



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia

ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE N. 2
"Giovanni Paolo II"

Scuola dell'Infanzia, Primaria e Secondaria di primo grado

Indirizzo Via Torrente Forno, 58 — 98071 Capo d'Orlando (ME)

Telefono 0941426051

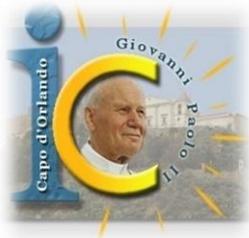
Codice fiscale 95008810830

Codice Meccanografico MEIC83000X

Sito Internet www.icgiovannipaolosecondo.edu.it

Indirizzo e-mail meic83000x@istruzione.it

Posta Certificata meic83000x@pec.istruzione.it



Ai Docenti
Al personale A.T.A.

Circolare nr.10

OGGETTO: Conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza (D. Lgs. n. 05/2022)

Il 29 luglio 2022, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D. Lgs. n. 105/2022, viene data attuazione alla Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Il nuovo provvedimento, intervenendo sulla normativa vigente, arricchisce il panorama delle misure finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e 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.

Nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del D. Lgs. n. 105/2022, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Qui di seguito viene illustrato un richiamo delle principali novità introdotte dal Decreto D. Lgs. n. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022.

Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Modifica antidiscriminatoria (introduzione dell'art. 2-bis)

Il nuovo articolo (2-bis) è volto alla tutela contro le discriminazioni, o comunque a trattamenti meno favorevoli, a danno dei lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici, previsti dalla normativa vigente, in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori sono regolati dall'art. 28 del D.Lgs n.150/2011.

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.

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 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.

Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

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

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.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo di tale diritto è punito con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, nonché col diniego della certificazione della parità di genere (vedi riquadro infra) nelle condizioni già anticipate sopra.

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).

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
(Prof.ssa Rita Troiani)

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 12.2.1993, n. 39.

Il documento originale è custodito agli atti d'Ufficio.