4 .

La norma non comporta maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 6

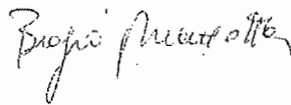
La norma prevede che l'Inapp presenti annualmente, sulla base dei dati forniti da Inps, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione per consentire il monitoraggio degli istituti oggetto della disposizione. La disposizione non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica perché la relazione è effettuata sulla base delle risorse umane e strumentali a legislazione vigente.

Articolo 7

L'articolo 7 reca la copertura finanziaria agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3 e 4 del presente decreto legislativo, valutati in 40,7 milioni di euro per l'anno 2022, 42,3 milioni di euro per l'anno 2023, 43,4 milioni di euro per l'anno 2024, 44,5 milioni di euro per l'anno 2025, 45,4 milioni di euro per l'anno 2026, 46,7 milioni di euro per l'anno 2027, 48 milioni di euro per l'anno 2028, 49,1 milioni di euro per l'anno 2029, 50,5 milioni di euro per l'anno 2030 e 51,3 milioni di euro a decorrere dall'anno 2031, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234, che presenta le necessarie disponibilità.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi dell'art. 17 comma 3, della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito **positivo** negativo

01/04/2022 Il Ragioniere Generale dello Stato
Firmato digitalmente *Biagio Mazzotta*



ANALISI TECNICO NORMATIVA (A.T.N.)

(all. "A" alla Direttiva P.C.M. 10 settembre 2008 – G.U. n. 219 del 2008)

TITOLO: SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE 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 E CHE ABROGA LA DIRETTIVA 2010/18/UE DEL CONSIGLIO.

Amministrazione proponente: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Amministrazioni concertanti: Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia, per le pari opportunità e la famiglia, per la pubblica amministrazione

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) *Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.*

L'obiettivo dell'intervento normativo proposto risiede nella necessità di dare attuazione a quanto previsto dalla 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. Le disposizioni ivi presenti si pongono in rapporto di coerenza con le linee programmatiche del Governo, ispirandosi ai principi della parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti di coloro che sono genitori e/o prestatori di assistenza. Sono, in particolare, previste misure volte a promuovere il collegamento ininterrotto con il mercato del lavoro e misure che garantiscono una tutela avverso trattamenti discriminatori o conseguenze sfavorevoli derivanti dall'esercizio dei diritti contemplati, nell'ottica di favorire una conciliazione tra lavoro e vita familiare. Inoltre si rende necessario un adeguamento del quadro normativo nazionale a quello comunitario aggiornando, riordinando e innovando l'attuale assetto normativo relativo al diritto al congedo per i lavoratori e le lavoratrici che siano genitori e/o appartenenti a quella categoria di soggetti qualificabili, ai sensi dell'ordinamento interno, quali "prestatori di assistenza" (definizione, questa, di cui alla direttiva citata) nonché al diritto, loro riconosciuto, di accesso a modalità di lavoro flessibili. Pertanto, in conformità a quanto disposto dall'articolo 1 della legge di delegazione europea 2019-2020, il presente provvedimento è coerente con il programma di Governo.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Il quadro normativo nazionale di riferimento è costituito da:

- art. 2, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 22, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 29 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 30 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 32, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 34, commi 1, 2, 3 e 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 36, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 54, comma 7, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 68 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 69, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

- art. 70, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151
- art. 4, comma 24, lett. a), della legge 28 giugno 2012, n. 92
- art. 33, commi 2, 3, 4 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104
- art. 8, commi 4, 5 e 6, della legge 22 maggio 2017, n. 81
- art. 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81
- art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- art. 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 23.

3) ***Incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti***

Le norme proposte incidono su:

- legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*;
- decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, recante *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*;
- decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante *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*;
- legge 11 dicembre 2016, n. 232, recante *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*;
- legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *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*;
- legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*;
- decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, recante *Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo*.

4) ***Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.***

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi costituzionali.

5) ***Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.***

Lo schema di decreto legislativo in questione non incide sulle competenze e le funzioni delle Regioni.

6) ***Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.***

Non si rilevano profili di incompatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, di cui alle previsioni dell'art. 118, primo comma, della Costituzione.

7) ***Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.***

Il presente schema di decreto legislativo non comporta alcun intervento di rilegificazione.

8) ***Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.***

- Atto Camera: 2561. Disegno di legge: "*Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*". In prima lettura al Senato.
- Atto Camera: 2148. Proposta di legge: "*Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo obbligatorio di paternità e di flessibilità della*

prestazione lavorativa, per l'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". In prima lettura alla Camera.

9) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

In materia non si registrano pronunce giurisprudenziali né giudizi di costituzionalità pendenti su medesimo o analogo oggetto.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO COMUNITARIO E INTERNAZIONALE

10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario.*

Lo schema di provvedimento in esame è compatibile con l'ordinamento comunitario, trovando il suo fondamento nella necessità di conformarsi alla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea n. 2019/1158 del 20 giugno 2019.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure d'infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano procedure d'infrazione da parte della Commissione Europea sul medesimo o analogo oggetto.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

L'intervento normativo in oggetto risulta compatibile con i principi in materia.

13) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza al riguardo.

14) *Indicazioni delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte Europea dei Diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non si rilevano linee prevalenti della giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo sulla materia oggetto del decreto legislativo in oggetto.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione Europea.*

Non si dispone di elementi sufficienti per fornire le informazioni richieste.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO

1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.*

Nel decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, sono state introdotte le seguenti definizioni:

a) all'articolo 2, comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente: "*a-bis*)" per "congedo di paternità" *si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;*";

b) all'articolo 2, comma 1, la lettera b) è sostituita dalla seguente: "*b*)" per "congedo di paternità alternativo" *si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;*";

c) dopo l'articolo 27, al capo IV, "Congedo di paternità", è inserito il seguente articolo:

"Art. 27-bis

Congedo di paternità

(legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n.178, art. 1, commi 25 e 363)

1. *Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.*
2. *In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.*
3. *Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.*
4. *Il congedo di cui al comma 1 si applica anche al padre adottivo o affidatario.*
5. *Al congedo di cui al comma 1 si applica, per quanto compatibile, la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013”.*

Le disposizioni riferite esclusivamente al coniuge convivente sono state armonizzate con la legge 20 maggio 2016, n.76, recante *Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze*. Si segnalano, nella specie:

- l'art. 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- l'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2) *Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.*

Da un'analisi delle previsioni contenute nel progetto risulta la correttezza dei riferimenti normativi in esso contenuti.

3) *Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni ed integrazioni a disposizioni vigenti.*

- L'art. 2 introduce nel decreto legislativo 26 marzo 2011, n. 151, le seguenti modificazioni e integrazioni:

- a) all'articolo 2, comma 1, dopo la lettera a) è inserita la seguente: *“a-bis) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell’articolo 27-bis del presente decreto;”*;
- b) all'articolo 2, comma 1, la lettera b) è sostituita dalla seguente: *“b) per “congedo di paternità alternativo” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall’articolo 28 del presente decreto;”*;
- c) all'articolo 22, al comma 1, le parole *“all’80 per cento”* sono sostituite dalle seguenti: *“al 100 per cento”*;
- d) dopo l'articolo 27, al capo IV, *“Congedo di paternità”*, è inserito il seguente articolo:

“Art. 27-bis

Congedo di paternità (legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n.178, art. 1, commi 25 e

363)

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. *In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.*
 3. *Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.*
 4. *Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.*
 5. *Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28.*
 6. *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 non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze”;*
- e) all'articolo 28, la rubrica è sostituita dalla seguente: “*Congedo di paternità alternativo*”;
- f) l'articolo 29 è sostituito dal seguente:

“Art. 29

Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. *Per i congedi di cui al presente capo il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.”;*

- g) l'articolo 30 è sostituito dal seguente:

“Art. 30

Trattamento previdenziale

1. *Per i congedi di cui al presente capo il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.”;*

- h) dopo l'articolo 31, è inserito il seguente:

“Art. 31-bis.

Sanzioni.

1. *Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis è punito con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.*
2. *Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 è punito con la sanzione prevista all'articolo 18.”*

- i) all'articolo 32, comma 1, alla lettera c), le parole “*dieci mesi*” sono sostituite dalle seguenti:
“*undici mesi*”;

- l) all'articolo 34:

- 1) il comma 1 è sostituito dal seguente: “1. *Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre*

mesi un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione. Per ulteriori tre mesi di congedo, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione per un periodo massimo di sei mesi e al 30 per cento per un ulteriore periodo di tre mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.”;

2) il comma 2 è sostituito dal seguente: “2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione.”.

3) al comma 3, le parole “fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento” sono sostituite dalle seguenti: “fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari all'80 per cento”;

4) il comma 5 è sostituito dal seguente: “I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.”;

m) all'articolo 36, comma 3, le parole “entro i sei anni” sono sostituite dalle seguenti: “entro i dodici anni”;

n) all'articolo 42, il comma 5 è sostituito dal seguente: “5. 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 quaranta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, 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.”;

o) all'articolo 54, comma 7, le parole "di cui all'articolo 28" sono sostituite dalle seguenti: "*di cui agli articoli 27-bis e 28*";

p) all'articolo 68, dopo il comma 2-bis, è inserito il seguente: "*2-ter. Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, alle lavoratrici di cui al presente articolo, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.*";

q) all'articolo 69, al comma 1, dopo le parole "*Alle lavoratrici*" sono inserite le seguenti: "*e ai lavoratori*" e la parola "*madri*" è sostituita dalle seguenti: "*genitori*";

r) all'articolo 70, al comma 1, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "*Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.*".

- L'art. 3 introduce nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:

"Articolo 2-bis

(Divieto di discriminazione)

1. E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n.81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente comma sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo 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.

4. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.".

b) all'articolo 33:

- 1) il comma 2 è sostituito dal seguente: *“2. 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, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.”;*
- 2) il comma 3 è sostituito dal seguente: *“3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.”;*
- 3) il comma 4 è sostituito dal seguente: *“4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.”;*
- 4) dopo il comma 6, è aggiunto il seguente: *“6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nella richiesta di esecuzione del lavoro in modalità agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81.”.*

- L'art. 4 apporta alla legge 22 maggio 2017, n. 81, le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 8:

- 1) al comma 4, primo periodo, le parole *“massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita”* sono sostituite dalle seguenti: *“pari a tre mesi ciascuno entro i primi dodici anni di vita del bambino. Entro lo stesso termine, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori tre mesi di congedo.”* e le parole *“sei mesi”* sono sostituite dalle seguenti: *“nove mesi”*;
- 2) al comma 5, secondo periodo, le parole *“in misura pari al 30 per cento”* sono sostituite dalle seguenti: *“per i primi tre mesi riferiti a ciascun genitore di cui al medesimo comma 4 in misura pari all'80 per cento e per gli ulteriori tre mesi in misura pari al 30 per cento”*;
- 3) al comma 6, secondo periodo, le parole *“pari al 30 per cento”* sono sostituite dalle seguenti: *“pari all'80 per cento”*;

b) l'articolo 18, comma 3-bis, è sostituito dal seguente: *“3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.”*

- L'art. 5 apporta all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le seguenti modificazioni:

- a) al comma 4, dopo la parola *“coniuge”* sono inserite le seguenti: *“la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge”*;
- b) dopo il comma 5, è inserito il seguente comma: *“5-bis. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.”*.

- L'art. 8 prevede le seguenti abrogazioni:

- a) l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

- b) l'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;
- c) gli articoli da 1 a 3 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

L'art. 8 dello schema di decreto prevede l'abrogazione espressa:

- dell'art. 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- dell'art. 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.
- degli artt. da 1 a 3 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Non risultano disposizioni dell'atto normativo aventi effetti retroattivi, né alcuna reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risulta alcuna delega aperta sul medesimo oggetto.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi; verifica della congruenza dei termini previsti per la loro adozione.

Non è previsto alcun successivo atto attuativo.

8) Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione economico-finanziaria della sostenibilità dei relativi costi.

Allo stato, non appare necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.