

**Prot. GB/2022/0066265
del 07/09/2022**

Ai Direttori delle strutture di Staff
alla Direzione Generale
alle Strutture di Linea
alle Strutture Territoriali
Ai Direttori delle strutture di Linea
Ai Direttori delle strutture di Supporto
agli Organi e all'Amministrazione
Ai Direttori delle strutture Territoriali
Ai Direttori degli Uffici di Scopo
Al Direttore dell'istituzione Sistema
Biblioteche Centri Culturali

E, p.c. Ai Referenti dell'Ufficio del Personale
Alle OO.SS.
Alle R.S.U.

Oggetto: DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio” pubblicato in G.U. Serie Generale n. 176 del 29-07-2022 – Modifiche al D.Lgs. 151/2001 e alla Legge 104/1992 – in vigore dal 13.08.2022.

Si rende noto che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 176 del 29-07-2022 il Decreto Legislativo n. 105/2022 che, in attuazione della Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, introduce nuove tutele in materia di congedo di paternità obbligatorio, di congedo parentale e benefici ex legge 104/92.

Si riepilogano di seguito le principali novità normative di interesse per la gestione del personale capitolino.

Congedo di paternità obbligatorio – art. 27 bis D. Lgs. 151/2001

L'art. 2 del decreto in argomento, rubricato "*Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*" al comma 1, lett. c) ha introdotto l'**art. 27-bis al D. Lgs. 151/2001 "Congedo di paternità obbligatorio"**, ai sensi del quale:

"1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.

6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze".

Il congedo obbligatorio di paternità spetta al padre lavoratore anche in aggiunta al congedo di paternità cosiddetto *alternativo*, già previsto dall'art. 28, comma 1, D. Lgs. 151/2001, riconosciuto al padre lavoratore 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.

Per il congedo obbligatorio di paternità è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 % della retribuzione, ai sensi del novellato art. 29 del D. Lgs. 151/2001.

Congedo parentale qualora vi sia un solo genitore – art. 32, comma 1, lett. c) D. Lgs. 151/2001

Secondo quanto disposto dalla novellata **lett. c), comma 1, dell'art. 32, del D. Lgs. 151/2001**, il diritto di astenersi dal lavoro compete “*per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **undici mesi**, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS*».

Trattamento economico e normativo del congedo parentale – art. 34 D. Lgs. 151/2001

Ai sensi del novellato art. 34 del D. Lgs. 151/2001:

“1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, **fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.»;

“2. Per tutto il periodo di **prolungamento del congedo** di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori **un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**”;

“3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, **fino al dodicesimo anno di vita del bambino**, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione

generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo”.

Omissis...

“5. 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”.

Inoltre, ai sensi del novellato **comma 3, dell'art. 36** del D. Lgs. 151/2001:

“L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

L'INPS, in attesa delle indicazioni operative di dettaglio che saranno oggetto di una specifica circolare, con il **messaggio n. 3066 del 4.8.2022** ha fornito i primi chiarimenti in materia di congedo di paternità e di congedo parentale.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave - art. 42, comma 5, D. Lgs. 151/2001
--

La lett. n), comma 1, art. 2, del D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, ha introdotto importanti novità anche al comma 5 dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 in tema di *“Riposi e permessi per i figli con handicap grave”*, che risulta così riformulato:

“Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei

figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo di cui al presente comma spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.»;

Assistenza ai disabili in situazione di gravità - art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'art. 3 del D. Lgs. 105/2022 ha apportato alcune modifiche alle agevolazioni previste dall'art. 33, della L. 104/1992, in particolare:

il novellato comma 2 dispone che: *“La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino”;*

il novellato comma 3 recita: *“Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia **coniuge, parte di un'unione civile** ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, **convivente di fatto** ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, **parente o affine entro il secondo grado**. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, **il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati che possono fruirne in via alternativa tra loro**. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di **più persone con disabilità** in situazione di gravità, **a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile** di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del*

convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.”

Infine, **il nuovo comma 6bis** del citato art. 33, L. 104/92 prevede che: *“I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato”.*

L'INPS, in attesa delle indicazioni operative di dettaglio che saranno oggetto di una specifica circolare, con il **messaggio n. 3096 del 5.8.2022** ha fornito i primi chiarimenti in materia di permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e di congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001.

I Direttori in indirizzo sono invitati a diffondere il contenuto della presente circolare a tutto il personale assegnato alla Struttura, nonché ad attenersi alle disposizioni legislative sopra esposte, nelle more dell'adeguamento del sistema informativo del personale che sarà debitamente comunicato.

Cordiali saluti

Il Direttore