

Circolare n°553/C/2022: Conciliazione vita - Lavoro, D.lgs. n. 105/2022 - Nota INL n. 2414/2022 - Sistema sanzionatorio.

12 Dicembre 2022

Facendo seguito alla nostra [circolare n°391/C/2022 del 13 Settembre 2022](#), con la quale sono fornite specifiche istruzioni in merito alla corretta applicazione ed ai profili di carattere sanzionatorio della disciplina contenuta nel D.lgs. n. 105/2022.

In via preliminare, si ricorda che il suddetto decreto ha introdotto misure dirette a realizzare un migliore temperamento tra l'attività lavorativa e professionale e la vita familiare dei genitori e dei prestatori di assistenza (c.d. caregiver familiari), nonché una più equa condivisione tra uomini e donne delle responsabilità di cura e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

In relazione ai singoli istituti, l'INL ha evidenziato quanto segue.

CONGEDO DI PATERNITÀ

L'INL ha ricordato, innanzitutto, che il nuovo art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001 disciplina il "**congedo di paternità obbligatorio**", riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) e con corresponsione di una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Il datore di lavoro è tenuto al riconoscimento del congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dello stesso 27-bis (comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso "*l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze*", con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva).

Per quanto riguarda il profilo sanzionatorio, il nuovo art. 31-bis del D.lgs. n. 151/2001 prevede che "*il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni*".

Sul punto l'INL ha evidenziato la necessità di verificare, sul piano degli accertamenti ispettivi e in relazione alla mancata fruizione del congedo da parte del lavoratore, un eventuale comportamento datoriale che ne ostacoli la fruizione. L'INL ha chiarito che non può ritenersi di ostacolo la richiesta datoriale di fruire del congedo in tempi compatibili con il preavviso di cinque giorni stabilito dal legislatore, a meno che un eventuale parto anticipato rispetto alla data presunta non consenta al lavoratore di rispettare il preavviso e ferme restando le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

L'INL ha altresì evidenziato la diffidabilità della violazione ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004, laddove il congedo sia evidentemente ancora fruibile.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

L'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001 disciplina le tutele e le garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.lgs. n. 151/2001. Il citato art. 18 prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'INL ha ricordato che il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001 trova ora applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito del congedo di paternità obbligatorio e del congedo di paternità alternativo e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel suddetto art. 54 viene punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981. Nel caso in cui l'inosservanza sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO

L'INL ha evidenziato che la novella normativa non ha modificato il corpo dell'art. 56 del D.lgs. n. 151/2001, recante la disciplina del "*diritto al rientro e alla conservazione del posto*", salvo per quanto concerne il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.lgs. n. 151/2001, ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita. Inoltre, anche in questo caso non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.

RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI

La novella normativa ha modificato l'impianto sanzionatorio di cui all'art. 46 D.lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45).

Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON GRAVE DISABILITÀ

Ai fini della fruizione dei riposi e dei permessi per i figli con grave disabilità ai sensi della L. n. 104/1992, l'INL ha evidenziato che, in seguito alle modifiche apportate all'art. 42 del D.lgs. n. 151/2001, al coniuge convivente sono ora equiparati la parte di un'unione civile ed il convivente di fatto di cui all'art. 1, commi 20 e 36, della L. n. 76/2016, anche nel caso in cui la convivenza sia iniziata successivamente alla richiesta di congedo.

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il nuovo art. 2-bis della L. n. 104/1992 sancisce il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui al citato art. 42 nonché dei benefici di cui all'art. 33 della stessa L. n. 104/1992, agli artt. 33 e 42 del D.lgs. n. 151/2001, all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017 e all'art. 8 del D.lgs. n. 81/2015, 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.

L'INL ha, inoltre, ricordato che chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una ipotesi di discriminazione e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.

CONGEDI PARENTALI E ASSISTENZA AI FIGLI

La novella normativa ha apportato modifiche in materia di congedi parentali su aspetti concernenti fra l'altro:

- l'età del figlio (estendendo al compimento dei 12 anni di età il periodo di tempo entro cui è possibile percepire l'indennità riconosciuta prima solo fino a 6 anni);
- la durata del congedo (innalzando da 10 a 11 mesi il periodo di fruizione dell'istituto nel caso di un solo genitore o di un affidamento esclusivo del figlio);
- la disciplina dell'indennità (pari al 30% della retribuzione sia per i 3 mesi di congedo spettanti a ciascun genitore e non trasferibili dall'uno all'altro, sia per l'ulteriore periodo di 3 mesi suddivisibile tra i genitori a loro discrezione sia, infine, per i 9 mesi ora spettanti al genitore solo);
- l'incidenza dei congedi su altri istituti (i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva).

L'INL ha precisato che restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. L'INL ricorda che viene tuttavia aggiunta l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

PERMESSI PER ASSISTERE PERSONA CON DISABILITÀ EX ART. 33, COMMI 2 E 3, L. N. 104/1992

Il D.lgs. n. 105/2022 ha modificato i commi 2 e 3 dell'art. 33, L. n. 104/1992, prevedendo che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al

convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado.

Nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nel citato art. 33, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO AGILE

Le nuove norme introdotte con il D.lgs. n. 105/2022 alla L. n. 81/2017 hanno modificato, fra l'altro, l'art. 18, comma 3-bis, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile.

A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:

- alle lavoratrici e ai 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'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992 (sul punto si rinvia altresì anche all'art. 23-bis del D.L. n. 115/2022, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 142/2022 recante la *"proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14"*);
- ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

Al fine di prevenire condotte discriminatorie, è fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.

L'INL ha precisato che resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.lgs. 105/2022.

Il D.lgs. n. 105/2022 ha, inoltre, previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

LAVORO PART-TIME

La novella normativa estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice 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 di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.lgs. n. 81/2015). L'INL ha precisato che resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n.

104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.lgs. n. 105/2022.

Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (art. 8, comma 5-ter, D.lgs. n. 81/2015).

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI EX ART. 4, L. N. 53/2000

L'INL ha ricordato che anche per i congedi per eventi e cause particolari di cui all'art. 4 della L. n. 53/2000 viene previsto che in caso di rifiuto, opposizione oppure ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al citato articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46- bis del D.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse.

REGIME INTERTEMPORALE

L'INL ha, infine, ritenuto necessario effettuare una precisazione in relazione all'applicabilità delle tutele di cui agli artt. 54 e 55 del novellato D.lgs. n. 151/2001 per i congedi fruiti a cavallo dell'entrata in vigore della nuova disciplina.

Al riguardo, tenuto conto che l'evento nascita e la fruizione del congedo da parte del lavoratore padre costituiscono elementi essenziali per l'individuazione del regime normativo applicabile, l'INL ha precisato che le tutele previste rispettivamente dall'art. 54, comma 7 (divieto di licenziamento) e dall'art. 55, comma 2 (indennità di mancato preavviso in caso di dimissioni) trovano applicazione anche nei casi in cui la nascita sia avvenuta prima del 13 agosto 2022, a condizione che il congedo di paternità di cui all'art. 4, comma 24, della L. 92/2012 e ss. mm. poi "confluito" nell'art. 27-bis del D.lgs. n. 151/2001 sia stato fruito anche solo parzialmente dopo tale data.

Allegati

[Circolare_n°553_C_2022](#)

[Apri](#)

[MLnota9550-2022_congedi](#)

[Apri](#)