



Conciliazione vita lavoro: le disposizioni nella Legge di Bilancio 2024 e nella conversione del Decreto Anticipi

di Luca Vannoni

Nell'articolo che segue si analizzano le disposizioni, contenute nella Legge di Bilancio 2024 e nella conversione del c.d. Decreto Anticipi, relative alla conciliazione vita-lavoro: si affronteranno, in particolare, i commi che vanno dal 179 al 182, relativi al congedo parentale e all'esonero lavoratrici madri.

Introduzione

La Legge di Bilancio 2024, L. 213/2023, pubblicata sul S.O. n. 40 alla Gazzetta Ufficiale n. 303/2023, contiene alcuni interventi che riguardano la c.d. conciliazione vita-lavoro, cioè quelle disposizioni che intendono favorire l'integrazione tra l'attività lavorativa e le esigenze familiari, legate in particolare alla cura dei figli. Rispetto a tale tema, nella Legge di Bilancio vi sono anche altre disposizioni che prevedono vantaggi per i lavoratori con figli, una tra tutte l'aumento della soglia di esenzione dei *fringe benefit* per i lavoratori con figli^[1]. Oltre alle novità della Legge di Bilancio 2024, nella conversione in Legge del c.d. Decreto Anticipi (L. 191/2023, D.L. 145/2023), vi è poi la proroga del diritto allo *smart working* per genitori di figli *under 14*, di cui si darà riscontro in coda al presente commento.

A ogni modo, partiamo dall'istituto forse più direttamente coinvolto nella conciliazione vita-lavoro, il congedo parentale, dove si è proceduto a rafforzare la tutela economica, per i lavoratori dipendenti sia del settore privato sia del settore pubblico, nel caso in cui si usufruisca del congedo nei primi 6 anni di vita del figlio (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore), a prescindere che ne fruisca il padre o la madre ma comunque in via tra loro alternativa.

Si ricorda che la Legge di Bilancio 2023, articolo 1, comma 359, L. 197/2022, mediante modifica del comma 1, articolo 34, D.Lgs. 151/2001, aveva innalzato all'80% della retribuzione media giornaliera una sola mensilità dell'indennità di congedo parentale, da fruire sempre entro il sesto anno di vita del figlio o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e sempre in alternativa tra i genitori. Tale mensilità maggiorata è spettata soltanto ai lavoratori dipendenti che abbiano terminato il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità? successivamente al 31 dicembre 2022.



Indennità congedo parentale

Il comma 179, L. 213/2023 modifica nuovamente il comma 1, articolo 34 sopra citato, aggiungendo un'ulteriore mensilità maggiorata, oltre a quella indennizzata all'80%, al 60%; in via temporanea e solo per il 2024, anche questa seconda mensilità avrà l'indennità all'80% della retribuzione media giornaliera (RMG); le restanti mensilità saranno indennizzate ai genitori nell'ordinaria misura del 30%.

Come sopra anticipato, le mensilità "irrobustite" spettano in caso di congedo fruito nei primi 6 anni di vita del figlio (o entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore); devono poi rientrare nei 3 mesi esclusivi di ogni genitore (articolo 34, comma 1, D.Lgs. 151/2001) e spettano in via alternativa tra i genitori.

La nuova disposizione si applica, per espressa previsione normativa, soltanto ai lavoratori: *"che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023"*.

È bene quindi ricostruire il quadro delle mensilità integrate all'80%, perché si potrebbero generare dinamiche asimmetriche tra padre e madre, dovute a un aspetto che caratterizza il congedo di paternità.

Sotto questa definizione, richiamata dal comma 179, rientrano infatti 2 distinti istituti, nelle logiche e nella disciplina.

L'articolo 27-*bis*, D.Lgs. 151/2001, oggetto di recente revisione mediante il D.Lgs. 105/2022, riconosce al padre, nei 2 mesi antecedenti e nei 5 successivi al parto, il diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa: tale diritto viene definito come congedo di paternità obbligatorio, anche se, a ben vedere, di fatto non lo è, o almeno lo è in modo asimmetrico, in quanto non può che attivarsi su istanza del lavoratore, da cui deriva l'obbligo di concessione da parte del datore di lavoro.

L'articolo 28, viceversa, regola il c.d. congedo di paternità alternativa, dove: *"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"*.

Tornando all'indennità maggiorata, la fruizione del congedo di paternità obbligatorio (articolo 27-*bis*), potendo essere richiesto nei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto e fino a 5 mesi dalla nascita, discrezionalmente dal lavoratore, può consentire di agganciare la disciplina più favorevole.



Si pensi al seguente caso: il congedo di maternità è terminato nel 2023, pertanto la madre avrà soltanto una mensilità all'80%; se il padre, viceversa, non ha goduto interamente del congedo di paternità, basterà anche un solo giorno di congedo nel 2024 per poter beneficiare di una mensilità all'80% nel 2024, ovvero al 60% a decorrere dal 2025.

Se i genitori hanno terminato i congedi di maternità o paternità nel corso del 2023, si avrà soltanto una mensilità all'80%.

Altro caso interessante potrebbe verificarsi in caso di nascita a inizio novembre 2024: se il padre volesse prendersi 2 mesi di congedo parentale a partire dalla nascita del figlio, potrebbe fruire interamente del proprio congedo di paternità alternativo prima della nascita, o comunque in stretta prossimità di tale evento, terminando il prima possibile il congedo di maternità e massimizzando il periodo all'80% (dal 1° gennaio 2025, la seconda mensilità passerebbe al 60%).

A ogni modo, per la piena operatività della disposizione, è necessario ora attendere la circolare Inps, in particolare per quanto riguarda i codici da esporre in UniEmens; a livello interpretativo, è possibile presumere che saranno confermate le precedenti interpretazioni contenute nella circolare Inps n. 45/2023, stante il fatto che non vi è nessuna differenza sostanziale se non, appunto, in ordine all'ammontare delle mensilità maggiorate.

Esonero contributivo per le lavoratrici madri

In tema di conciliazione vita lavoro, e in particolare verso la figura della madre, la Legge di Bilancio 2024, ai commi 180 e 181, riconosce una forma di esonero contributivo per le lavoratrici madri di 3 o più figli.

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, alle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs) a carico del lavoratore, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile.

Soltanto per il 2024, l'esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di 2 figli, ma sempre con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La platea a cui si riferisce l'esonero, nel momento in cui siano presenti i requisiti familiari, è estremamente ampia: si applica alle lavoratrici dipendenti private e pubbliche, purché titolari



di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non vi sono soglie massime reddituali e l'unica esclusione è prevista per il lavoro domestico.

Anche in questo caso, per la piena operatività della disposizione, è necessario attendere le istruzioni Inps e i relativi codici UniEmens.

Bonus asilo nido

Sempre in riferimento alla conciliazione vita lavoro, è necessario richiamare anche quanto previsto dal comma 177 in materia di *bonus* asilo nido: pur essendo una disposizione che non coinvolge direttamente il datore di lavoro e non riguarda la gestione del rapporto di lavoro, consente di alleggerire il carico economico della gestione della ripresa al lavoro.

Il *bonus* asilo nido si applica per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei 3 anni, affetti da gravi patologie croniche.

Il citato comma 177 va in particolare a modificare quanto previsto dalla L. 232/2016, articolo 1, comma 255: con riferimento ai nati a decorrere dal 1° gennaio 2024, per i nuclei familiari con un valore dell'Isee fino a 40.000 euro, calcolato ai sensi dell'articolo 7, D.P.C.M. 159/2013, nei quali sia già presente almeno un figlio di età inferiore ai 10 anni, l'incremento del buono e? elevato a 2.100 euro.

Diritto allo *smart working* per i lavoratori genitori di figli *under 14*

Sempre in materia di conciliazione vita lavoro, ma passando dalla Legge di Bilancio 2024 alla conversione in legge del Decreto Anticipi (L. 191/2023, D.L. 145/2023), è necessario richiamare l'ennesima – e sempre più incomprensibile - proroga al 31 marzo 2024 del diritto allo *smart working* per i lavoratori, del settore privato, genitori di figli *under 14*.

Durante l'emergenza pandemica, tra i tanti strumenti utilizzati per fronteggiarne gli effetti, era stato creato il diritto per il lavoratore subordinato, nel settore privato, di vedersi concessa la modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in *smart working* se genitore di figlio *under 14*: era il tempo della DAD, delle chiusure delle classi in presenza, di isolamenti e quarantene, aspetti ormai usciti dal nostro vivere quotidiano.

In una prima fase, il diritto era stato agganciato allo stato di emergenza (D.L. 34/2020, articolo 90): una volta conclusosi, è stato oggetto di una serie di proroghe: se dal lato dei lavoratori, la proroga riconosce un diritto sicuramente utile, a livello complessivo non può che rallentare il processo di normalizzazione dello *smart working*, sia per le aziende che intendono strutturarlo



nella loro organizzazione, sia per quelle che, viceversa, vorrebbero tornare esclusivamente a una modalità in presenza, tenuto conto che sulla materia esiste una norma stabile e non emergenziale, recentemente introdotta dal D.L. 105/2022 (articolo 4, comma 1) la quale riconosce ai lavoratori genitori di figli *under 12* la “*priorità*” nelle richieste di svolgimento della prestazione in *smart working*.

Ricordiamo che, in base a quanto previsto dall’articolo 90, D.L. 34/2020, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e che nel nucleo familiare non vi sia:

1. altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa;
2. genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si sottolinea come la disposizione in commento riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe l’esplicito consenso del datore di lavoro, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell’altro genitore.

A ogni modo, associato il diritto allo *smart working*, si ritiene imprescindibile arrivare ad un accordo con il datore di lavoro sulle concrete modalità con cui poi si svilupperà l’attività nella modalità agile, tenuto conto che per espressa previsione normativa la stessa definizione del lavoro agile prevede un’alternanza tra presenza in azienda e attività svolta da remoto: la previsione in commento apre la porta allo *smart working*, ma non ne prevede l’integralità.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa organizzazione del lavoro che, mediante l’assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro.

Oltre ai genitori di figli *under 14*, la proroga riguarda anche i lavoratori fragili che, sulla base di una valutazione del medico competente, risultino maggiormente esposti al rischio Covid.

In caso di rifiuto illegittimo si ritiene applicabile quanto previsto dall’articolo 18, L. 81/2017, così come modificata dal D.Lgs. 105/2022: “*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”; inoltre “Il rifiuto, l’opposizione o l’ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, 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”.

[1] L. Caratti “Fringe benefit esenti fino a 3.000 euro se corrisposti a genitori con figli a carico: commento alla circolare n. 23/E/2023” in La circolare di lavoro e previdenza n. 34/2023.

Si segnala che l’articolo è tratto da “[La circolare di lavoro e previdenza](#)”.

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più