



DG.14

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Ai Direttori Generali

Al Responsabile degli Uffici di Diretta
Collaborazione del Presidente

Ai Responsabili degli Uffici Speciali
Avvocatura Regionale (60.01.00)
Grandi Opere (60.06.00)
Ufficio per il Federalismo e dei Sistemi
territoriali e della Sicurezza integrata
(60.09.00)
Ufficio Enti e società partecipate,
vigilanza e controllo (60.10.00)
US per la crescita e la transizione
digitale (60.11.00)

Al Responsabile della Struttura di Missione
per lo smaltimento dei RSB
70.05.00

Al Responsabile del Nucleo per la Valutazione
e la Verifica degli investimenti pubblici
41.02.01

All'Autorità di Audit
41.01.00

Ai Responsabili delle Strutture:
Staff Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi
Europei e Responsabile P.R.A. (50.03.93)
Struttura tecnica di supporto O.I.V. (50.14.83)
Supporto al Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza (50.14.94)

All'Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)

A tutti i Dirigenti di Staff/UOD
per il tramite dei Direttori Generali

Ai Responsabili delle Segreterie degli Assessori

e, p.c.,

Al Capo di Gabinetto del
Presidente

LORO SEDI

Prot. 2022.0516566 del 20/10/2022

Oggetto: D. Lgs. 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.

Si rende noto che è stato pubblicato nella Gazz. Uff. 29 luglio 2022, n. 176 il decreto legislativo in oggetto, le cui disposizioni, entrate in vigore il 13 agosto u.s., sono volte a favorire la conciliazione tra l’attività lavorativa e la vita privata per i genitori ed i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

Con la presente nota si forniscono le prime indicazioni sulle novità normative introdotte in materia di maternità, paternità e congedo parentale, nonché di permessi ex lege 104/92, riservandosi di fornire ulteriori indicazioni operative, ove necessario, in merito a particolari aspetti del testo normativo in esame.

Ciò premesso, si richiamano di seguito gli articoli di principale interesse, con particolare riguardo alle modifiche apportate al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante norme per la tutela e il sostegno della maternità e paternità, nonché alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità.

1. Congedo di paternità obbligatorio

L’istituto del congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto dall’articolo 2, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 105/2022, che ha inserito dopo l’articolo 27, al capo IV del D.lgs. 151/2001, l’art. 27-bis:

“Art. 27-bis. Congedo di paternità obbligatorio([legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 24, lett. a; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 354; legge 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, commi 25 e 363](#))

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 riferimento del comma 1 ai giorni lavorativi lascia intendere che sono da computare le sole giornate lavorative, con esclusione dunque dei giorni festivi e feriali non lavorativi.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, commi da 2 a 7, e dell'art. 23 del D.lgs. n. 151/2001.

Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 del medesimo decreto legislativo. (cfr. artt. 29 e 30 del D.lgs. n. 151/2001 - come sostituiti dalle lettere e) e f) del medesimo comma 1, art. 2, del D.lgs. n. 105/2022).

Lo stesso articolo 2, comma 1, lett. d), rinomina come congedo di paternità alternativo il congedo di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, la cui disciplina non ha subito variazioni.

2. Trattamento economico e normativo del congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001

L'art. 2, comma 1, lettera i), del D.lgs. n. 105/2022 ha introdotto delle modifiche al trattamento economico e normativo del congedo parentale, sostituendo il comma 1 dell'art. 34 del D.lgs. n. 151/2001, come di seguito riportato:

Art. 34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

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.

Pertanto, ferma restando la previsione contrattuale di maggior favore (art. 43, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018) che prevede, per i primi trenta giorni di congedo (computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente), la retribuzione per intero (secondo quanto previsto dal comma 2 del medesimo articolo), per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del medesimo decreto legislativo, è previsto che:

- fino al dodicesimo anno di vita del figlio (e non più fino al sesto anno), a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, un'indennità pari al 30% 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 % della retribuzione (per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi e non più di sei 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.

Cambia la situazione del genitore solo, in virtù dell'art. 2, comma 1, lett. h), D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, che ha sostituito la lettera c) dell'art. 32, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001:

“c) 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”

Pertanto, 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 situazione di genitore solo è riscontrabile, oltre che nei casi di morte dell'altro genitore o di abbandono del figlio, anche nei casi di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore (cfr. Circolare INPS n. 8 del 17/01/2003). 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.

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.

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 (art. 34, comma 5, del D.lgs. n. 151/2001, così sostituito dall'art. 2, comma 1, lett. i), n. 4), D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105).

3. Congedo biennale per assistenza a persone con disabilità grave

L'art. 2, comma 1, lett. n), del D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 ha sostituito il comma 5 dell'art. 42, del D.lgs. n. 151/2001, prevedendo che:

- 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.

4. Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Con l'introduzione dell'art. 2-bis, operata dall'art. 3, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 105/2022, viene sancito il generale divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici previsti dalla normativa vigente e connessi allo stato di disabilità proprio o di coloro ai quali viene prestata assistenza o cura.

Con il nuovo comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92, il lavoratore dipendente 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.

5. Modalità operative

Il dipendente che intende fruire del congedo di paternità obbligatorio deve inoltrare apposita comunicazione all'ufficio di appartenenza, nel rispetto dei termini di preavviso di cui all'art. 27-bis, comma 6, del D.lgs. n. 151/2001. Trattandosi di un istituto la cui fruizione non incide sul trattamento economico, se ne demanda la gestione all'ufficio di appartenenza dei dipendenti interessati.

Per quanto concerne la fruizione dei permessi ex lege 104/92, atteso che il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, è necessario che il dipendente faccia richiesta espressa in forma scritta di voler fruire del diritto **in via esclusiva o alternata** con altro soggetto avente titolo, dichiarando, ai sensi degli artt. 45 e 47 del D.P.R. 445/2000, quanto segue:

1. il nominativo e le generalità dell'altra persona avente titolo a fruire dei permessi per lo stesso soggetto con handicap in condizione di gravità;
2. il datore di lavoro dell'altro titolare dei permessi (se lavoratore dipendente).

Fermo restando la programmazione mensile dei giorni di fruizione dei permessi, onde consentire di contemperare le esigenze assistenziali con quelle di funzionalità degli uffici e di migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente sarà altresì tenuto a fornire mensilmente apposita dichiarazione in ordine ai permessi fruiti dall'altro titolare, suscettibile di verifica ai sensi degli artt. 71 e 75 del richiamato D.P.R. 445/2000.

Si allega alla presente la modulistica utilizzabile per la fruizione del congedo obbligatorio di paternità, riservandosi di richiedere alla competente struttura regionale il rilascio di apposito codice di imputazione dell'assenza allo stesso riconducibile nonché le eventuali modifiche da apportare ai

codici assenze in uso in ordine al congedo parentale, che saranno oggetto di successiva comunicazione.

Si richiama l'attenzione sulla puntuale applicazione delle disposizioni volte a favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la vita privata per genitori e caregivers nonché la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, al fine di non limitare l'esercizio dei relativi diritti da parte dei lavoratori.

Eventuali ulteriori indicazioni e/o chiarimenti potranno essere forniti a seguito di direttive e/o circolari emanate dalle Amministrazioni competenti in ordine alle misure previste dalle disposizioni di legge esaminate.

Il Dirigente della UOD 01
dr. ssa Rossana De Maio

Il Direttore Generale
dr.ssa Maria Messina

Al Dirigente/Responsabile.....
SEDE

OGGETTO: Richiesta di congedo obbligatorio di paternità (art. 27-bis D-Lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.)

Il sottoscritto _____ nat_ a _____
il _____ e residente a _____ Prov. _____
c.a.p. _____ in Via _____ n. _____, tel. _____
doc. identità (allegato in copia) _____, dipendente della Giunta Regionale
(Categoria _____), Matric. n. _____, in servizio presso _____

CHIEDE

di essere collocato in congedo di paternità obbligatorio, ai sensi dell'art. 27-bis del D.lgs 151/2001

- dal giorno _____ al giorno _____;
- dal giorno _____ al giorno _____;
- dal giorno _____ al giorno _____;

(Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 gg. lavorativi – non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa- nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita)

A tal fine, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art.76, nel caso di dichiarazioni mendaci e di falsità negli atti, e di quanto previsto dagli artt. 71 e 75, a conoscenza del fatto che i dati forniti con autocertificazione saranno soggetti ad eventuale controllo da parte dell'amministrazione

DICHIARA

☐ il/la figlio/a _____ è nato/a in data _____
nel Comune di _____;

☐ il/la figlio/a _____ nascerà in data _____
(inserire la data presunta del parto) nel Comune di _____;

☐ che il/la minore _____ nato/a a _____
il _____ è stato/a adottato/a preso/a in affidamento in data _____
e ha fatto ingresso in famiglia il _____;

ALLEGA (in caso di adozione o affido):

☐ copia del provvedimento di adozione o di affidamento, o del verbale rilasciato dall'autorità competente attestante la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, per le adozioni nazionali;

☐ copia dell'atto rilasciato dall'autorità competente, ovvero ente autorizzato, o copia della sentenza del giudice straniero attestante l'ingresso in Italia del minore, per le adozioni internazionali;

Il sottoscritto è consapevole che:

- è soggetto alle sanzioni previste dal codice penale e dalle leggi speciali in materia qualora rilasci dichiarazioni mendaci, formi o faccia uso di atti falsi od esibisca atti contenenti dati non più rispondenti a verità (articolo 76 del D.P.R. 445/2000);

- decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera qualora dal controllo effettuato dall'Amministrazione emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione (artt. 71 e 75 D.P.R. 28.12.2000, n. 445).

Luogo e data _____

Firma _____

Il sottoscritto dichiara di aver preso visione dell'informativa ai sensi dell'art. 13 del Regolamento n. 2016/679/UE, circa il trattamento dei dati personali raccolti con la presente richiesta e, in particolare, che tali dati saranno trattati, anche mediante sistemi automatizzati, esclusivamente per lo svolgimento delle funzioni istituzionali di competenza connesse alla presente richiesta.

Luogo e data _____

Firma _____