



Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Commento
<i>Qual è l'approccio dell'Unione Europea nei suoi provvedimenti legislativi riguardo al tempo dedicato dai lavoratori genitori alla cura dei figli?</i>	L'Unione Europea non riconosce il concetto di "tempo di non lavoro" per i genitori nei suoi provvedimenti.	L'Unione Europea considera il tempo dedicato alla cura dei figli come tempo libero per i genitori.	L'Unione Europea non prende in considerazione la responsabilità genitoriale nei suoi provvedimenti legislativi, non considerandola come imprescindibile funzione sociale.	L'Unione Europea riconosce il tempo di non lavoro per i genitori, considerandolo un'importante funzione sociale legata alla responsabilità genitoriale. ovvero, nel rapporto diretto di cura genitore – anche affidatario o adottivo – e figlio.	La risposta corretta è la numero 4. L'Unione Europea riconosce il tempo di non lavoro per i genitori, considerandolo un'importante funzione sociale legata alla responsabilità genitoriale. Il legislatore comunitario ha preso consapevolezza del fatto che nella tradizionale divisione in tempo di lavoro e tempo libero doveva trovare ingresso il riconoscimento giuridico di un tempo di non lavoro che il lavoratore genitore potesse impegnare nella cura dei figli. Si tratta, infatti, di un impiego del tempo della vita che non solo non è libero, ma che viene impiegato nell'assolvimento di un'imprescindibile funzione sociale: la funzione genitoriale. Nei suoi provvedimenti legislativi l'Unione Europea non prende in considerazione la famiglia nella concezione tradizionale, ma nell'ottica dell'assolvimento della responsabilità genitoriale, ovvero, nel rapporto diretto di cura genitore – anche affidatario o adottivo – e figlio.



<p>Qual è l'obiettivo principale del D.Lgs. n. 105/2022 del Parlamento italiano?</p>	<p>Limitare l'accesso ai congedi e permessi per i genitori e i prestatori di assistenza.</p>	<p>Migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza e per favorire la parità di genere.</p>	<p>Creare un regime normativo a parte per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dal diritto ai congedi e permessi al fine della condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.</p>	<p>Eliminare completamente la flessibilità nell'ambito lavorativo grazie all'introduzione dello smart working.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 2. Migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per favorire la parità di genere. Attraverso il D.Lgs. n. 105/2022 il Parlamento italiano persegue 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 la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, mediante il riconoscimento dei diritti alla genitorialità, all'assistenza, attraverso congedi e permessi e gli altri istituti della flessibilità, direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.</p>
<p>Quali sono le principali caratteristiche del congedo di maternità?</p>	<p>Inizia due mesi prima della data presunta del parto, è retribuito all'80% dell'ultima retribuzione media mensile, e può essere anticipato in caso di rischio o incompatibilità con le mansioni.</p>	<p>La durata del congedo può variare in caso di parto gemellare, ma è comunque retribuito al 100%.</p>	<p>L'interdizione anticipata può essere disposta esclusivamente su richiesta della lavoratrice gestante l'interdizione non può mai essere prorogata, su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro, anche dopo il parto.</p>	<p>In caso di interruzione della gravidanza dopo 180 giorni, il congedo di maternità non è previsto.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. La lavoratrice ha diritto ad un congedo obbligatorio (astensione dalla prestazione lavorativa di cinque mesi) retribuito in misura pari all'80% dell'ultima retribuzione media mensile, che inizia due mesi prima la data presunta del parto, salvo opzione da parte della lavoratrice di fruizione nei cinque mesi dopo il parto, dietro certificazione medica che attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. L'astensione della prestazione lavorativa può riguardare periodi della gestazione anche antecedenti ai due mesi in base all'accertamento dell'Azienda Sanitaria Locale che la gravidanza sia a rischio o le mansioni siano incom-</p>



				<p>patibili con lo stato di gravidanza (interdizione anticipata). Il congedo, pertanto, cessa normalmente da tre mesi dopo la data del parto oltre i giorni eventualmente non goduti prima del parto, fino a cinque mesi successivi, nel caso di esercizio dell'opzione. L'interdizione può essere prorogata, su disposizione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro, anche dopo il parto quando le condizioni di lavoro siano pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino. In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia. L'interruzione della gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o il decesso del bambino alla nascita equivale al parto ai fini della fruizione del congedo di maternità. Il congedo di maternità di cinque mesi spetta anche al genitore in caso di adozione o affidamento preadottivo a partire dall'ingresso in famiglia del minor</p>
--	--	--	--	---



<p>In quali circostanze è riconosciuto il congedo di paternità alternativo e quali sono le sue principali caratteristiche?</p>	<p>Il congedo di paternità alternativo è riconosciuto solo in caso di adozione o affidamento, è della durata di cinque mesi, e la retribuzione è pari al 100% dell'ultima retribuzione media mensile.</p>	<p>Il congedo di paternità alternativo è riconosciuto in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o mancato riconoscimento del figlio, e affidamento esclusivo al padre per provvedimento giudiziale, è della durata di cinque mesi, e la retribuzione è pari all'80% dell'ultima retribuzione media mensile.</p>	<p>Il congedo di paternità alternativo è riconosciuto solo in caso di abbandono o mancato riconoscimento del figlio da parte della madre, è della durata di 5 mesi, e la retribuzione è pari all'50% dell'ultima retribuzione mensile.</p>	<p>Il congedo di paternità alternativo è riconosciuto solo in caso di adozione o affidamento, è della durata di sei mesi, e la retribuzione è totalmente a carico del padre.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 2. Il congedo di paternità alternativo, della durata di cinque mesi, retribuito in misura pari all'80% dell'ultima retribuzione media mensile, è riconosciuto al padre nei casi: di morte o grave infermità della madre, di abbandono o mancato riconoscimento del figlio da parte della madre, di affidamento esclusivo al padre per provvedimento giudiziale. In caso di adozione o affidamento di minori, il padre ha diritto al congedo di paternità alternativo, oltre che nei casi sopra indicati, anche in caso di rinuncia totale o parziale da parte della madre lavoratrice. Il congedo decorre dalla data in cui si verificano gli eventi che danno diritto.</p>
--	---	---	--	--	---



<p>Quali sono le caratteristiche del congedo di paternità obbligatorio?</p>	<p>Il congedo di paternità obbligatorio è retribuito al 50% dell'ultima retribuzione media, fruibile entro 5 mesi di astensione obbligatoria della madre.</p>	<p>Al padre spettano 10 giorni di congedo di paternità retribuiti al 100% dell'ultima retribuzione media, da fruire entro il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria della madre, con proroga di 20 giorni in caso di parto plurimo. In caso di parto plurimo il congedo obbligatorio del padre non è prorogabile.</p>	<p>Il congedo di paternità obbligatorio è condizionato alla richiesta della madre lavoratrice e può essere prorogato in caso di parto plurimo.</p>	<p>al padre spettano comunque 10 giorni di congedo di paternità retribuiti nella misura del 100% dell'ultima retribuzione media e fruibili entro il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria della madre (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto). In caso di parto plurimo il congedo obbligatorio del padre è prorogato di 20 giorni.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 4. Il congedo di paternità obbligatorio, anche nel caso in cui la madre fruisca integralmente del congedo di maternità al padre spettano comunque 10 giorni di congedo di paternità retribuiti nella misura del 100% dell'ultima retribuzione media e fruibili entro il periodo di 5 mesi di astensione obbligatoria della madre (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto). In caso di parto plurimo il congedo obbligatorio del padre è prorogato di 20 giorni. Il congedo per adozione o affidamento di minore, nel caso in cui non sia stato chiesto dalla madre lavoratrice, spetta al lavoratore padre alle medesime condizioni.</p>
---	---	---	--	--	---



<p>Per quanto riguarda il periodo di congedo parentale...</p>	<p>A ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata per un solo genitore e per un solo mese fino al sesto anno di vita del bambino alla misura dell'80%)</p>	<p>A ciascun lavoratore madre spetta per tre mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata per un solo genitore e per un solo mese fino al sesto anno di vita del bambino alla misura dell'80%)</p>	<p>A ciascun padre spetta per tre mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata per un solo genitore e per un solo mese fino al sesto anno di vita del bambino alla misura dell'80%). Il lavoratore ha l'onere di comunicare al datore di lavoro l'intenzione di fruire con un preavviso di almeno cinque giorni.</p>	<p>A ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi un'indennità pari al 80% della retribuzione. Il lavoratore padre deve comunicare al datore di lavoro l'intenzione di fruire con un preavviso di almeno 15 giorni.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 21. Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di 10 mesi elevato ad 11 nel caso vi sia un solo genitore, anche per provvedimento dell'autorità giudiziaria di affidamento esclusivo. Il congedo parentale può essere fruito per un periodo continuativo o frazionato, anche su base oraria, ma per una frazione di periodo, comunque, non superiore a sei mesi, a decorrere dalla nascita del bambino (la madre trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio). Al fine di incentivare il padre ad esercitare il diritto al congedo parentale facoltativo è stato previsto che "qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi". Il lavoratore ha l'onere di comunicare al datore di lavoro l'intenzione di fruire con un preavviso di almeno cinque giorni. Il congedo parentale spetta a ciascun genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto fino al concorso del limite massimo. Per i periodi di congedo parentale, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata per un solo genitore e per un solo mese fino al sesto anno di vita del bambino alla misura dell'80%) I genitori possono tuttavia optare, in alternativa tra loro, ad</p>
---	--	---	---	--	--



					<p>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. Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.</p>
--	--	--	--	--	--



<p>Per quanto riguarda il periodo di congedo parentale per minori con handicap?</p>	<p>Il diritto a questi congedi non spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.</p>	<p>Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.</p>	<p>Il diritto a questi congedi spetta solo al genitore adottivo o affidatario madre</p>	<p>Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari. Il congedo è retribuito per una parte della sua durata con il 30% dell'ultima retribuzione media mensile nella parte finale del periodo di congedo del padre.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 2. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati o salvo che, in tal caso specifico, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Il congedo è retribuito per l'intera durata con il 30% dell'ultima retribuzione media mensile. Il diritto a questi congedi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.</p>
<p>Quali sono le principali disposizioni riguardanti il congedo per malattia del figlio?</p>	<p>Il congedo per malattia del figlio è retribuito, salvo che la contrattazione collettiva non lo preveda oppure preveda norme di miglior favore senza limiti di età del bambino, e non ha impatto sull'anzianità di servizio.</p>	<p>Entrambi i genitori possono astenersi dal lavoro per malattia del figlio, senza limiti di età, con retribuzione completa.</p>	<p>Il congedo per malattia del figlio non è retribuito, ma è computato nell'anzianità di servizio, e si applica ciascun figlio di età non superiore a tre anni</p>	<p>Il congedo per malattia del figlio si applica solo in caso di adozione o affidamento, senza limiti di età del bambino, con una retribuzione ridotta.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, qualunque sia la durata della malattia, e per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno. I periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti, salvo che la contrattazione collettiva preveda norme di miglior favore, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Il congedo per la malattia</p>



					<p>del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti il limite di età, tuttavia, è elevato da tre a sei anni, fermo il limite dei cinque giorni di astensione oltre i sei anni di età del bambino. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia già un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare senza limiti.</p>
<p>Qual è il ruolo dell'Inapp e quali sono gli obiettivi del monitoraggio annuale previsto dal D.Lgs. n. 105/2022?</p>	<p>L'Inapp è responsabile della redazione annuale di una relazione sulle condizioni di vita dei lavoratori autonomi, senza focalizzarsi sulla parità di genere.</p>	<p>Il monitoraggio annuale, a cura dell'Inapp, si concentra sulla valutazione degli impatti delle nuove forme di congedo sulla competitività del mercato del lavoro</p>	<p>L'Inapp redige una relazione annuale basata su dati forniti dall'INPS, dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, e dal Dipartimento per le politiche della famiglia, valutando l'adesione ai nuovi dispositivi introdotti per sostenere la funzione genitoriale e il lavoro di cura.</p>	<p>Il Decreto specifica che il monitoraggio a cura dell'Inapp deve esclusivamente concentrarsi sul congedo di adozione, trascurando gli altri tipi di congedo previsti dall'ordinamento.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. L'Inapp redige una relazione annuale basata su dati forniti dall'INPS, dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, e dal Dipartimento per le politiche della famiglia, valutando l'adesione ai nuovi dispositivi introdotti per sostenere la funzione genitoriale e il lavoro di cura</p>



<p>La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Il testo citato è parte...</p>	<p>dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea</p>	<p>della direttiva n.1158/2019</p>	<p>del Decreto Legislativo n.105/2022, pubblicato sulla G.U. n.176 del 29.7.2022, entrato in vigore il 13.8.2022.</p>	<p>della disciplina per l'assistenza dei soggetti con disabilità Legge n.104/1992</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. Il Parlamento Europeo e il Consiglio sono nuovamente intervenuti sulla disciplina tempi di vita e di lavoro con la Direttiva n. 2019/1158 ribadendo, nelle premesse, tra gli altri, gli obiettivi di perseguire la parità di genere, la tutela del fanciullo, di contrastare l'invecchiamento della popolazione causato anche dalla mancata crescita demografica. La parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione. L'articolo 3, paragrafo 3, secondo comma del trattato sull'Unione europea (TUE) prevede che l'Unione promuove la parità tra donne e uomini.</p>
--	--	------------------------------------	---	---	--



<p>Quali sono gli obiettivi principali della direttiva n. 1158/2019 emanata dal Parlamento e dal Consiglio d'Europa?</p>	<p>La direttiva mira a ridurre la decrescita economica causata dall'invecchiamento della popolazione attraverso il riconoscimento di diritti soggettivi ai lavoratori.</p>	<p>Gli obiettivi principali sono la promozione della parità di genere e la soddisfazione dei bisogni di cura dei minori e dei disabili, consentendo ai lavoratori congedi e flessibilità.</p>	<p>L'UE impone agli stati membri di eliminare ogni forma di congedo e flessibilità per favorire la crescita economica.</p>	<p>La direttiva cerca di incentivare il tempo di lavoro retribuito a scapito del tempo di cura, per contrastare gli effetti dell'invecchiamento della popolazione.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 2. Il Parlamento ed il Consiglio d'Europa hanno emanato la direttiva n. 1158/2019 che, abrogando ogni precedente direttiva in materia, intende realizzare la parità di genere e l'effettiva soddisfazione dei bisogni di cura dei minori e dei disabili attraverso una disciplina normativa che consenta un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il perseguimento di questi obiettivi, che l'UE ritiene strategici, anche al fine di contenere gli effetti della decrescita economica causata dall'invecchiamento della popolazione, viene realizzato consentendo ai lavoratori congedi e flessibilità attraverso il riconoscimento di diritti soggettivi che liberano il tempo di lavoro retribuito in favore del tempo di cura. L'UE ha imposto agli stati membri di riconoscere ai lavoratori il diritto ai congedi, obbligatori e facoltativi, in parte retribuiti, e diritti di flessibilità, nonché disposizioni di garanzia per garantire l'effettività di tali diritti.</p>
<p>I congedi parentali</p>	<p>Tutte le risposte proposte sono errate</p>	<p>È retribuito nella misura del 100% della retribuzione e riconosciuto al padre</p>	<p>Non è retribuito anche se il padre è l'unico affidatario</p>	<p>È retribuito nella misura del 30% della retribuzione e riconosciuto al padre</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. Nel congedo obbligatorio di maternità, della durata di cinque mesi (salvo interdizione anticipata per la tutela della salute della madre e del feto) retribuito nella misura dell'80% della retribuzione (ad eccezione di un miglior trattamento riconosciuto dalla contrattazione collettiva) e attribuito, in via principale alla madre, per confermare l'impronta insostituibile del legame simbiotico tra la puerpera e la prole, e –</p>



					solo in via alternativa e nelle circostanze tipicamente disciplinate dal Legislatore – al padre; invece il congedo obbligatorio di paternità retribuito nella misura del 100% della retribuzione e riconosciuto al padre. I congedi parentali retribuiti nella misura del 30% della retribuzione (salvo miglior trattamento disposto dalla contrattazione collettiva o individuale) e riconosciuti ad entrambi i genitori.
Il Legislatore ha adottato alcune disposizioni per la protezione dell'integrità psico-fisica della puerpera. Quale tra le seguenti non è una disposizione adottata dal legislatore:	il diritto all'astensione anticipata, quando vi è pericolo per la salute della madre o il rischio di un'interruzione anticipata della gravidanza;	il divieto di adibire le donne a lavori che comportano il trasporto di pesi, sia a braccia sia a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, il sollevamento dei pesi, il carico e lo scarico e ogni altra operazione connessa, nonché i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;	l'autorizzazione preventiva da parte dell'ispettorato a spostare la fruizione del congedo obbligatorio dalla data del parto;	la regolamentazione specifica dell'attività lavorativa notturna delle donne in stato di gravidanza e fino ad 6 mesi dalla nascita del bambino inteso come limitazione ad una giornata lavorativa e nell'arco temporale compreso dalle ore 20:00 e le 6 del mattino.	La risposta corretta è la numero 1. Non è appannaggio del legislatore nazionale il regolamento specifico che vieta l'attività lavorativa notturna delle donne in stato di gravidanza e fino ad un anno dalla nascita del bambino (inteso come arco temporale compreso tra le ore 24 e le 6 del mattino).



<p>Il legislatore con la tecnica legislativa dell'equilibrio tempi di vita – tempi di lavoro, persegue lo scopo di un maggior coinvolgimento del padre lavoratore nelle necessità di cura della prole. Tale priorità è confermata dall'introduzione per la prima volta?</p>	<p>di un congedo obbligatorio del padre, proprio ed irrinunciabile, ovvero, non alternativo a quello della madre</p>	<p>il diritto del padre dall'astensione anticipata dal lavoro quando vi è pericolo per la salute della madre o il rischio di un'interruzione anticipata della gravidanza</p>	<p>il premio di tre ulteriori mensilità di congedo facoltativo retribuito al 50% ove ne faccia richiesta anche il padre per un periodo continuativo di almeno 3 mesi da fruire nei primi 6 anni di età del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo).</p>	<p>Tutte le risposte sono corrette</p>	<p>La risposta corretta è la numero 4. Il legislatore tenta, inoltre, con la tecnica legislativa dell'equilibrio tempi di vita – tempi di lavoro, di perseguire anche l'ulteriore scopo fondamentale di un maggior coinvolgimento del padre lavoratore nelle necessità di cura della prole. Tale priorità è confermata dall'introduzione per la prima volta: di un congedo obbligatorio del padre, proprio ed irrinunciabile, ovvero, non alternativo a quello della madre, retribuito nella misura del 100% (ciò secondo il legislatore italiano, mentre, per il legislatore comunitario sarebbe stato sufficiente come trattamento minimo quello previsto da ciascuno stato per il trattamento di malattia, quindi, in Italia la minor misura dell'80% della retribuzione); il premio di una ulteriore mensilità di congedo facoltativo (retribuito in verità nell'esigua percentuale del solo 30%) ove ne faccia richiesta anche il padre per un periodo continuativo di almeno 3 mesi (quindi 7 mesi per il padre e 6 per la madre, ma, se ne fanno richiesta entrambi 11 mesi complessivi) da fruire nei primi 12 anni di età del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo). Al fine di traguardare il maggior coinvolgimento del padre nella cura della prole e, quindi, garantire alla madre uguali condizioni di accesso al lavoro, alla retribuzione e alla carriera, il Parlamento ed il Consiglio Europeo hanno affiancato</p>
---	--	--	--	--	--



					alla disciplina dei congedi, la disciplina della flessibilità.
--	--	--	--	--	--



<p>Quali sono le principali caratteristiche della flessibilità nella fruizione dei congedi parentali?</p>	<p>Il congedo parentale può essere fruito solo per l'intera giornata, senza possibilità di scelta oraria.</p>	<p>Entrambi i genitori possono fruire del congedo parentale fino a un massimo di 7 mesi, da cumulare nei primi dodici anni di vita del bambino.</p>	<p>La fruizione oraria del congedo parentale può essere disciplinata dalla contrattazione collettiva, permettendo ai genitori di scegliere tra l'intera giornata e quella oraria, fino a metà dell'orario medio giornaliero.</p>	<p>La fruizione oraria del congedo parentale può essere cumulata con altre tipologie di permessi o riposi, inclusi quelli per allattamento.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. La flessibilità per fruizione dei congedi parentali: il congedo parentale è il diritto dei due genitori ad un periodo di 6 mesi di astensione per la madre e fino a 7 per il padre (in caso di cumulo dei permessi di padre e madre per un massimo di 11 mesi) da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino, e può essere fruito anche ad ore. Le modalità di fruizione del permesso su base oraria possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. In ogni caso ciascun genitore può scegliere tra la fruizione per l'intera giornata e quella oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero. La fruizione oraria non può essere cumulata con altre tipologie di permessi o riposi, neppure con quelli per allattamento. Il genitore lavoratore ha l'onere di informare il datore di lavoro con un termine di preavviso di almeno due giorni, salvo disposizioni della contrattazione collettiva più favorevoli. I congedi parentali, anche orari, sono indennizzati dall'INPS nella misura del 30%, per 9 mesi, ma se questi 9 mesi vengono fruiti nei primi 6 anni di vita del minore – o nei primi 6 anni dal suo ingresso in famiglia – l'ultimo mese è indennizzato nella misura dell'80%. In ogni caso tutti i congedi parentali sono coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici.</p>
---	---	---	--	---	---



<p>Quali sono le principali caratteristiche della flessibilità nella fruizione dei permessi per allattamento?</p>	<p>Il permesso per allattamento può essere fruito solo dalla madre lavoratrice nei primi sei mesi di vita del bambino.</p>	<p>Il padre lavoratore può fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre solo in caso di parto gemellare o plurimo.</p>	<p>Tutte le risposte proposte sono errate.</p>	<p>Il permesso può essere fruito all'inizio della giornata lavorativa, iniziando la prestazione dopo la fruizione del permesso, o alla fine, cessando prima la prestazione lavorativa, ma non sono indennizzati dall'INPS e non danno diritto a contribuzione figurativa.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. La madre lavoratrice, o in alternativa il padre lavoratore, anche se adottivi o affidatari, fino al compimento di un anno di età o di un anno dall'ingresso in famiglia del minore, hanno diritto ai riposi giornalieri, cosiddetti per allattamento, ma in realtà per la cura del minore, in misura pari a due ore al giorno, se l'orario di lavoro è almeno pari a sei ore giornaliere o ad un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei. In particolare, il padre lavoratore può fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre nei seguenti casi: impossibilità della madre (morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente; madre lavoratrice non avente diritto ai riposi perché lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica; madre casalinga) o rinuncia della madre, lavoratrice dipendente. Il permesso può essere fruito all'inizio della giornata lavorativa, iniziando la prestazione dopo la fruizione del permesso, o alla fine, cessando prima la prestazione lavorativa. La misura di questi riposi raddoppia in caso di parto gemellare o plurimo, ovvero, di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli e anche se entrati in famiglia in date diverse. Nel caso in cui i genitori fruiscano di un asilo nido o di altra struttura analoga istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, i</p>
---	--	---	--	---	--



					riposi si riducono della metà. I riposi sono indennizzati dall'INPS nella misura del 100% della retribuzione e danno diritto a contribuzione figurativa.
Quali sono le caratteristiche principali del lavoro agile?	Il lavoro agile prevede la presenza di puntuali vincoli di orario e deve essere svolto esclusivamente nella propria abitazione. Il luogo dell'espletazione della prestazione lavorativa può essere derogato alla contrattazione collettiva o a specifici accordi presi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria	La prestazione nel lavoro agile non è eterodiretta dal datore di lavoro, che organizza il lavoro per fasi, cicli e obiettivi, mediante uno specifico accordo tra dipendente e datore di lavoro.	I lavoratori agili hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi che lavorano nei locali dell'impresa.	La trasformazione dalla modalità ordinaria alla modalità agile non è soggetta a priorità riconosciute alla madre nei periodi di pandemia o al genitore di minore con disabilità in quanto è rimandata al CCNL di riferimento.	La risposta corretta è la numero 3. Il Parlamento ed il Consiglio Europeo al fine di favorire l'auspicata conciliazione tra vita e lavoro hanno invitato gli stati membri ad incoraggiare forme di flessibilità anche mediante forme di lavoro a distanza (punti 34 e 35). Sul fronte di casa nostra, il lavoro a distanza nell'ordinamento nazionale è contenuto nelle norme sul lavoro agile (o smart working), modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si svolge fuori dai locali dell'impresa e che si caratterizza per l'assenza di puntuali vincoli di orario.



<p>Con il termine flessibilità si intende?</p>	<p>L'autonomia che viene offerta al dipendente sia in riferimento al luogo ove rendere la prestazione lavorativa e sia in riferimento al tempo, cioè all'ammontare delle ore lavorate.</p>	<p>L'autonomia che viene offerta al Datore di lavoro di disporre come meglio crede dell'operato del dipendente sia in riferimento al luogo nel quale il dipendente rende la prestazione lavorativa e sia in riferimento al tempo, cioè all'ammontare delle ore lavorate dal dipendente in base alle necessità produttive dell'organizzazione.</p>	<p>L'autonomia che viene offerta al dipendente in riferimento al luogo dove rendere la prestazione lavorativa una fascia oraria fissa.</p>	<p>L'autonomia che viene offerta al dipendente in riferimento alla possibilità di espletare la prestazione lavorativa dall'ufficio</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. Al fine di riguardare il maggior coinvolgimento del padre nella cura della prole e, quindi, garantire alla madre uguali condizioni di accesso al lavoro, alla retribuzione e alla carriera, il Parlamento ed il Consiglio Europeo hanno affiancato alla disciplina dei congedi, la disciplina della flessibilità. Con il termine flessibilità si intende l'autonomia che viene offerta al dipendente sia in riferimento al luogo ove rendere la prestazione lavorativa e sia in riferimento al tempo, cioè all'ammontare delle ore lavorate.</p>
<p>Quali sono le principali caratteristiche della flessibilità nell'accesso al lavoro part-time, come indicato nell'art. 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81?</p>	<p>Il lavoro part-time è una forma flessibile di lavoro che consente solo un orario settimanale inferiore rispetto a quello normale di lavoro a tempo pieno aggregato in alcuni giorni della settimana in modo da coprire un orario continuativo di otto ore lavorative.</p>	<p>La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale è basata esclusivamente sulla volontà del datore di lavoro in conformità con gli accordi sindacali presi con le RSU oppure con il CCNL di riferimento.</p>	<p>Il lavoratore o la lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ha priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta.</p>	<p>La richiesta di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale non è assistita da norme antidiscriminatorie, e il datore di lavoro può adottare provvedimenti che di fatto possono rilevarsi limitanti o negativi per la carriera del richiedente.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. La forma più nota ed utilizzata del lavoro flessibile è quella nota come prestazione a tempo parziale (cosiddetto part-time). Tale forma si configura nei rapporti di lavoro che prevedono un orario di lavoro giornaliero, o settimanale inferiore rispetto all'orario normale di lavoro a tempo pieno stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Anche il part-time consente l'auspicata conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. L'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è affidato alla volontà delle parti. Al fine di favorire alcune categorie di lavoratori nell'accesso alla modalità di prestazione a tempo parziale il legislatore ha</p>



				<p>indicato alcune priorità nell'art. 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81. Tra i criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time vi è quello stabilito a seguito della richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. La richiesta di trasformazione è assistita da norma antidiscriminatoria che considera nulli i provvedimenti datoriali che a seguito della richiesta sanzionino, demansionino, licenzino, trasferiscano o, comunque, sottopongano ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni lavorative.</p>
--	--	--	--	--



<p>Il legislatore nazionale ha fornito la definizione del caregiver al comma 255 della Legge di Bilancio n. 205/2017. Il caregiver familiare è una...</p>	<p>persona che dietro pagamento assiste e si prende cura di persona malata o portatrice di handicap non facente parte del nucleo familiare stretto del caregiver</p>	<p>persona che assiste e si prende cura del coniuge, il partner anche se dello stesso sesso, le unioni tra conviventi sono escluse</p>	<p>persona che assiste e si prende cura del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76</p>	<p>persona che assiste e si prende cura di un familiare o di un affine entro il terzo grado, o nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il quinto grado</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. Il legislatore nazionale ha fornito la definizione del caregiver al comma 255 della Legge di Bilancio n. 205/2017. Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, o nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.</p>
---	--	--	--	---	--



<p>Quali sono gli aspetti principali della tutela della disabilità nel contesto lavorativo, previsto nella legge 104/1992?</p>	<p>La L. n. 104/1992 riconosce la dignità sociale e l'uguaglianza dei disabili solo nel contesto lavorativo, rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e sociale, che ne limiterebbero di fatto la libertà e l'uguaglianza (art. 3 Cost.)</p>	<p>La legge prevede il riconoscimento dei diritti inviolabili del disabile solo sociale come l'educazione e lo sport in quanto tutela la salute del disabile come fondamentale diritto dell'individuo ma anche come interesse della collettività (art. 32 Cost.).</p>	<p>La L. n. 104/1992 riconosceva, specificamente ai caregivers, cioè, alle persone che si occupavano della cura dei disabili gravi, il diritto al congedo straordinario e a permessi retribuiti per le attività di assistenza.</p>	<p>Autorizza i caregiver alla fruizione di permessi retribuiti anche per le persone con handicap lieve</p>	<p>La risposta corretta è la numero 3. In Italia per trent'anni i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata sono stati dettati dalla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992. La L. n. 104/1992 rubricata Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate tutela la disabilità riconoscendo e garantendo i diritti inviolabili del disabile anche nel mondo del lavoro (art. 2 Cost.), riconosce la dignità sociale e l'uguaglianza dei disabili anche nell'accesso al lavoro, all'educazione scolastica, alla scuola allo sport, all'abitazione rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e sociale, che ne limiterebbero di fatto la libertà e l'uguaglianza (art. 3 Cost.), tutela la salute del disabile come fondamentale diritto dell'individuo ma anche come interesse della collettività (art. 32 Cost.). La L. n. 104/1992, oltre prevedere l'impegno delle istituzioni (comuni, ASL, Regioni, delle associazioni, ecc.) nelle varie forme di assistenza al disabile, tra le proprie finalità, riconosceva, specificamente ai caregivers, cioè, alle persone che si occupavano della cura dei disabili gravi, il diritto al congedo straordinario e a permessi retribuiti per le attività di assistenza. Occorre precisare, in via preliminare, che le necessità di cura che autorizzano la fruizione di permessi retribuiti devono riguardare esclusivamente persone con handicap grave, cioè, portatrici di una minorazione, singola o plurima,</p>
--	---	---	--	--	--



					<p>che riduce l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.</p>
--	--	--	--	--	--



<p>Al fine di consentire una più equa ripartizione del carico dell'attività di cura il D. Lgs.105/2022</p>	<p>ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi eliminato la figura del referente unico dell'assistenza, ossia l'unica figura deputata ad assistere il soggetto disabile e a poter fruire dei giorni di permesso. L'attività di cura può essere ripartita tra vari soggetti</p>	<p>ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi rafforzando la figura del referente unico dell'assistenza, ossia che la persona deputata ad assistere il soggetto disabile possa autorizzare un altro familiare o affine e a poter fruire dei giorni di permesso per prendersi cura del disabile.</p>	<p>ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi rafforzando la figura del referente unico dell'assistenza riconoscendo ai caregivers il congedo parentale per disabilità, che si aggiunge ai congedi parentali previsti dall'Ordinamento del lavoro</p>	<p>ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi eliminato la figura del referente unico dell'assistenza, ossia l'unica figura deputata ad assistere il soggetto disabile e a poter fruire dei giorni di permesso. L'attività di cura non può essere ripartita tra vari soggetti</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. Il D.Lgs. n.105/2022, in esecuzione della direttiva n. 1158/2019, ha esteso i diritti ed ha rafforzato le tutele dei caregivers, perché, questi lavoratori cooperando nell'assistenza dei disabili contribuiscono a soddisfare un interesse ritenuto generale, e, quindi, l'ordinamento cerca di conciliare i loro tempi di vita e di lavoro. La novella legislativa interviene per sollevare il caregiver dall'esclusività dell'attività di cura consentendo che la stessa venga ripartita tra vari soggetti. Al fine di consentire una più equa ripartizione del carico dell'attività di cura il D. Lgs.105/2022 (art. 3, comma 1, lett. b), punto 2) ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi eliminato la figura del referente unico dell'assistenza, ossia l'unica figura deputata ad assistere il soggetto disabile e a poter fruire dei giorni di permesso.</p>
--	---	---	---	---	---



<p>Quali sono i diritti concessi ai genitori di un minore con disabilità grave in termini di congedo parentale?</p>	<p>I genitori hanno diritto a un congedo parentale di 5 anni retribuito al 100% della retribuzione.</p>	<p>I genitori hanno diritto a un permesso giornaliero di 4 ore non retribuito fino al compimento del 12 anno di vita del minore con handicap grave.</p>	<p>Il congedo parentale ordinario per assistenza del minore gravemente disabile è di 11 mesi, secondo la normativa previgente.</p>	<p>Durante il periodo di prolungamento del congedo parentale per assistenza del minore gravemente disabile, il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione oltre alla contribuzione figurativa.</p>	<p>La risposta corretta è la numero 4. I genitori di un minore con disabilità grave hanno diritto di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita della bambina o del bambino o, in alternativa, di avvalersi, di un congedo parentale per una durata massima di 3 anni (comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario, che ricordiamo era di 11 mesi) da fruire entro il compimento dei 12 anni di vita del minore con handicap grave (art. 33, comma 2 della L. 104/92, così novellato dall'art 3., comma 1, lett. b), punto 1 del D.Lgs.105/2022). Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale per assistenza del minore gravemente disabile il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione oltre alla contribuzione figurativa.</p>
<p>L'art.42 del D.Lgs. n.151/2001 ha riconosciuto il diritto al congedo anche al coniuge convivente di un soggetto con disabilità grave. Quale legge dello</p>	<p>La Legge Cirinnà L.n.76/2016</p>	<p>Legge n.53/2000</p>	<p>L. 104/92</p>	<p>La direttiva n. 1158/2019</p>	<p>La risposta corretta è la numero 1. La cosiddetta Legge Cirinnà cioè la L.n.76/2016 ad aver equiparato al coniuge convivente la parte di un'unione civile.</p>



stato ha equi- parato al co- niuge convi- vente la parte di un'unione civile?					
Quali cate- gorie di parenti o affini pos- sono fruire dei permessi retribuiti per assistere il portatore di handicap grave, se- condo la nor- mativa de- scritta nel te- sto?	Solo i genitori biolo- gici o adottivi.	Solo il coniuge (o parte dell'unione civile o convi- vente di fatto).	Il coniuge, i genitori biolo- gici o adottivi, i parenti o affini entro il secondo grado, eccezionalmente esteso al terzo grado in casi specifici.	Tutte le categorie di pa- renti e affini, senza al- cuna eccezione di grado di parentela.	La risposta corretta è la numero 3. I caregivers hanno diritto anche alla fruizione di “permessi re- tribuiti”, previsti dall’art. 33, comma 3 della L.n.104/1992, come modificata dal D.Lgs. n.105/2022. I lavoratori che possono fruire dei per- messi retribuiti per assistere il portatore di handi- cap grave, a prescindere dal requisito della resi- denza, che per questo diritto non è richiesto, sono il coniuge (o parte dell’unione civile o convivente di fatto), i genitori biologici o adottivi, i parenti o af- fini (cognati, nuore, generi, suoceri ecc.) entro il secondo grado, eccezionalmente esteso al terzo grado, laddove i genitori o il coniuge (o parte dell’unione civile o convivente di fatto) della per- sona disabile in situazione di gravità abbiano com- piuto i sessantacinque anni di età oppure siano an- che essi affetti da patologie invalidanti o siano de- ceduti o mancanti (ovvero assenti fisicamente o giuridicamente).



<p>Quale delle seguenti affermazioni è corretta riguardo ai permessi retribuiti per il caregiver?</p>	<p>Il caregiver può usufruire di 3 ore per ogni giorno lavorativo in caso di orario lavorativo giornaliero superiore o pari a 8 ore.</p>	<p>Il caregiver può usufruire di 4 giorni di permesso al mese solo se lavora meno di 6 ore al giorno.</p>	<p>Il permesso per il caregiver è sempre di 3 giorni, indipendentemente dall'orario lavorativo.</p>	<p>Tutte le risposte proposte sono errate.</p>	<p>Il caregiver ha il diritto di fruire di permessi retribuiti nella seguente misura mensile: o 3 giorni di permesso frazionabili anche in ore, oppure, 2 ore per ogni giorno lavorativo in caso di orario lavorativo giornaliero superiore o pari a 6 ore, altrimenti, in caso di giornata lavorativa con meno di 6 ore il permesso si riduce ad un'ora. I permessi sono retribuiti con la retribuzione oraria effettivamente corrisposta e sono coperti da contribuzione figurativa. È fatto divieto al datore di lavoro discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge della L.n.104/1992 (art. 3, comma1, lett. a) del D.Lgs. n.105/2022).</p>
---	--	---	---	--	--



<p>Il congedo straordinario per l'assistenza del convivente disabile...</p>	<p>può essere fruito anche con modalità frazionata, non può superare la durata complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per ciascuna persona convivente portatrice di handicap.</p>	<p>la Corte di Cassazione (Sent. n.26605/2020) con interpretazione costituzionalmente orientata ha sancito che il diritto al congedo per handicap grave può superare la durata complessiva di due anni, fino a un massimo di 4 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa</p>	<p>può essere fruito solo in modalità continua è non può superare la durata complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa solo per una delle persone compagno/convivente portatrice di handicap.</p>	<p>Si applica solo ai genitori anche se adottivi ed è fruibile entro i 25 anni di età ai sensi del D.lgs. n.151/2001</p>	<p>Il congedo straordinario per l'assistenza del convivente disabile, che può essere fruito anche con modalità frazionata, non può superare la durata complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per ciascuna persona convivente portatrice di handicap. Infatti, la Corte di Cassazione (Sent. n.26605/2020) con interpretazione costituzionalmente orientata ha sancito che il diritto al congedo per handicap grave debba essere inteso nel senso che il previsto limite biennale si riferisca a ciascun soggetto convivente che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è diretta ad assicurare.</p>
---	--	---	--	--	---



<p>Qual è uno dei diritti riconosciuti ai lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti per assistere una persona con grave disabilità?</p>	<p>Diritto alla riduzione dell'orario di lavoro solo i genitori adottivi. Tale richiesta di trasformazione del rapporto full-time in part-time avanzate dai genitori adottivi per meglio dedicarsi alla cura e all'assistenza dei disabili sono tutelate da disposizioni antidiscriminatorie e ritorsive</p>	<p>Diritto alla priorità nell'accesso al lavoro agile, le richieste di trasformazione del rapporto full-time in part-time avanzate dai caregivers per meglio dedicarsi alla cura e all'assistenza dei disabili sono tutelate da disposizioni antidiscriminatorie e ritorsive</p>	<p>Diritto al congedo di maternità.</p>	<p>Diritto all'aspettativa non retribuita.</p>	<p>Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti per assistere una persona con grave disabilità, è riconosciuto il diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile. La stessa priorità viene riconosciuta ai genitori, anche adottivi. Le richieste di trasformazione del rapporto full-time in part-time avanzate dai caregivers per meglio dedicarsi alla cura e all'assistenza dei disabili sono tutelate da disposizioni antidiscriminatorie e ritorsive.</p>
<p>Il D.Lgs. n.105/2022, in esecuzione della direttiva n. 1158/2019, ha esteso i diritti ed ha rafforzato le tutele dei caregivers, perché?</p>	<p>questi lavoratori cooperando nell'assistenza dei disabili contribuiscono a soddisfare un interesse ritenuto generale, e, quindi, l'ordinamento cerca di conciliare i loro tempi di vita e di lavoro</p>	<p>questi lavoratori cooperando nell'assistenza dei disabili contribuiscono a ridurre la pressione sui servizi sanitari e sociali, quindi, l'ordinamento cerca di conciliare i loro tempi di vita e di lavoro</p>	<p>il coniuge/parente affine cooperando nell'assistenza dei disabili con il servizio sanitario locale contribuisce a soddisfare il legittimo interesse dei disabili e del servizio sanitario regionale</p>	<p>incentiva l'assunzione di caregiver da parte delle famiglie dei disabili</p>	<p>il d.lgs. n.105/2022, in esecuzione della direttiva n. 1158/2019, ha esteso i diritti ed ha rafforzato le tutele dei caregivers, perché, questi lavoratori cooperando nell'assistenza dei disabili contribuiscono a soddisfare un interesse ritenuto generale, e, quindi, l'ordinamento cerca di conciliare i loro tempi di vita e di lavoro. La novella legislativa interviene per sollevare il caregiver dall'esclusività dell'attività di cura consentendo che la stessa venga ripartita tra vari soggetti.</p>

