



Direzione centrale identità professionale,
pianificazione e organizzazione

Alle Direzioni centrali
Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

e p.c. alla Segreteria del Direttore generale

Oggetto: Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 (G.U. Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022) – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, è stato adottato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto 2022, nel quale è stato previsto un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei cd. *caregiver* familiari, “*al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*” (art. 1, comma 1, d.lgs. 105/2022).

Le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti oggetto del decreto, “*salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni*” (art. 1, comma 2, d.lgs. 105/2022), in un’ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all’assistenza.

Si riportano, di seguito, le novità introdotte in relazione ai singoli istituti.

1. Congedo di paternità obbligatorio

Rispetto alla previgente disciplina, l’articolo 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*), introdotto dall’articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022, in merito al congedo di paternità obbligatorio, stabilisce che “*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*”. Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo, disciplinato dall’art. 28 T.U., spettante 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.

Nelle more di eventuali chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro, si evidenzia di seguito quanto stabilito dalle le disposizioni di recente emanazione secondo le quali il congedo di paternità:

- a) spetta per un periodo di dieci giorni lavorativi;
- b) è fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita;
- c) non è frazionabile ad ore ma può essere utilizzato anche in modo non continuativo;
- d) è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, entro lo stesso arco temporale;
- e) si applica anche al padre adottivo o affidatario;
- f) può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- g) è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo nei casi previsti dall'articolo 28 del T.U.;
- h) dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione ed, in particolare, il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, cc. da 2 a 7, e dell'art. 23 (art. 29 T.U. nuova formulazione) e il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 (art. 30 T.U. nuova formulazione);
- i) è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di cui agli articoli 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, T.U.); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASPI) e non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2 T.U.).

Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, *“con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto”*.

Sono in corso di predisposizione gli adeguamenti ai moduli applicativi “Anagrafica dei dipendenti” (già “Dotazione Organica”), “Timbrature” e “Richieste” per consentire la gestione informatizzata delle comunicazioni e dei corrispondenti giustificativi. Nelle more, la comunicazione di fruizione dell'istituto in parola potrà essere inoltrata con e-mail al Dirigente di sede/ Responsabile del Processo con l'indicazione dei giorni in cui intende fruirne; tale comunicazione non è soggetta ad autorizzazione sempreché sia rispettata la tempistica di cui sopra. Successivamente all'adeguamento del sistema informatico, le richieste già presentate a mezzo e-mail dovranno essere inserite nello stesso, al fine di permettere il corretto calcolo dei giustificativi di assenza e presenza.

2. Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del T.U., disponendo che *“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”*.

Nello specifico, alla madre e al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a

un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

Restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U.: la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), 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.

Allo stesso modo, ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 T.U., è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento (art. 34, comma 2, T.U. nuova formulazione).

Le modifiche in materia di congedo parentale trovano applicazione anche in caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento. Pertanto, la sopra citata indennità del 30 per cento è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dei 9 mesi, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36, c.3, T.U.).

Resta ferma la previsione di maggior favore contenuta nell'art. 28, c. 3 del CCNL 2019-2021, che riconosce, nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, l'intera retribuzione alle lavoratrici madri o in alternativa ai lavoratori padri, per i primi trenta giorni di congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente.

Con l'occasione si rammenta che, i periodi di assenza per congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice (art. 28, c. 5, CCNL 2019-2021).

Si evidenzia che, secondo la previsione contenuta nel comma 5 dell'art. 34 T.U. nuova formulazione, 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 eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Per la fruizione dei congedi parentali, dovrà essere inserita apposita istanza sul modulo "Richieste" del sistema informativo di gestione delle presenze, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del

periodo di astensione, salvo che ricorrano particolari e comprovate situazioni personali, in presenza delle quali la domanda potrà essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, utilizzando i codici appositamente previsti:

- FA1 (Congedo parentale a giorni - retribuzione al 100%);
- FA5 (Congedo parentale a giorni - retribuzione al 30%);
- FA6 (Congedo parentale a giorni non retribuito);
- F1H (Congedo parentale a ore - retribuzione al 100%);
- F5H (Congedo parentale a ore - retribuzione al 30%);
- F6H (Congedo parentale a ore non retribuito).

Si rappresenta che la fruizione dei congedi in esame viene resa disponibile sul sistema informatico previo inserimento nel modulo "Anagrafica dei Dipendenti" (già "Dotazione Organica"), i dati relativi ai figli all'interno della sezione "Nucleo Familiare".

3. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

L'articolo 2, comma 1, lett. n) ha riformulato l'articolo 42, comma 5, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.

Ne consegue che, secondo la disciplina entrata in vigore il 13 agosto 2022, nell'ordine di priorità, al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità.

È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

La richiesta di concessione del congedo in parola viene effettuata per via ordinaria e pertanto la verifica del rispetto dei tempi sopra indicati non avviene tramite l'applicativo informatico.

Per la fruizione del congedo straordinario in parola è previsto che su "Anagrafica dei dipendenti" (già "Dotazione Organica") vengano inseriti i dati relativi al provvedimento di concessione del diritto al lavoratore ed, in particolare, le date di inizio e termine del periodo di congedo. L'assenza del lavoratore, in corrispondenza delle giornate e dei periodi di fruizione, comporta che il sistema generi il corrispondente giustificativo (AZ).

4. Permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022, nel riferirsi espressamente anche al lavoratore dipendente pubblico, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto e stabilisce che *"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"*.

Viene, dunque, superato, il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – per i quali è sempre stata prevista tale facoltà - non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Pertanto, a far data dal 13 agosto 2022, più

soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

5. Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

In conseguenza della modifica dell'art. 8, c. 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ad opera dell'art. 5, c. 1, lett. a) del decreto legislativo n. 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 di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge.

IL DIRETTORE CENTRALE
Ilaria FEOLA

Firmato digitalmente da

ILARIA FEOLA

O = Ispettorato Nazionale del
Lavoro
C = IT