

A tutto il personale CNR  
Ai Direttori di Dipartimento  
Ai Direttori di Istituto  
Ai Dirigenti  
Ai Responsabili di Unità  
e, p.c. Al Presidente del CNR  
Prof.ssa Maria Chiara Carrozza  
Al Direttore Centrale Gestione Risorse  
Dott.ssa Annalisa GABRIELLI  
Al Direttore dell'Ufficio Gestione delle  
Risorse Umane  
Dott. Pierluigi RAIMONDI  
Alle OO.SS.  
Loro Sedi

**OGGETTO:** Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in GU - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022. Innovazioni in materia di:

- congedo di paternità obbligatorio;
- congedo parentale – trattamento economico e normativo;
- permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992.

## **1. CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO**

Il decreto legislativo 105 del 30 giugno 2022 ha introdotto a regime il congedo obbligatorio di paternità per tutti i dipendenti pubblici e privati.

La disposizione è stata inserita nell'articolo 27-bis del decreto legislativo 151/2001 e si applica agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105.

### 1.a Modalità di fruizione

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Per il computo dei giorni del congedo (*cod. 21P*) in parola devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi (*cod. 21P2*).

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

Il dipendente deve comunicare in forma scritta all'Amministrazione 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.

A tal fine il dipendente avente diritto dovrà presentare alla segreteria della Struttura di afferenza - unitamente alla comunicazione di fruizione del permesso predisposta utilizzando il modello allegato - *all. 1*:

- la documentazione attestante la data presunta del parto per utilizzare il congedo nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto;
- il certificato di nascita per utilizzare il congedo fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Per le Strutture che hanno in uso l'applicativo ePAS, la forma scritta della comunicazione è sostituita dall'utilizzo dell'apposita funzionalità di comunicazione che sarà attivata su ePAS e che consentirà anche l'inserimento della documentazione necessaria come indicato al periodo precedente.

Dell'attivazione della suddetta funzionalità sarà dato avviso con successiva comunicazione, sino ad allora, tutti i dipendenti dovranno utilizzare il format di cui all'allegato 1.

I dipendenti aventi diritto, per il periodo intercorrente tra il 13 agosto e la data di pubblicazione della presente circolare, potranno chiedere una variazione degli attestati di presenza per le giornate nelle quali intendano utilizzare il congedo in parola in luogo di altre tipologie di assenza già indicate.

### 1.b Trattamento economico

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'articolo 22, commi 2-7, e dell'articolo 23 del Testo Unico.

Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del Testo Unico.

## 2. CONGEDO PARENTALE – TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

L'art. 2 del D. Lgs. 105/2022 ha apportato delle modificazioni agli articoli 34 e 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, inerenti al trattamento economico e giuridico dei periodi di congedo parentale ampliando il periodo indennizzabile per la fruizione del congedo.

La nuova formulazione della norma prevede, in particolare, che ai genitori lavoratori dipendenti spetti un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento (*cod. 25*), modello di richiesta in allegato - **all. 2**;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento (*cod. 25*), modello di richiesta in allegato - **all. 2**;

Si precisa che con riguardo ai periodi suddetti rimangono valide le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale ovvero i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente sono retribuiti per intero (*cod. 23*), con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. Rimangono immutate le modalità di comunicazione già in essere, modello di richiesta in allegato - **all. 2**;

- a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi (*cod. 25A*), modello di richiesta in allegato - **all. 2**;
- al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione (*cod. 25S*), modello di richiesta in allegato - **all. 2**.

I periodi di assenza, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal rientro in servizio del lavoratore o della lavoratrice.

Il comma 5 dell'art. 34, come innovato, stabilisce che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

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

Il comma 2 dell'art. 33 - immutato nella sostanza - è stato aggiornato terminologicamente 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'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.

Si riporta di seguito anche la nuova formulazione del comma 3 che esplicita anche l'ambito soggettivo di applicazione della norma.

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 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.

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.

L'articolo 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022 ha in particolare, riformulato il comma 3 dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, eliminando 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.

Il novellato articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 stabilisce infatti che, fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data *dal 13 agosto 2022*, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

Con successiva nota sarà data comunicazione dell'attivazione nell'apposita area di SIPER "Legge 104/1992" di una Sezione nella quale sarà possibile rendere la dichiarazione circa la fruizione in modo esclusivo o in via alternata con altro caregiver dei permessi in parola.

Il dipendente è tenuto altresì a comunicare tempestivamente qualsiasi variazione aggiornando la suddetta dichiarazione.

Per eventuali chiarimenti in merito a quanto previsto dalla presente circolare, le Segreterie delle Strutture in indirizzo potranno rivolgersi al proprio referente della Sezione Presenze dell'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Il Direttore Generale