



## ISTITUTO COMPRENSIVO N. 2 "G.Marconi"

di Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di I grado

Piazza Don Bosco n. 8 - 98076 Sant'Agata Militello (ME)

e-mail: [meic885004@istruzione.it](mailto:meic885004@istruzione.it) – pec: [meic885004@pec.istruzione.it](mailto:meic885004@pec.istruzione.it)

sito web: [www.comprensivomarconi.edu.it](http://www.comprensivomarconi.edu.it)

### Circolare n. 13 a.s. 2022-2023

Al personale scolastico

Alla DSGA

Alla RSU

Al sito Web

ATTI

Ogg.: Informativa D. Lgs. 105/2022\_Nuove tutele congedo parentale

Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il [D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105](#), c.d. "decreto **Equilibrio**", in vigore dal 13 agosto 2022, che recepisce le novità introdotte dalla **direttiva UE n. 2019/1158** in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza.

Nello specifico il "decreto Equilibrio" modifica:

- il Testo Unico di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs n. 151/2001);
- le discipline dettate dalla legge n. 104/1992 sui permessi;
- D.lgs. n. 151/2001 **su congedo straordinario** per i lavoratori che assistono familiari con disabilità grave.
- l'articolo 8 del D.Lgs n. 81/2015 (trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale).

### CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO DI 10 GIORNI

L'art. 2, comma 1, lettera c), del [D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105](#) introduce l'art. 27-bis al Capo IV del Lgs 26 marzo 2001, n. 151

Il congedo di paternità obbligatorio, a differenza di quello previsto dall'art. 28 del D. Lgs. n. 151/2001 (il congedo di paternità cosiddetto alternativo), entra pienamente a regime.

Il decreto non proroga, invece, l'ulteriore giorno di congedo facoltativo spettante al padre in alternativa al congedo obbligatorio della madre. Il congedo di paternità diventa quindi un diritto autonomo e distinto, **aggiuntivo a quello della madre**, indipendente dal diritto di quest'ultima al proprio congedo di maternità.

A fronte dello stabile riconoscimento del diritto ad un congedo obbligatorio, viene **esteso anche a tutela del padre lavoratore il divieto di licenziamento**, fino al compimento di un anno di età del bambino (nuovo art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2001).

Il congedo di paternità così stabilizzato consiste nella fruizione da parte del padre lavoratore (anche adottivo o affidatario) di **dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa nell'arco temporale dei due mesi precedenti al parto/ingresso in famiglia/entrata in Italia (non più quindi solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita), ed entro i primi 5 mesi dalla nascita, dall'ingresso in famiglia (per l'adozione nazionale) o dall'entrata in Italia del minore (per l'adozione internazionale).

**Il padre, anche adottivo o affidatario, potrà infatti fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice.**

Tale termine resta fissato anche in caso di parto prematuro e spetta altresì nell'ipotesi di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo la durata del congedo è estesa a 20 giorni lavorativi.

Quindi il **PADRE** lavoratore dipendente si astiene per **10 giorni lavorativi** (anche adottivo o affidatario) secondo le seguenti modalità:

- a) dai 2 mesi precedenti la data presunta parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita;
- b) in caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è di **20 giorni lavorativi**;
- c) il congedo è **fruibile anche**:
  - in via non continuativa,
  - in caso di morte perinatale del figlio,
  - durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- d) **non è** frazionabile a ore.

### COME RICHIEDERLO

Il padre deve **comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni** in cui intende fruire del congedo obbligatorio, **con anticipo di 5 giorni** (non più quindici, come in precedenza), *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 del sistema informativo (AXIOS) relativo alla gestione delle assenze predisposto dall'amministrazione.

### RETRIBUZIONE

Ai sensi del novellato articolo 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

### MODIFICHE CONGEDO PARENTALE LAVORATORI DIPENDENTI

Come noto, la normativa principale di riferimento sui congedi parentali è rinvenibile negli articoli da 32 a 38 del decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".

Il "decreto Equilibrio" [\*\*D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105\*\*](#) modifica in maniera innovativa anche il congedo parentale (cd. astensione facoltativa). Vengono apportate importanti novità, inerenti in particolar modo la durata complessiva del diritto che viene estesa sia con riguardo alla durata temporale dell'astensione dall'attività lavorativa, sia con riguardo all'età del bambino.

Viene anzitutto portata a 12 anni l'età del bambino (o l'ingresso del minore) entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale indennizzato.

Il livello della relativa indennità rimane pari al 30% della retribuzione, nella misura di tre mesi intrasferibili per ciascun genitore, per un periodo totale complessivo di 6 mesi.

Il provvedimento inoltre prevede che, accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, **un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi**, per i quali spetta, sempre 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).

Quindi, i mesi di congedo parentale coperto da indennità aumentano da sei a nove.

Come per il congedo di maternità/paternità, nella base di calcolo della retribuzione rientra anche il rateo giornaliero relativo alla tredicesima (gratifica natalizia) e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente (per il conteggio si fa riferimento all'art. 23 del D.Lgs n. 151/2001).

Durante la fruizione del congedo maturano i ratei di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Si amplia poi **da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo** o con affidamento esclusivo del figlio, nell'ottica di un'azione positiva sostenitrice dei nuclei familiari monoparentali.

In sintesi:

- 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore (3+3) + 3 mesi, trasferibili tra i genitori. Quindi viene estesa **da 6 a 9 mesi la durata complessiva del congedo parentale** coperto da **indennità nella misura del 30% della retribuzione**, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili da entrambi i genitori;
- 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.
- Viene estesa **da 10 a 11 mesi la durata del congedo parentale** spettante al **genitore solo**, equiparandola alla fruizione del congedo riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale ed al fine di perseguire una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali;
- Viene estesa **da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori**, anche adottivi e affidatari, **possono fruire dell'astensione facoltativa**, indennizzata nella misura sopra descritta pari al 30% della retribuzione.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, **è sufficiente presentare richiesta al proprio datore di lavoro.**

### RETRIBUZIONE

La nuova formulazione del comma 5 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede che *«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».*

### CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO BIENNALE DOPO IL DLGS 105/2022

Con il **[D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105](#)**, c.d. **decreto Equilibrio**, il legislatore ha introdotto **nuove regole** anche con riferimento al **congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001**, per i lavoratori che assistono familiari con disabilità grave.

Questo congedo spetta in primo luogo al coniuge convivente con il disabile e, in sua mancanza, il diritto si degrada verso altri familiari conviventi.

Il congedo in esame è di durata non superiore a due anni da fruire in modo continuato o frazionato. Tra i soggetti beneficiari sono inseriti **la parte di un'unione civile e, in ossequio all'art. 3, comma 2 della Costituzione, il convivente di fatto**, i quali, sempre a decorrere dal **13 agosto 2022**, potranno accedere alle nuove misure così come modificate.

Viene inoltre ribadito che il congedo spetta anche alla parte dell'unione civile, cioè al partner omosessuale (che di fatto già è equiparato al coniuge e, quindi, compreso tra gli aventi diritto all'istituto).

Per conformarsi al principio espressamente affermato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 232 del 7 dicembre 2018, viene inoltre specificato che il diritto al congedo spetta altresì nel caso in cui la convivenza con il soggetto da assistere sia stata instaurata dal richiedente successivamente alla richiesta (cfr. **[Messaggio n. 3096/2022](#)** dell'INPS del 5 agosto 2022).

## **MODIFICA AI PERMESSI PER L'ASSISTENZA DI PERSONE DISABILI DOPO IL DLGS 105/2022**

Con il c.d. "decreto Equilibrio", viene **reformulato il novellato del comma 3, art. 33, legge 104/1992, eliminando il principio del "referente unico"** per l'assistenza al familiare con disabilità grave, come già previsto dalla disciplina per i genitori in caso di assistenza al figlio disabile, in linea con la natura del rapporto di assistenza in funzione del ruolo svolto.

In particolare l'art. 3 – comma 1 lettera b, n. 2) del Decreto Legislativo n. 105/2022 ha sostituito il comma 3 art. 33 della legge 104 con un nuovo comma 3.

Nella nuova formulazione del comma 3 vengono richiamati gli aventi diritto ai tre giorni di permesso per l'assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità che sono:

- 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 legge 20 maggio 2016, n. 76, † 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.

La nuova formulazione dell'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede, infatti, 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»*.

**IL DIRIGENTE SCOLASTICO**

*Prof.<sup>ssa</sup> Maria Larissa Bollaci*

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993