

Prot. n. 293462 – VII/11

Bari 14.11.2022

Al Personale Tecnico Amministrativo  
Ai Direttori delle Direzioni  
Ai Coordinatori dei Dipartimenti  
Ai Responsabili di Sezione  
Ai responsabili dei Poli Bibliotecari  
Ai Responsabili delle Scuole  
Ai Responsabili delle Unità Operative  
Al Personale Docente e Ricercatori

e, p.c. Alle OO.SS.  
Alla R.S.U.  
Ai Direttori di Dipartimento

LORO SEDI

**OGGETTO:** D.lgs. n. 105/2022: congedo di paternità obbligatorio, congedi parentali, congedo straordinario biennale e permessi legge 104/1992.

Com'è noto lo scorso 13 agosto è entrato in vigore il d.lgs. n. 105/2022 contenente disposizioni 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.

In tale ottica il decreto ha modificato il d.lgs. n. 151/2001 in materia di maternità e la legge 104/1992 relativa ai permessi per assistenza disabili in condizioni di gravità, come di seguito descritto.

#### **Congedo obbligatorio di paternità.**

Il decreto ha introdotto all'art. 27bis il congedo di paternità obbligatorio retribuito al 100%.

Trattasi di un'astensione **obbligatoria** dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabile ad ore, fruibile anche in via non continuativa nei **due mesi precedenti** la data presunta del parto ed **entro i cinque mesi successivi**. Il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice nonché in caso di morte perinatale del figlio.

È riconosciuto il raddoppio del periodo di congedo a 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo, indipendentemente dal numero dei figli.

Il congedo si applica anche in caso di adozione o affidamento.

Per fruire del congedo, il lavoratore deve presentare apposita richiesta, con un preavviso di almeno cinque giorni, compilando il modulo Mod.Pate2022 disponibile sul sito web al link <https://www.uniba.it/it/personale/profili/pta/orario-di-lavoro>, e al link <https://www.uniba.it/it/modulistica/docenti-ricercatori-assegnisti> allegando la seguente certificazione a seconda del momento di fruizione:

- a) nei due mesi antecedenti la data presunta del parto:
- certificato medico dello specialista da cui risultano i dati della madre del nascituro e la data presunta del parto (*certificazione da presentarsi aggiornata per ogni giorno/periodo di congedo se fruito frazionato nei due mesi*);
  - dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, da cui risulti la relazione coniugale o di fatto con la madre del nascituro;

Si ricorda che in caso di mancato riconoscimento del bambino al momento della nascita, debitamente documentato, il congedo fruito sarà convertito in altro istituto giuridico.

- b) nei cinque mesi successivi la data del parto:
- dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 relativa alla nascita del figlio.

Si evidenzia che, trattandosi di congedo obbligatorio, l'Amministrazione procederà al collocamento in congedo d'ufficio, qualora il dipendente non ne abbia fatto richiesta.

### **Congedo parentale.**

Il d.lgs. 105/2022 ha modificato, inoltre, il dettato dell'art. 34 del d.lgs. n. 151/2001 prevedendo che, sino al dodicesimo anno di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto a tre mesi di congedo parentale retribuito al 30%. I tre mesi di congedo spettanti alla madre non possono essere ceduti al padre e viceversa.

I genitori, inoltre, hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi. Di questi ultimi, i primi 30 giorni sono retribuiti al 100%, ai sensi dell'art. 31 del CCNL di comparto vigente, i successivi due mesi sono retribuiti al 30%.

Nel caso in cui ci sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo di congedo parentale di nove mesi di cui i primi 30 giorni retribuiti al 100%, i successivi otto mesi retribuiti al 30%.

Tale congedo spetta anche in caso di adozione nazionale e internazionale e di affidamento se fruito entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, ed è retribuito nelle stesse percentuali sopra descritte.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

### **Congedo straordinario biennale.**

L'art. 2 del d.lgs. n. 105/2022 è intervenuto a modificare alcuni aspetti del congedo straordinario biennale disciplinato dall'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001. Tale congedo, della durata massima di 2 anni nella vita lavorativa del dipendente, può essere fruito dal lavoratore che assiste il coniuge disabile in condizioni di gravità, ai sensi della legge 104/1992, **entro trenta giorni dalla richiesta**. Ciò significa che il lavoratore che intende fruire di un periodo di congedo deve farne richiesta con un preavviso di 30 giorni e tale preavviso è necessario anche in caso di prosecuzione del periodo di congedo.

Al coniuge convivente sono equiparati, la parte di un'unione civile<sup>1</sup> e il convivente di fatto<sup>2</sup>.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei suddetti soggetti, i titolari del beneficio sono i seguenti:

- il padre o la madre anche adottivi;
- uno dei figli conviventi;
- uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

Questi soggetti, riportati in ordine tassativo, acquisiscono il diritto soltanto in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei soggetti che li precedono.

La richiesta di congedo può essere inoltrata anche prima che sia stata effettivamente instaurata la convivenza, ma la stessa dev'essere corredata della documentazione attestante l'avvio della procedura per il cambio di residenza.

In ogni caso la condizione di convivenza deve sussistere al momento dell'inizio del periodo di congedo.

### **Permessi giornalieri per assistere un disabile in condizioni di gravità.**

L'art. 3 del d.lgs. n. 105/2022 ha introdotto una modifica all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992 eliminando il principio del referente unico dell'assistenza. Di conseguenza, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni per l'assistenza dello stesso disabile in condizioni di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra gli aventi diritto.

Gli aventi diritto sono i lavoratori che rispetto all'assistito siano:

- coniuge, parte di un'unione civile o convivente di fatto;
- parenti o affini entro il secondo grado;

---

<sup>1</sup> legge 20 maggio 2016, n. 76 articolo 1, comma 20

<sup>2</sup> legge 20 maggio 2016, n. 76 articolo 1, comma 36 secondo cui sono "*conviventi di fatto*" due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia o di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile. Per l'accertamento della stabile convivenza si fa riferimento alla certificazione anagrafica di cui all'art. 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

Possono fruire dei permessi i parenti e gli affini entro il terzo grado nel caso in cui i genitori, il coniuge, parte dell'unione civile o il convivente di fatto abbiano compiuto 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Considerato che i 3 giorni di permesso sono cumulativi e fruibili alternativamente dagli aventi diritto, è necessario che il dipendente che condivide le giornate con altri familiari lo dichiari espressamente nella pratica di accesso ai permessi e che, anche in conformità con il dettato dell'art. 49 del CCNL vigente, predisponga una programmazione mensile del giorno/dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza e alla UO rilevazione e monitoraggio orario di lavoro all'inizio di ogni mese.

In ogni caso, al momento della richiesta telematica dei permessi, il dipendente dovrà dichiarare sotto la propria responsabilità, passibile delle conseguenti sanzioni penali in caso di dichiarazioni mendaci, al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare i relativi controlli, i giorni di permesso eventualmente già fruiti dagli altri familiari.

Si ricorda che, in ogni caso, al fine di poter fruire dei permessi, **il disabile in condizione di gravità non deve essere ricoverato presso strutture sanitarie e di lunga degenza**. Tale circostanza dev'essere dichiarata sia al momento della presentazione della pratica di accesso ai permessi, sia al momento della richiesta delle giornate di permesso. Fa eccezione l'ipotesi in cui sia la struttura sanitaria a rilasciare una certificazione, da trasmettere all'Amministrazione, in cui viene dichiarato espressamente che il disabile in condizione di gravità ricoverato necessita di assistenza da parte del familiare.

Si invita il personale beneficiario dei permessi a presentare la nuova pratica di accesso (che sarà valida anche per il 2023) scaricabile dal sito web collegandosi al link <https://www.uniba.it/it/modulistica/orario-lavoro>, compilando tutti i campi in essa riportati.

Ringraziando per la collaborazione, si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE  
*F.to Avv. Gaetano PRUDENTE*