RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di MARIO TAURINO

D.Lgs. 105/2022, le precisazioni dell'Ispettorato

Con nota 6.09.2022, n. 9550, anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alle novità contenute nel D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13.08.2022.

Come noto, dal 13.08.2022, sono entrate in vigore le disposizioni del **D.Lgs. 105/2022** finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per genitori e per 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: a riguardo, dopo quelli dell'Inps, con i **messaggi 4.08.2022, n. 3066 e 5.08.2022, n. 3096** , anche l'Ispettorato ha fornito importanti chiarimenti, attraverso la pubblicazione della **nota 6.09.2022, n. 9550** , nella quale viene sottolineato come la disciplina si applichi anche ai **dipendenti delle pubbliche amministrazioni** .
Rimandando al nostro articolo del 23.08.2022, contenente il sunto delle principali novità del decreto, analizziamo gli ulteriori elementi di interesse presenti nella nota.

Congedo di paternità obbligatorio - L'Ispettorato, oltre ad analizzare le principali caratteristiche del congedo (art. 27-bis) e dopo aver ricordato come lo stesso si aggiunga al congedo di paternità alternativo dell'art. 28 D.Lgs. 151/2001, che spetta al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità, evidenzia come, in caso di fruizione del congedo di cui agli artt. 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, c. 7 D.Lgs. 151/2001): sia vigente il **divieto di licenziamento** del padre lavoratore; nel caso di **dimissioni** , invece, nel periodo in cui è previsto il suddetto divieto, al padre che ha fruito del congedo di paternità, oltre a non essere tenuto al preavviso, **spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento** (indennità di preavviso, NASPI). **Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti** - Anche in questo caso, oltre a essere riepilogate le novità principali in termini di durata e di indennità del congedo parentale, viene evidenziato come, secondo le disposizioni di cui al novellato art. 34, c. 5 D.Lgs. 151/2001, **i periodi di congedo siano adesso computati nell'anzianità di servizio** , non comportando riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - L'INL, infine, dopo aver analizzato anche le novità in materia di congedo straordinario dell'art. 42, c. 5 D.Lgs. 151/2001 e di permessi dell'art. 33 L. 104/1992, ha precisato che, stante la modifica dell'art. 8, c. 4 D.Lgs. 81/2015 ad opera dell'art. 5, c. 1, lett. a) D.Lgs. 105/2022, viene riconosciuta la **priorità** nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di **patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti** riguardanti, oltre che il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

Riproduzione vietata - martedì 20 settembre 2022