



Ministero dell'Istruzione



UNIONE EUROPEA  
Fondo sociale europeo  
Fondo europeo di sviluppo regionale



## Scuola Secondaria Statale di I grado ad Indirizzo Musicale "A. INVEGES"

Via Alcide De Gasperi, 8/A - 92019 SCIACCA (AG) - Tel. 0925 21331

Codice MIUR: AGMM054009 - Codice Fiscale 83001110846 - Codice UNIVOCO: UFC2HJ

E-mail: agmm054009@istruzione.it - PEC: agmm054009@pec.istruzione.it - Sito web: www.inveges.edu.it

Sciacca, 15/09/2022

Circolare N. 26

Al Personale Docente e ATA

SMS - "A. INVEGES"-SCIACCA  
Prot. 0008341 del 15/09/2022  
I (Uscita)

All'Albo/Sito

Atti

### Oggetto: Direttiva sulle assenze del personale docente e ATA

Con la presente direttiva si forniscono disposizioni relative alla disciplina delle assenze. La presente direttiva ha validità fino a nuove disposizioni.

Si sottolinea che, qualsiasi sia la tipologia, il dovere del personale è quello di comunicare tempestivamente l'assenza all'ufficio di segreteria utilizzando gli appositi modelli disponibili in modo da permettere alla scuola di provvedere alla sostituzione e garantire all'utenza l'espletamento del servizio. La mancata comunicazione tempestiva dell'assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento, si procederà secondo l'art. 17, comma 10, del CCNL scuola. Quanto detto vale anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

## ASSENZA PER MALATTIA

### Modalità di comunicazione dell'assenza

La comunicazione dell'assenza per malattia o la proroga di un evento già in corso devono essere effettuate, da parte di tutto il personale, **prima telefonicamente all'ufficio di segreteria 0925-21331 al mattino, tra le ore 7.30 e le ore 7.45, quindi, compilando richiesta sul Portale ARGO, Area Personale.**

È necessario che l'ufficio sia informato per tempo dell'assenza, per essere messo in condizione di procedere alle sostituzioni (utilizzare organico dell'autonomia o nominare il supplente). Si fa affidamento sul senso di responsabilità di ciascuno affinché si possano evitare dissensi.

In caso di mancata comunicazione del numero esatto di giorni, la comunicazione di assenza per malattia si intende della durata di un solo giorno. Quanto detto vale anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza. Si ricorda che nel computo del periodo di malattia devono essere conteggiati anche i giorni festivi e il sabato, qualora l'orario sia articolato su cinque giorni, che ricadano all'interno del periodo di malattia. Per ragioni organizzative interne, l'assenza dovrà essere comunicata anche ai collaboratori del Ds.

Si fa presente che se il dipendente presta servizio in più scuole è tenuto a comunicare l'assenza per malattia anche alle altre scuole.

### Certificazione medica

Le assenze del personale della scuola devono essere giustificate tramite certificato medico in formato telematico, inviato direttamente all'INPS dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia.

### Visita fiscale: reperibilità e controllo

La visita fiscale può essere disposta anche d'ufficio, da parte dell'Inps, in attuazione del Decreto legislativo n. 75 del 27 maggio 2017.

A tal fine, il lavoratore deve fornire all'Amministrazione l'esatto domicilio. Qualora il dipendente, per particolari e giustificati motivi, dimori in un luogo diverso dal proprio domicilio, è tenuto a darne tempestiva informazione all'ufficio di segreteria; diversamente, nel caso di irreperibilità, la responsabilità dell'assenza è a suo carico e determina la condizione di assenza ingiustificata. Il dipendente, invero, che ne abbia necessità (per visite mediche, accertamenti sanitari o per altri giustificati motivi) ha l'obbligo di comunicare alla scuola la diversa fascia di reperibilità. Attualmente le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;

- b) causa di servizio riconosciuta ascrivibile alle prime tre categorie della Tabella A allegata al DPR n. 834/1981, oppure a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo DPR;
- c) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

### **ASSENZA PER GRAVI PATOLOGIE**

L'assenza per gravi patologie è regolamentata dal comma 9 dell'art. 17 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale della scuola. La norma citata recita testualmente "In caso di gravi patologie che richiedano terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, di cui ai commi 1 e 8 del presente articolo, oltre ai giorni di ricovero ospedaliero e di day hospital anche quelli di assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie. Pertanto per i giorni anzidetti di assenza spetta l'intera retribuzione".

Alla luce della norma in questione, i giorni di assenza per "grave patologia" non concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporta, sono esclusi dall'obbligo del rispetto delle c.d. fasce di reperibilità, e dalla decurtazione di cui all'art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008. Affinché gli interessati possano invocare l'applicazione del citato beneficio, è necessario il concorso di una serie di elementi. Devono, infatti, sussistere ed essere valutati contestualmente due requisiti essenziali:

- ✓ che si tratti di patologie gravi, debitamente certificate come tali da una ASL o da struttura convenzionata;
- ✓ che, per fronteggiare la grave patologia da cui è affetto, l'interessato debba sottoporsi a terapie salvavita o assimilabili, anch'esse certificate come sopra, dagli effetti temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Risulta necessario, dunque, che il dipendente interessato fornisca la prova della sussistenza di tale presupposto presentando la relativa certificazione medica, rilasciata dalla competente ASL di appartenenza (può trattarsi anche del medico curante o di specialista che opera presso gli ambulatori ASL) che attesti la sussistenza della grave patologia e indicare le terapie invalidanti da seguire.

### **ASSENZA PER VISITE SPECIALISTICHE, TERAPIE, PRESTAZIONI DIAGNOSTICHE**

In caso di improrogabile e comprovata necessità di effettuare visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici in orario di servizio, il dipendente può ricorrere a:

- permessi brevi soggetti a recupero;
- permessi per motivi personali documentati;
- assenza per malattia, giustificata mediante certificazione medica;
- gli altri permessi per ciascuna specifica situazione previsti da leggi o contratti;
- le ferie (**a condizione che sia possibile effettuare la sostituzione senza oneri perl'Amministrazione**).

Il ricorso all'uno o all'altro istituto dipende dalle circostanze concrete, tra cui anche la durata dell'assenza, dalle valutazioni del dipendente o del medico competente che redige il certificato o la prescrizione.

Quindi, se l'assenza è imputata a malattia, si applica il nuovo regime sia per quanto riguarda le modalità di certificazione, sia per quanto riguarda la retribuzione.

Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, l'assenza è giustificata mediante la presentazione di attestazione (certificato medico indicante il giorno, luogo e orario -dalle ore alle ore- della visita effettuata) rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

Allorché un dipendente debba effettuare una visita specialistica che comporti un'assenza superiore ad un giorno causa viaggio e voglia imputare tale assenza a malattia, dovrà documentare sia l'effettuazione della visita specialistica, nei modi suindicati, sia il periodo di viaggio. Essendo imputata a malattia l'intero periodo, anche i giorni di viaggio saranno soggetti alle relative decurtazioni.

### **Personale Ata (Art. 33 CCNL 2016/18)**

Il nuovo CCNL riconosce al solo personale ATA (a T.I. e T.D.) specifici permessi fruibili su base sia giornaliera che oraria sino ad un massimo di 36 ore per anno scolastico comprensivi del tempo di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi:

- sono assimilati alle assenze per malattia e calcolati come una giornata ogni 6 ore di permesso ai fini del periodo di comporta;
- possono essere fruiti cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa e in questo caso assoggettati a decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
- a richiesta di fruizione deve pervenire nel rispetto del preavviso di almeno 3 giorni, salvo casi di urgenza.
- l'assenza va giustificata mediante attestazione di presenza redatta dal medico che riporti l'orario della prestazione.

### **ASSENZA PER PERMESSI RETRIBUITI**

I permessi retribuiti – per motivi personali/famiglia, studio, etc. – vanno usufruiti a domanda (su Portale Argo) da indirizzare alla scrivente e comunicati ai Collaboratori del Ds per presa visione al fine di potere predisporre le eventuali sostituzioni/modifiche organizzative. Potranno essere esercitati solo successivamente al visto del Dirigente e, per il personale ATA, del DSGA.

**I permessi retribuiti del personale docente vanno comunicati al Dirigente Scolastico anche telefonicamente chiamando al numero dell'Istituzione di servizio della stessa. In subordine a quanto sopra, detti permessi vanno comunicati ai Collaboratori del Dirigente.**

I suddetti permessi devono essere documentati, subito dopo la loro fruizione, anche mediante autocertificazione.

Per ovvie ragioni di carattere organizzativo si invita il personale a produrre domanda di permesso personale retribuito con **almeno 5 giorni d'anticipo**; la richiesta di permesso retribuito per motivi personali/di famiglia, avanzata nella stessa giornata in cui s'intende fruirne, sebbene legittima, deve rivestire carattere di eccezionalità per le ragioni su espresse e deve essere anch'essa documentata, come previsto dalla norma contrattuale e secondo quanto indicato ai punti precedenti.

**Per il personale ATA**, l'art. 31 CCNL/2018 in sostituzione dell'art. 15 c.2 del CCNL 2006/09, ha trasformato i tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari in ore (18 ore per A.S.) e così dispone: "Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione." I permessi orari non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora e non possono essere fruiti congiuntamente ad altre tipologie di permesso, né con i riposi compensativi dovuti a prestazioni aggiuntive.

## ASSENZA PER BENEFICI LEGGE N. 104/92

La Circ. 13 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 6/10/2010, ultimo comma, art. 7, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, recita: "Salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con congruo anticipo, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa". Pertanto, si invita il **personale docente** interessato a comunicare la fruizione con congruo anticipo (almeno 5 giorni prima), fermo restando la possibilità, da parte del dipendente, di modificare la giornata programmata in precedenza per la fruizione del permesso per garantire un'adeguata assistenza al disabile". Si ricorda, con l'occasione, il contenuto dell'art.15, co.6, del CCNL 2006/09, in base al quale i permessi di cui all'art.33 c. 3 della L.104/92 devono essere fruiti dai docenti possibilmente in giornate non ricorrenti.

**Per il personale ATA**, il CCNL 18 aprile 2018, art 10 cc 2 e 3, recita che il dipendente all'inizio di ogni mese predisponga, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi e che, in caso di necessità e urgenza, possa presentare la comunicazione per la fruizione del permesso nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso. L'art. 32 del CCNL/2018 prevede che i tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 possono essere utilizzati anche ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili.

Il Decreto Legislativo n.105 del 30/06/2022 introduce delle novità relative all'assistenza di persone con disabilità (art.33, c.3)

Nel nuovo quadro normativo, il convivente di fatto viene equiparato al coniuge (fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era solo con le unioni civili) ed inoltre viene eliminato il principio del referente unico dell'assistenza, in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori, 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, col nuovo dispositivo normativo, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, sia esso coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, di una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile, retribuito coperto da contribuzione figurativa anche in maniera continuativa, per assisterla.

In caso di mancanza o decesso dei genitori o dei soggetti tra quelli sopra elencati, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è esteso a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Inoltre, il lavoratore può prestare assistenza anche a più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, 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. Un'altra novità importante, come anticipato, consiste nel fatto che il diritto per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti, tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro, eliminando così il principio del referente unico dell'assistenza, fermo restando, ovviamente, il limite complessivo di tre giorni.

Nr.2 ore di permesso giornaliero retribuito in alternativa al congedo parentale (art.33, c.2):

la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art. 33 del D. Lgs n.151/2001, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;

## ASSENZA PER CONGEDI PARENTALI

I congedi parentali sono regolamentati dalle disposizioni contenute nel D.L.vo n. 151/2001, riprese dall'art. 12 del CCNL 2006-2009. Anche per i congedi parentali vale lo stesso sistema di comunicazione indicato per le assenze illustrate in precedenza, qualora si tratti di congedi per malattia del figlio ai sensi dell'art. 47 del D.L.vo n. 151/2001.

Per fruire dei congedi di cui al punto precedente, il dipendente deve presentare il certificato di malattia del figlio rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Se trattasi di congedi parentali ai sensi del comma 1 dell'art. 32 del D.L.vo n. 151/2001, si rammenta che la domanda va inoltrata, di norma, **cinque giorni prima** della data di decorrenza del periodo di astensione dal lavoro; solo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali è consentito inoltrare la domanda, come indicato al comma 8 dell'art. 12 del CCNL 2006-2009, entro le quarantotto ore antecedenti l'inizio del periodo di congedo.

Il Decreto Legislativo n. 105/2022 introduce importanti modifiche al Decreto Lgs. N.151 del 26/03/2001:

### **Congedo di paternità obbligatorio esteso anche ai dipendenti pubblici (introduzione dell'art. 27-bis)**

Il congedo di paternità obbligatorio, valido per il settore privato, è stato istituito, dal Ministro del lavoro Elsa Fornero, con la legge 92/2012. Nel quadro normativo esistente, prima del 13 agosto 2022, il congedo di paternità obbligatorio investiva solo il settore privato in quanto per essere esteso ai dipendenti pubblici necessitava di specifiche norme, emesse dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, che prevedessero l'armonizzazione delle regole. In assenza di tali norme non era possibile estendere il congedo di paternità obbligatorio ai dipendenti del settore pubblico. In alternativa, la disparità tra i due ambiti poteva essere superata attraverso un provvedimento che recepisce la normativa europea in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dei genitori. A tal proposito è

Intervenuto il Decreto legislativo n.105/2022 che, nell'ottica di adeguare la normativa italiana a quella Europea, ovvero nell'ottica della piena equiparazione dei diritti della genitorialità e all'assistenza, estende ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 1 c. 2), a partire dal 13 agosto 2022, i dieci giorni di congedo obbligatorio di paternità. Il nuovo dispositivo normativo, recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni, prevede che il padre lavoratore, nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita, ha diritto di astenersi dal lavoro, anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e le giornate dei congedi sono coperti da contribuzione utile ai fini pensionistici. Per l'esercizio del diritto di assenza dal lavoro il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro, i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

#### **Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti (art 34, c.1)**

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, modificando il comma 1 dell'articolo 34 del T.U. (D. Lgs n.151/2001). Alla luce della novella normativa, per i periodi di congedo parentale, 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, pertanto il periodo massimo complessivo indennizzabile tra i due genitori non è più di 6 mesi, come previsto dalla normativa previgente, ma di 9 mesi (3 alla madre non trasferibili, 3 al padre non trasferibili, e 3 in alternativa tra loro)

## **ASSENZA PER FERIE**

Le ferie debbono essere richieste da tutto il personale, docente ed ATA, al Dirigente scolastico che ne autorizza la fruizione valutate le esigenze di funzionamento dell'istituzione scolastica e ne motiva per iscritto l'eventuale diniego. Per quanto concerne **il personale docente** è previsto che possa usufruire di n. 6 giorni di ferie durante i periodi di attività didattica, La richiesta, se non altrimenti disposto, deve essere prodotta **almeno 5 giorni prima** e deve essere comunicata ai Collaboratori del Ds per attestare che sia possibile sostituire il docente con altro in servizio nella stessa sede e non vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per l'istituzione scolastica, anche per l'eventuale corresponsione di compensi per ore eccedenti.

**Per il personale ATA**, la fruizione delle ferie è goduta per 15 gg consecutivi nel periodo 1° luglio - 31 agosto; la fruizione delle ferie durante l'attività didattica è subordinata alle esigenze di servizio e rappresenta, pertanto, un evento eccezionale, per necessità inderogabili e improrogabili.

Per il personale ATA, la richiesta, prima di essere inoltrata alla scrivente, deve essere preventivamente autorizzata dal DSGA.

## **PERMESSI BREVI**

A tutto il personale in servizio sono concessi, per esigenze personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, per un complessivo di ore corrispondente all'orario settimanale di insegnamento:

- per personale docente - fino a max due ore al giorno per un totale di 18 ore per anno scolastico e, comunque non superiori al 50% delle ore di servizio espletate, quando le stesse siano di numero inferiore a 4;
- per personale ATA - fino a 3 ore al giorno per un totale di 36 ore per anno scolastico.

Le ore vanno recuperate entro i due mesi successivi in una o più soluzioni, in relazione alle esigenze di servizio.

**I permessi brevi del personale docente e ATA vanno chiesti al Dirigente Scolastico, sul Portale Argo o, anche, telefonicamente chiamando al numero dell'Istituzione di servizio della stessa.**

Nei casi di mancato recupero imputabili al dipendente, l'Amministrazione provvederà a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante per il numero di ore non recuperate.

Per il personale docente la fruizione dei permessi è subordinata alla possibilità di sostituzione con docenti in servizio.

## **ASSENZA/ESONERO DAGLI ORGANI COLLEGIALI**

La richiesta di assenza/esonero dalla partecipazione degli impegni previsti dal Piano Annuale delle Attività, anzitempo noto a tutti i docenti, deve rivestire carattere di estrema eccezionalità e per comprovate ragioni di forza maggiore (visita specialistica; malessere; gravi problemi familiari e/o personali) da documentare, anche mediante autocertificazione. Al fine di consentire alla scrivente la valutazione del caso, l'eventuale richiesta di assenza/esonero dall'attività collegiale deve essere presentata al massimo **entro le ore 12.00 del giorno in cui è previsto l'impegno.**

## **CORSI DI AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE**

La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento è un diritto/dovere del personale in quanto funzionale allo sviluppo della propria professionalità.

Per i docenti le iniziative formative si svolgono, solitamente, fuori dall'orario di insegnamento. Il personale che partecipa ai corsi di formazione (organizzati a livello centrale, periferico o della istituzione scolastica) è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Il Collegio dei Docenti delibera il Piano annuale delle attività di aggiornamento e formazione tenendo conto anche di esigenze ed opzioni individuali.

I docenti hanno diritto a cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per partecipare ad iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione senza oneri.

Si cercherà di andare incontro a tutte le istanze di richiesta di formazione espresse dal personale docente.

Se la formazione è organizzata da terzi, la richiesta deve essere presentata al Dirigente **almeno 5 giorni prima.**

Laddove si rendesse necessario, la fruizione dei permessi sarà concessa secondo i seguenti criteri:

- a. coerenza con il PTOF e con il Piano di Formazione deliberato dal Collegio.



- b. pertinenza del programma con le discipline di insegnamento e/o con eventuali incarichi ricoperti nella scuola.
- c. durata possibilmente non superiore a tre giorni consecutivi per corso
- d. in caso di più richieste contemporaneamente da parte di più docenti:
  - se dello stesso corso, si darà priorità a chi ha già iniziato un percorso di formazione su quella tematica ed a chi ne avesse più titoli (sempre, ovviamente, in riferimento a quella specifica tematica).
  - il dirigente non darà comunque luogo ad autorizzazioni che creino pregiudizio al lavoro delle classi a causa dell'assenza di più di un suo docente in orario di lezioni per quel giorno (priorità relativa all'attinenza con la disciplina insegnata).
  - qualora più docenti chiedano di assentarsi durante un giorno in cui hanno lezione nella stessa classe, la scelta dell'unico docente da autorizzare sarà operata dal dirigente previa valutazione del potenziale effetto di miglioramento che l'iniziativa di aggiornamento può apportare all'efficacia didattica dei vari richiedenti, in base a quanto dagli stessi esplicitato nella richiesta.
- e. priorità a coloro che non abbiano già usufruito di altri corsi nell'arco dell'anno scolastico
- f. in caso di esubero di richieste di partecipazione, per la selezione si terranno presenti i seguenti criteri:
  - situazione di ruolo
  - età anagrafica (dai più giovani ai più anziani).

### **Personale ATA**

La scuola promuoverà iniziative di formazione del personale ATA acquisendo, secondo le modalità più opportune, indicazione sui fabbisogni di formazione.

L'aggiornamento professionale costituisce un elemento di qualità del servizio scolastico, per affrontare in modo consapevole i problemi che, nell'attuale società, sono in continua evoluzione.

Le iniziative di formazione si svolgeranno fuori dell'orario di lavoro.

Il personale A.T.A. potrà partecipare, previa autorizzazione del Dirigente Scolastico e in relazione alle esigenze di funzionamento del servizio, ad iniziative di aggiornamento organizzate dall'Amministrazione o svolte da Università o da Enti accreditati.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, si andrà incontro a tutte le istanze di formazione presentate sia dai collaboratori che dagli assistenti amministrativi per consentire loro di ottemperare ad un diritto acquisito.

La partecipazione alle iniziative di aggiornamento avviene nel limite delle ore necessarie alla realizzazione del processo formativo.

Sarà prioritaria la formazione relativa:

- 1) Sicurezza
- 2) Prevenzione incendi
- 3) Primo soccorso
- 4) Innovazioni nello svolgimento delle procedure amministrative

I corsi relativi alla formazione previsti dal D. L.vo 81/2008 (Sicurezza nei luoghi di lavoro), dalle norme inerenti l'emergenza sanitaria da COVID19 e dal D. L.vo 196/2003 (Privacy) sono obbligatori per il personale ATA.

Le ore di formazione saranno eventualmente recuperate con ore/giornate di riposo compensativo. Laddove si rendesse necessario, la fruizione dei permessi andrà concessa (previa presentazione della richiesta almeno 5 giorni prima) secondo i seguenti criteri:

- a) coerenza con il profilo di appartenenza per il personale ATA
- b) non contemporaneità di partecipazione per gli assistenti amministrativi
- c) non contemporaneità di partecipazione per i collaboratori scolastici

### **PERMESSO RETRIBUITO PER LUTTO**

- a) Durata massima: 3 giorni, anche non continuativi, per evento;
- b) Trattamento economico: retribuzione intera;
- c) Modalità di richiesta: la richiesta deve essere presentata al Dirigente ed il congedo spetta nel caso la perdita riguardi: il coniuge; un parente entro il secondo grado (fratello/sorella, genitore, figlio/a, figli di fratelli e di figli); affini entro il primo grado (suoceri, nuora, genero);
- d) Da fruire entro un congruo numero di giorni lavorativi dal decesso (Art. comma 1 lettera b) CCNL 2016-2018.

### **RECUPERO O RIPOSO COMPENSATIVO**

Tale istituto contrattuale è previsto solo per il personale ATA.

I docenti che hanno prestato ore eccedenti l'orario di lavoro, possono recuperare le ore prestate solo ricorrendo a permessi brevi della durata massima della metà dell'orario giornaliero.

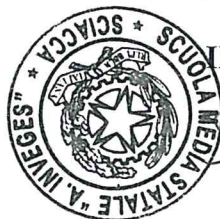
### **RITARDI OCCASIONALI**

In caso di ritardo dovuto a cause di forza maggiore, tutto il personale è tenuto ad avvisare immediatamente la segreteria e i Collaboratori del Ds, per consentire l'organizzazione della vigilanza degli alunni.

Si ringrazia per la fattiva collaborazione e si rimanda alle normative integrali vigenti per tutto quanto non riportato nella presente nota.

Si allegano alla presente:

- Decreto Legislativo n.105 del 30/06/2022
- Circolare n.41/2022 –D.Lgs 105/2022 “Decreto conciliazione vita-lavoro” dello Studio Terrazzini ([www.terrazzini.it](http://www.terrazzini.it))



**L. DIRIGENTE SCOLASTICO**

Prof.ssa Maria Angela Croce

## DECRETO LEGISLATIVO 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 attivita' professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. (22G00114)

(GU n.176 del 29-7-2022)

Vigente al: 13-8-2022

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Visti gli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attivita' di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Vista la legge 22 aprile 2021, n. 53, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020, e, in particolare, l'articolo 1, comma 1, e l'allegato A (punto 27);

Vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attivita' professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

Vista la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE;

Vista la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parita' di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attivita' autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunita' e della parita' di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto il regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate;

Vista la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta';

Visto il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo

unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Vista la legge 28 giugno 2012, n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, e, in particolare, l'articolo 4, comma 24, lettera a);

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Vista la legge 11 dicembre 2016, n. 232, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019, e, in particolare, l'articolo 1, comma 354;

Vista la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;

Vista la legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024, e, in particolare, l'articolo 1, comma 134;

Visto il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013, recante l'introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 31 marzo 2022;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 22 giugno 2022;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunita' e la famiglia, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia, per le disabilita', e per la pubblica amministrazione;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Oggetto e finalita'

1. Il presente decreto reca disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attivita' lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilita' di cura tra uomini e donne e la parita' di genere in ambito lavorativo e familiare.

2. Nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialita' 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.

Art. 2

## Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, comma 1:

1) dopo la lettera a) e' inserita la seguente: «a-bis) per "congedo di paternita'" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto;»;

2) la lettera b) e' sostituita dalla seguente: «b) per "congedo di paternita' alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternita' nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto;»;

b) all'articolo 18, dopo il comma 1, e' aggiunto il seguente: «1-bis. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 16, 16-bis e 17, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

c) dopo l'articolo 27, al capo IV, «Congedo di paternita'», e' inserito il seguente articolo:

«Art. 27-bis (Congedo di paternita' 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 e' fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo e' aumentata a venti giorni lavorativi.

3. Il congedo e' fruibile dal padre anche durante il congedo di maternita' della madre lavoratrice.

4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo e' riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternita' 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 puo' essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.»;

d) all'articolo 28, la rubrica e' sostituita dalla seguente: «Congedo di paternita' alternativo»;

e) l'articolo 29 e' sostituito dal seguente:

«Art. 29 (Trattamento economico e normativo (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)). - 1. Per il congedo di cui all'articolo 27-bis e' riconosciuta per tutto il periodo un'indennita' giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo e' determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23.

2. Per il congedo di cui all'articolo 28 il trattamento economico e normativo e' quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.»;

f) l'articolo 30 e' sostituito dal seguente:

«Art. 30 (Trattamento previdenziale). - 1. Per i congedi di cui al presente capo il trattamento previdenziale e' quello previsto dall'articolo 25.»;

g) dopo l'articolo 31, e' inserito il seguente:

«Art. 31-bis (Sanzioni). - 1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 28 e' punito con le sanzioni previste all'articolo 18.»;

h) all'articolo 32, comma 1, la lettera c) e' sostituita dalla seguente: «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 e' trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS»;

i) all'articolo 34:

1) il comma 1 e' sostituito dal seguente: «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'indennita' 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'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennita' 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'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.»;

2) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 e' dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione.»;

3) al comma 3, le parole «fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento»;

4) il comma 5 e' sostituito dal seguente: «I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianita' di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilita' o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.»;

l) all'articolo 36, comma 3, le parole «entro i sei anni» sono sostituite dalle seguenti: «entro i dodici anni»;

m) all'articolo 38, comma 1, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

n) all'articolo 42, il comma 5 e' sostituito dal seguente: «5. Il coniuge convivente di soggetto con disabilita' in situazione di gravita', 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.»;

o) l'articolo 46 e' sostituito dal seguente:

«Art. 46 (Sanzioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)). - 1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45 e' punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

2. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli 39, 40, 41, 42, 42-bis e 45, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

p) all'articolo 52, comma 1, dopo le parole «euro 2.582» sono aggiunte le seguenti: «e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

q) all'articolo 53, dopo il comma 3, e' aggiunto il seguente: «3-bis. Ferma restando le sanzioni di cui all'articolo 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, l'inosservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

r) all'articolo 54:

1) al comma 7, le parole «di cui all'articolo 28» sono sostituite dalle seguenti: «di cui agli articoli 27-bis e 28»;

2) al comma 8, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.»;

s) all'articolo 56, comma 4-bis, le parole «la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8.» sono sostituite dalle seguenti: «le sanzioni di cui all'articolo 54, comma 8.»;

t) all'articolo 68, dopo il comma 2-bis, e' inserito il seguente: «2-ter. Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di

persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, alle lavoratrici di cui al presente articolo, l'indennita' giornaliera e' corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.»;

u) all'articolo 69, al comma 1, dopo le parole «Alle lavoratrici» sono inserite le seguenti: «e ai lavoratori» e la parola «madri» e' sostituita dalla seguente: «genitori»;

v) all'articolo 70, al comma 1, e' aggiunto, infine, il seguente periodo: «Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3, l'indennita' di maternita' e' corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.».

### Art. 3

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

1. Alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 2 e' inserito il seguente:

«Art. 2-bis (Divieto di discriminazione). - 1. E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonche' di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilita' propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, puo' promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.»;

b) all'articolo 33:

1) il comma 2 e' sostituito dal seguente: «2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilita' in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.»;

2) il comma 3 e' sostituito dal seguente: «3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilita' in situazione di gravita', 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.»;

3) il comma 4 è sostituito dal seguente: «4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.»;

4) dopo il comma 6, è inserito il seguente: «6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.»;

5) dopo il comma 7-bis, è aggiunto il seguente: «7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

#### Art. 4

##### Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81

1. Alla legge 22 maggio 2017, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 8:

1) al comma 4, primo periodo, le parole «massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «pari a tre mesi ciascuno entro i primi dodici anni di vita del bambino. Entro lo stesso termine, i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad ulteriori tre mesi di congedo.» e le parole «sei mesi» sono sostituite dalle seguenti: «nove mesi»;

2) dopo il comma 7, è inserito il seguente: «7-bis. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui ai commi 4, 6 e 7, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni»;

b) l'articolo 18:

1) il comma 3-bis è sostituito dal seguente: «3-bis. 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 di esecuzione del

rapporto di lavoro in modalita' agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di eta' o senza alcun limite di eta' nel caso di figli in condizioni di disabilita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorita' e' riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilita' in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non puo' essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo e' da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla»;

2) dopo il comma 3-bis, e' inserito il seguente: «3-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

#### Art. 5

Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

1. All'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, dopo la parola «coniuge» sono inserite le seguenti: «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»;

b) dopo il comma 5, sono inseriti i seguenti:

«5-bis. La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, non puo' essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo e' da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.».

5-ter. La violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 5-bis, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

#### Art. 6

Modifiche alla legge 8 marzo 2000, n. 53

1. All'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, dopo il comma 4, e' aggiunto il seguente: «4-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

## Art. 7

Interventi per la promozione delle misure a sostegno  
dei genitori e dei prestatori di assistenza

1. Al fine di migliorare la conoscibilita' della normativa e degli strumenti di sostegno della genitorialita' e delle attivita' di cura, entro diciotto mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), nell'ambito dei progetti di sviluppo dei propri sistemi informatici, attiva specifici servizi digitali per l'informazione e l'accesso ai congedi e ai permessi disponibili per i lavoratori con responsabilita' di cura.

2. La Presidenza del Consiglio dei ministri, d'intesa con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, dell'interno, della salute e con i Ministri delegati per gli affari regionali, per le pari opportunita' e la famiglia e per le disabilita', adotta iniziative di carattere informativo per accrescere la conoscenza e promuovere l'utilizzo dei congedi e permessi disciplinati dal presente decreto legislativo, provvedendo altresì ad assicurare che le Aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, i servizi socio-sanitari e anagrafici forniscano informazioni complete, accessibili e tempestive in merito all'esistenza e alle modalita' di fruizione degli stessi.

3. All'attuazione del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Art. 8

## Monitoraggio

1. L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) presenta annualmente, anche sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Parlamento, una relazione concernente la fruizione degli istituti oggetto del presente decreto legislativo, al fine di consentirne il monitoraggio e la valutazione, con particolare riguardo agli impatti sulla parita' di genere nel mercato del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di vita e della condivisione dei carichi di cura. La relazione comprende, altresì uno studio sull'interazione tra i diversi tipi di congedo previsti dall'ordinamento, tra cui il congedo di adozione ed i congedi per motivi familiari riconosciuti ai lavoratori autonomi.

2. Con l'accordo di cui all'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) definiscono ulteriori contenuti della relazione di cui al comma 1, anche con riferimento ai criteri e alle modalita' di monitoraggio e alle tempistiche.

3. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono alle attivita' previste dai commi 1 e 2 mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

## Art. 9

## Copertura finanziaria

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 2 e 4 del presente decreto, valutati in 96,2 milioni di euro per l'anno 2022, 197,4 milioni di euro per l'anno 2023, 202,1 milioni di euro per l'anno 2024, 206,8

milioni di euro per l'anno 2025, 211,4 milioni di euro per l'anno 2026, 216,6 milioni di euro per l'anno 2027, 221,8 milioni di euro per l'anno 2028, 226,9 milioni di euro per l'anno 2029, 232,4 milioni di euro per l'anno 2030 e in 237,4 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031 si provvede quanto a:

a) 20,4 milioni di euro per l'anno 2022, 42,3 milioni di euro per l'anno 2023, 43,4 milioni di euro per l'anno 2024, 44,5 milioni di euro per l'anno 2025, 45,4 milioni di euro per l'anno 2026, 46,7 milioni di euro per l'anno 2027, 48,0 milioni di euro per l'anno 2028, 49,1 milioni di euro per l'anno 2029, 50,5 milioni di euro per l'anno 2030 e a 51,3 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031, mediante corrispondente riduzione del Fondo per il recepimento della normativa europea di cui all'articolo 41-bis della legge 24 dicembre 2012, n. 234;

b) 75,8 milioni di euro per l'anno 2022, 155,1 milioni di euro per l'anno 2023, 158,7 milioni di euro per l'anno 2024, 162,3 milioni di euro per l'anno 2025, 166,0 milioni di euro per l'anno 2026, 169,9 milioni di euro per l'anno 2027, 173,8 milioni di euro per l'anno 2028, 177,8 milioni di euro per l'anno 2029, 181,9 milioni di euro per l'anno 2030 e a 186,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031 mediante le economie derivanti dall'articolo 10.

2. L'INPS effettua il monitoraggio degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui agli articoli 2 e 4 del presente decreto fornendo le relative informazioni al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, anche ai fini dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

#### Art. 10

#### Abrogazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati:

- a) l'articolo 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- b) l'articolo 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;
- c) gli articoli 1, 2 e 3 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 dicembre 2012.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 giugno 2022

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio  
dei ministri

Orlando, Ministro del lavoro e  
delle politiche sociali

Bonetti, Ministro per le pari  
opportunità e la famiglia

Di Maio, Ministro degli affari  
esteri e della cooperazione  
internazionale

Franco, Ministro dell'economia e  
delle finanze

Cartabia, Ministro della giustizia

Stefani, Ministro per le  
disabilita'

Brunetta, Ministro per la pubblica  
amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Cartabia

# CIRCOLARE N. 41/2022 – D.LGS 105/2022 – DECRETO CONCILIAZIONE VITA LAVORO

CIRCOLARE N. 41/2022 – D.LGS 105/2022 – DECRETO CONCILIAZIONE  
VITA LAVORO

By: Redazione Circolari Terrazzini Uncategorized

È stato pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 29 luglio 2022, n. 176 il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza. Il decreto, in vigore dal 13 agosto 2022, introduce nuove tutele in materia di congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale e di assistenza alle persone con disabilità. Nuove regole anche per il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, nonché in materia di priorità di accesso allo smart working ed al part-time.

Si riportano di seguito le principali novità previste dal decreto in materia di conciliazione vita lavoro.

*Congedo obbligatorio di paternità (art. 27 bis, D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 105/2022)*

Resta confermata la durata massima del congedo obbligatorio fissata in 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare, anche in via non continuativa, da parte del padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto (attualmente possibile solo nei 5 mesi

successivi al parto), sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino. Nel caso di parto plurimo la durata del congedo passa a 20 giorni lavorativi; negli altri casi rimane di 10 giorni.

Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. n. 151/2001 (Congedo di paternità alternativo).

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.

I congedi di paternità sono interamente retribuiti (indennità a carico INPS pari al 100% della retribuzione) e coperti da contribuzione utile ai fini pensionistici.

Pertanto, a differenza della previgente disciplina prevista per il congedo obbligatorio del padre:

- può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);

- è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

Per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità è prevista una sanzione amministrativa (variabili fra 516 e 2.582 euro) e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Congedo parentale lavoratori dipendenti (art. 32, 34, D.Lgs. 151/2001, modificati dall'art. 2 del D.Lgs. n. 105/2022)

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 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 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.

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

Per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità è prevista una sanzione amministrativa (variabile fra 516 e 2.582 euro) e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Congedi straordinari (art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 105/2022)

Con riferimento alla concessione del congedo straordinario ex art 42 D.Lgs. 151/2001 pari a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, interamente retribuiti (indennità a carico INPS corrispondente all'ultima retribuzione percepita) e coperti da contribuzione figurativa, ENTRO massimale rivalutato annualmente, per l'assistenza di familiari con grave disabilità, sono previsti:

– l'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'art. 1, c. 36, della L. n. 76/2016) al coniuge ed alla parte di un'unione civile.

Viene ridotto da 60 a 30 giorni il termine – decorrente dalla richiesta – entro cui il lavoratore ha diritto alla fruizione del congedo.

Il diritto al congedo spetta (agli aventi diritto) anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Il decreto, quindi, ribadisce quali sono i titolari del beneficio in ordine decrescente:

- coniuge convivente o parte di un'unione civile o convivente di fatto;
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o parte di un'unione civile o convivente di fatto hanno diritto di 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.

L'inosservanza delle disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Per i casi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo straordinario è prevista una sanzione amministrativa (variabile fra 516 e 2.582 euro) e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs. n.

198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

In sintesi, con riferimento al congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità:

– viene introdotto il c.d. “convivente di fatto” tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo in parola, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile;

– si stabilisce che il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Permessi per assistere persona con disabilità (art. 33, c. 2- 3, L. n. 104/1992 modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022)

Modificato l'art. 33, comma 2, L. 104/92 prevedendo che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. n. 104/1992 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001 di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Modificato anche l'art. 33, comma 3; L. 104/92 prevedendo che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di 3 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, convivente di fatto, 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 65

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 3 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 rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui all'articolo 33 L. 104/92, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

In sintesi, viene eliminato di fatto il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto – 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.

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 aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Modifiche antidiscriminatorie (art. 2-bis, L. n. 104/1992, modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 e art. 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015 inserito dall'art. 5 del D.Lgs. n. 105/2022)

È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'art. 33 della L. n. 104 e 42 del D.Lgs. n. 151/2001, all'art. 18, c. 3-bis, della L. n. 81/2017, e all'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, nonché di ogni altro beneficio concesso ai

*lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.*

*La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto a sensi dell'art. 8 D.Lgs 81/2015 (comma 4 (In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti 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, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale) e comma 5 (in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.) non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.*

*La violazione delle disposizioni ove rilevata nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.*