

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna</p> <p>Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>
 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto Ortopedico Pizzardi di Bologna Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p> 

**DECRETO LEGISLATIVO N. 105/2022 – (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019) - Informativa relativa al congedo di paternità previsto per i lavoratori pubblici e privati e alle ulteriori disposizioni finalizzate all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.**

Di seguito vengono illustrate le nuove disposizioni normative.

**CONGEDO DI PATERNITA’**

**Il padre lavoratore** dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** (non frazionabili a ore, ma fruibili anche in via non continuativa), nell’arco temporale che va dai **2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi**.

Il congedo è fruibile, a decorrere dal 13.08.2022, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio,

**Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario** con decorrenza del termine di 5 mesi dall’effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall’ingresso del minore in Italia in caso di adozione internazionale.

**In caso di parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

**Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice** ed è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all’articolo 28 del T.U.

L’art. 29 del D.lgs. 151/2001, come modificato dal decreto in oggetto, oltre a prevedere l’**erogazione di una indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione**, con accredito figurativo della relativa contribuzione ai fini pensionistici specifica che, analogamente al congedo di maternità, i dieci giorni (20 nel caso di parto plurimo) di congedo di paternità obbligatorio:

- devono essere computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.
- vanno considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti

**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 di almeno cinque giorni**, se possibile in base alla data presunta del parto.

**CONGEDO DI PATERNITA’ ALTERNATIVO**

Resta ferma la disciplina del congedo di paternità di cui all’art. 28 del D.lgs 151/2001, ovvero la possibilità per il padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, esclusivamente nelle ipotesi di morte o di grave infermità della

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna</p> <p>Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>
 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto Ortopedico Pizzardi di Bologna Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p> 

madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (l'istituto assume la nuova denominazione di "congedo di paternità alternativo").

## CONGEDO PARENTALE PER GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

**Rispetto alla retribuzione** dei periodi di congedo parentale, il nuovo decreto legislativo prevede che, **fino al dodicesimo anno di vita del figlio**, spetta:

- **alla madre**, un periodo di **3 mesi**, **non trasferibili all'altro genitore**;
- **al padre**, un periodo di **3 mesi**, **non trasferibili all'altro genitore**;
- **entrambi i genitori** hanno **altresì diritto**, **in alternativa tra loro**, a un **ulteriore periodo della durata complessiva di 3 mesi**,

Per un **periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi**, retribuiti:

- **al 100 per cento per i primi 30 giorni**, come contrattualmente previsto
- **al 30 per cento della retribuzione per i restanti mesi**

**Restano, invece, immutati i periodi massimi fruibili**, individuali e di entrambi i genitori, previsti dall'articolo 32 del T.U., che di seguito si riportano:

- **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 nel caso in cui, per lo stesso figlio, 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 per ogni figlio (elevabili a 11 mesi nel caso in cui, per lo stesso figlio, il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) 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**, continuativi o frazionati di congedo parentale. Per 9 di questi mesi è prevista:

- una retribuzione, pari **al 100 per cento per i primi 30 giorni**, come contrattualmente previsto,
- un indennizzo pari **al 30 per cento della retribuzione** per i restanti mesi.

La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto **l'affidamento esclusivo del figlio**.

**Il genitore** è qualificabile come **solo** nei casi di:

- Morte dell'altro genitore
- Abbandono del figlio da parte dell'altro genitore
- Affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore risultante da provvedimento formale
- Non riconoscimento del figlio da parte di un genitore
- Grave infermità di un genitore

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna</p> <p>Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>
 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto Ortopedico Pizzardi di Bologna Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p> 

**I periodi di congedo parentale sono parificati all'attività lavorativa, 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.**

## **PERMESSI DI CUI ALL'ARTICOLO 33 DELLA LEGGE N. 104/1992**

L'art. 3 del D.lgs. 105/2022 apporta alcune modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104:

sono stati **inseriti nel novero dei soggetti che possono fruire dei 3 giorni di permesso retribuito mensile per l'assistenza al familiare disabile grave** :

- **la parte di una unione civile** di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76,
- **il convivente di fatto** di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge.

**Viene introdotta**, in luogo del principio del referente unico, **la possibilità di frazionare la fruizione dei permessi mensili tra più soggetti aventi diritto, sempre nel limite dei tre giorni mensili** (computato con riferimento a tutti coloro che assistono tale persona).

**Per chi fruisce dei permessi in esame viene inoltre previsto un diritto di priorità all'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile.**

**ai sensi dell'art. 1 commi 36 e seguenti della legge 20 maggio 2016, n. 76, 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.

Per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla 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.

## **CONGEDO STRAORDINARIO DI CUI ALL'ARTICOLO 42, COMMA 5, DEL D.LGS N. 151/2001**

E' introdotto il **“convivente di fatto”** (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 76/2016) tra i soggetti individuati prioritariamente ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile (di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76),

Viene, inoltre, **ridotto da 60 a 30 giorni** dalla richiesta di assenza a titolo di congedo straordinario **il termine dilatorio massimo per l'inizio della fruizione** dello stesso.

Viene precisato che **il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo**. La stessa deve comunque sussistere all'inizio della fruizione dell'istituto e deve essere garantita per tutta la durata dell'assenza.

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna</p> <p>Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>
 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto Ortopedico Pizzardi di Bologna Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p> 

La disposizione inoltre inserisce nella formulazione letterale, dell'art. 42 comma 5 T.U. di cui al D.lgs. n. 151/2001, le categorie già comprese nella disciplina complessiva dell'istituto recependo i contenuti delle sentenze della Corte Costituzionale in materia e confermando l'ordine di priorità di fruizione indicato nel riquadro sotto riportato.

Il congedo sarà fruibile in ordine alle seguenti priorità:

- **il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto;**
- **il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/ della parte dell'unione civile convivente / del convivente di fatto;
- **uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- **uno dei fratelli o sorelle conviventi** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- **un parente o affine entro il terzo grado convivente** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente / il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dalla quale risulti la convivenza di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016 con il disabile da assistere.

## **PRIORITA' DI ACCESSO AL LAVORO AGILE O AD ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE**

L'art. 4 del D.lgs. 105/2022 modifica la disciplina dei criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile previsti dall'art. 18 comma 3-bis della legge 81/2017 o ad altre forme di lavoro flessibile.

Secondo la norma novellata i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste formulate:

- **dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave;**
- **dai lavoratori con disabilità grave accertata** che usufruiscano delle due ore di permesso giornaliero o dei tre giorni mensili
- **dei lavoratori che siano caregivers** ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna</p> <p>Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Ospedaliero - Universitaria di Bologna IRCCS Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p>
 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Imola</p>	 <p>SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Istituto Ortopedico Pizzardi di Bologna Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico</p> 

## PRIORITA' NELLA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

L'art. 5 del D.lgs 105/22, modificando l'art. 8 del d.lgs. 81/2015, prevede che sia riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nei casi:

1. di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti: il coniuge, la parte di un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o genitori del lavoratore o della lavoratrice,
2. in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'art. 3 comma 3 L.104/92, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

-----

Si precisa che è possibile fruire degli istituti oggetto della presente informativa dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022 e che sono in corso i necessari aggiornamenti che consentiranno l'adeguamento della procedura informatica all'attuale normativa.

Si precisa inoltre che la presente informativa e la modulistica aggiornata per la presentazione delle richieste sono in corso di pubblicazione sulle intranet aziendali e sul Portale del Dipendente.

*Servizio Unico Amministrazione Giuridica del Personale*