

Congedi parentali e per assistenza disabili: nuove regole e sanzioni spiegate dall'Ispettorato del Lavoro

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 16 Dicembre 2022

L'Ispettorato del Lavoro approfondisce le **nuove regole** in materia di **conciliazione tra vita privata e vita lavorativa** introdotte nei confronti di **genitori lavoratori** e dei **caregivers**, con uno sguardo attento alla questione delle **sanzioni** previste in caso di **inosservanza degli obblighi** da parte del **datore di lavoro**.

Ispettorato del Lavoro: le nuove regole per conciliare vita privata e lavorativa

Le misure adottate con il Decreto Legislativo n. 105/2022, che hanno modificato il Decreto Legislativo 151/2001 e 104/1992, hanno introdotto nuove regole in tema di congedi parentali e assistenza disabili, con l'obiettivo di realizzare un **migliore contemperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare** di genitori e prestatori di assistenza (caregiver familiari), nonché una **più equa condivisione delle responsabilità di cura** tra uomini e donne, oltre che un **rafforzamento della parità di genere** in ambito lavorativo e familiare. Su tale argomento si è espresso di recente anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la quale l'Ispettorato, in condivisione con l'Ufficio legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, fornisce indicazioni relativamente alla corretta applicazione e ai profili di carattere sanzionatorio contenuti all'interno del Decreto Legislativo n.105/2022.



Analizziamo insieme la Nota suddetta al fine di chiarire alcuni aspetti delle novità introdotte nel nostro ordinamento dal 13 agosto 2022.

Congedo di paternità

Relativamente al congedo di paternità, il [Decreto Legislativo n. 105/2022](#), con l'articolo 2, comma 1, lettera c), introduce l'articolo 27-bis all'interno del Decreto Legislativo n. 151/2001, disciplinando il **congedo di paternità obbligatorio**.

Tale congedo è **riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi**, che diventano 20 nel caso di parto plurimo, e comporta la corresponsione di un'**indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione**.

Tali giornate di congedo non sono frazionabili a ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa purché nell'arco temporale intercorrente tra i due mesi precedenti la data del parto e i 5 mesi successivi.

I giorni sono fruibili anche contemporaneamente al congedo di maternità e sono riconosciuti anche nei confronti del padre che fruisce del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del Decreto Legislativo n. 151/2001.

L'Ispettorato del Lavoro specifica che il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dell'articolo 27-bis, ossia una **comunicazione scritta al datore di lavoro** dei giorni in cui si intende fruire di tale congedo, anche avvalendosi dell'utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e gestione delle assenze, purché ciò sia fatto con un anticipo non minore di 5 giorni (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Da un punto di vista strettamente sanzionatorio, il Legislatore con l'articolo 31-bis del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che **il rifiuto, l'opposizione, l'ostacolo all'esercizio di tali diritti è punito con una sanzione amministrativa di un valore compreso tra 516 e 2.582 euro**.

E' inoltre impedito al datore di lavoro il conseguimento della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste a livello

regionale.

Sulla base di quanto detto finora, deve essere verificato un comportamento datoriale che ostacoli la fruizione del diritto; d'altro canto però l'Ispettorato sottolinea che non può ritenersi "ostacolo" la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di 5 giorni, tranne che in caso di un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta.

Si ricorda inoltre che tale violazione è diffidabile ai sensi dell'articolo 13 del Decreto Legislativo n. 124/2004.

Congedo di paternità alternativo

Per quanto riguarda invece il congedo di paternità alternativo, ossia quello riconosciuto in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto comporta la **sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi**, stabilendo poi che esso impedisce la richiesta di certificazione della parità di genere.

Divieto di licenziamento

A seguito delle modifiche effettuate con il Decreto Legislativo n. 105/2022, sussiste il divieto di licenziamento di cui all'articolo 54 della L. n. 151/2001, il quale trova applicazione anche nei confronti del genitore o prestatore di assistenza, qualora quest'ultimo abbia fruito dei nuovi istituti introdotti.

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo 54 del TU è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 1.032 euro e 2.582 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della L. n. 689/1981. Anche in tal caso non si riuscirà ad ottenere la certificazione della parità di genere in caso di violazione.

Inasprimento sanzioni per la violazione del diritto al rientro, alla conservazione del posto di lavoro, e ai riposi giornalieri

Anche se non sono previste modifiche relativamente all'articolo 56 del D.Lgs. n. 151/2001 per quanto concerne il diritto al rientro e alla conservazione del posto, le modifiche hanno avuto impatto sul regime sanzionatorio: in tal caso è prevista una sanzione amministrativa compresa tra 1.032 e 2.582 euro, senza possibilità di pagamento in misura ridotta.

La sanzione amministrativa è stata estesa anche per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre di cui agli articoli 39, 40 e 41 del D.Lgs. n. 151/2001.

Con tale estensione, la sanzione amministrativa compresa tra 516 e 2.582 euro si applica anche per i permessi destinati all'assistenza di soggetti con handicap grave, per l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche, e per i riposi temporanei del padre e della madre in caso di adozione e affidamento.

Modifiche al lavoro agile: priorità per genitori e caregivers

Con il Decreto Legislativo n. 105/2022 sono state apportate delle modifiche anche per quanto concerne il lavoro agile; infatti, l'articolo 18, comma 3-bis, della Legge n. 81/2017, prevede dei criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile a partire dal 13 agosto 2022.

La priorità è estesa:

- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità;
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers di questi ultimi.

Allo scopo di prevenire condotte discriminatorie nei confronti di tali lavoratori, è fatto divieto espresso di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzative con effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro nei confronti dei lavoratori che cercando di ricorrere al lavoro agile, tanto che ogni misura adottata in violazione della disciplina suddetta resta nulla.

Lavoro part-time

Per quanto riguarda il lavoro part-time, l'INL fornisce ulteriori chiarimenti.

La novella infatti si estende – sulla base delle modifiche apportate all'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 81/2015 – anche i soggetti parte di unioni civili o di convivenze di fatto.

In caso di richiesta di trasformazione del contratto da lavoro dipendente a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (ad esempio in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti che riguardano il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, così come nel caso di assistenza alla persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità) il lavoratore richiedente non può essere demansionato, sanzionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative con effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota prot. n. 2414 del 6 dicembre 2022.

NdR: Potrebbe interessarti anche...

[Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo: la gestione pratica, i divieti e le sanzioni applicabili](#)

[Congedo di paternità e novità in materia di lavoro: il Decreto 105 del 30 giugno 2022](#)

A cura di Antonella Madia

Venerdì 16 dicembre 2022