



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Prot. n. 101349 del 24.08.2022 Allegati //

Anno 2019 tit. VII cl. 11 fasc. 5.4

Al Personale tecnico-amministrativo
Ai Collaboratori ed esperti linguistici

e p.c. Alle OO.SS. e RSU di Ateneo

LORO SEDI

OGGETTO: decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 - equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "*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*".

Le finalità della suddetta direttiva sono essenzialmente quelle di promuovere il miglioramento della conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers, anche al fine di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e promuovere un'effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare.

A tal riguardo, riteniamo utile riportare le principali novità di interesse per il personale, sottolineando che la nuova disciplina si applica a decorrere dal 13 agosto 2022.

✓ **Congedo di paternità**

Prima importante novità è rilevabile nella fine della disparità di trattamento tra dipendenti pubblici e privati, iniziata nel 2012 ad opera della legge n. 92 che aveva introdotto il congedo di paternità fruibile, prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, solamente dai padri lavoratori privati. Che adesso il congedo di paternità sia fruibile anche dai padri dipendenti pubblici è garantito dall'articolo 1, comma 2,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

del D.lgs. n. 105/2022 laddove specifica che “*nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni*”.

Il provvedimento in esame rende strutturale la nuova tipologia di congedo di paternità, con la modifica del testo unico sulla maternità e paternità, il D.Lgs. n. 151/2001, nel quale a tal fine è stato introdotto l'art. 27-bis “*Congedo di paternità obbligatorio*”.

Tale congedo, a differenza di quello previsto dall'art. 28 del citato D.Lgs. n. 151/2001, il cosiddetto congedo di paternità alternativo, si configura come un diritto autonomo del padre lavoratore e pertanto spetta indipendentemente dal diritto della madre al proprio congedo di maternità.

Il congedo può essere fruito, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di **dieci giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa; per i giorni di congedo è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

La fruizione del congedo spetta anche ai padri adottivi o affidatari e in questi casi il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione nazionale, o dall'ingresso del minore in Italia, nel caso di adozione internazionale.

Questo congedo, inoltre, potrà essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Da segnalare, infine, l'importante novità riguardante il raddoppio della durata del congedo, che passa così a 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo.

Per l'esercizio del diritto, il padre deve comunicare in forma scritta i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita.

✓ **Congedo parentale**

Come noto, la normativa di riferimento sui congedi parentali è rinvenibile negli articoli da 32 a 38 del testo unico sulla maternità e paternità, ovvero il citato D.Lgs. n. 151/2001.

Il D.lgs. n. 105/2022 introduce diverse modifiche al previgente regime giuridico di questo istituto, in particolare l'articolo 2, comma 1, lettera i), dispone la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. che adesso prevede: “*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*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione”.

Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino o entro 12 anni 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, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- 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, 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. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Nel caso di figli con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n.104, era già prevista (art. 33 del T.U.) la possibilità di estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale. Il nuovo decreto riformula, per evitare equivoci e fraintendimenti, l'aspetto che riguarda l'indennità, prevedendo esplicitamente: *“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”.*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Un'altra rilevante novità da segnalare riguarda la valutazione dei periodi di congedo parentale ai fini della determinazione delle ferie e della tredicesima mensilità. In passato, infatti, i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% non venivano considerati utili a questi fini. Ora, invece, 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*».

Chiaramente, in questo ambito, rimane ferma l'applicazione della condizione di miglior favore prevista nell'art. 31, comma 4, del CCNL Comparto Università del 16.10.2008 che stabilisce: “*Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente**, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e **sono retribuiti per intero**, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.*”

✓ **Congedo straordinario di due anni per assistenza a disabile in situazione di gravità**

Il D.Lgs. 105/2022 interviene anche sull'articolo 42 del D.Lgs. 151/2001, che prevede, a determinate condizioni, la concessione del congedo straordinario, fino ad un massimo di due anni, per l'assistenza di familiari con grave disabilità.

Le novità sono:

- l'equiparazione al coniuge ed alla parte di un'unione civile, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76)¹, purché la stabile convivenza risulti da **dichiarazione anagrafica** di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223;
- viene ridotto da sessanta a trenta giorni il termine dilatorio, decorrente dalla richiesta, per l'inizio della fruizione del congedo, in pratica è il tempo massimo oltre il quale l'amministrazione non può posporre l'inizio del congedo;
- il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

¹ Si intendono per “conviventi di fatto” due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

Il decreto ribadisce, quindi, quali sono i titolari del beneficio in ordine decrescente, in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti per gli aventi diritto che precedono: 1) coniuge convivente o parte di un'unione civile o convivente di fatto; 2) padre o madre anche adottivi; 3) figlio convivente; 4) fratello o sorella conviventi; 5) parente o affine entro il terzo grado convivente.

✓ **Permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità (legge 104)**

L'art. 3 del decreto legislativo in esame apporta novità anche nel regime dei permessi per l'assistenza ai soggetti disabili contenuto nella legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In particolare si segnala il superamento del regime del c.d. "referente unico". 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”*.

Resta confermata, invece, la possibilità per lo stesso dipendente di assistere più persone in situazione di *handicap* grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più persone disabili.

Anche ai fini della fruizione dei permessi previsti dalla legge 104 è stata formalizzata l'equiparazione del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge ed alla parte di un'unione civile.

Infine, è stata inserita un'apposita disposizione che vieta atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge n. 104/1992 ed al D.Lgs. n. 151/2001.

✓ **Priorità per l'accesso allo smart working**

In virtù delle modifiche introdotte alla legge n. 81/2017, anche i datori di lavoro pubblici che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile saranno tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 20².

² 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 o del convivente di fatto ai sensi della [legge 20 maggio 2016, n. 76](#), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, 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 se', sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

Area gestione delle risorse umane

Settore personale tecnico e amministrativo

✓ **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time**

Un'altra importante modifica introdotta dal decreto in commento riguarda i lavoratori aventi diritto, ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative. Questi ultimi, nella norma previgente, erano costituiti dal coniuge, dai figli e dai genitori del lavoratore o della lavoratrice. Ora tale diritto è riconosciuto anche alla parte dell'unione civile e al convivente di fatto.

Infine, in una prospettiva di rafforzamento della tutela dei lavoratori che presentano tale richiesta, viene considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio, adottata dal datore di lavoro in violazione di tale diritto.

L'Aquila, 24.08.2022

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Pietro Di Benedetto)

F.to Pietro Di Benedetto

Il presente documento è conforme al documento originale ed è prodotto per la pubblicazione sul portale istituzionale nella modalità necessaria affinché resti fruibile dai software di ausilio, in analogia a quanto previsto dalla legge sull'accessibilità. Il documento originale con le firme autografe è a disposizione presso gli uffici della struttura competente.

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](#).