

# Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti - Pescara

## AREA RISORSE UMANE

### DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE

#### SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

Data e n° di protocollo attribuiti dal sistema di gestione informatica dei documenti

**A tutto il Personale**

**Tecnico-Amministrativo**

**e, p.c. Alle OO.SS. e RSU**

**L O R O S E D I**

**Oggetto: Novità normative in materia di congedo di paternità e di congedo parentale** (D. Lgs. n. 105 del 30.06.2022, pubblicato nella G.U. n. 176 del 29.07.2022).

Il decreto legislativo in oggetto, con l'art. 2, c.1, lett. C), ha introdotto nel c.d. T.U. sulla genitorialità (D. Lgs n. 151/2001) l'**art. 27-bis**, contenente la disciplina del "**Congedo di paternità obbligatorio**", e, all'art. 1, ne ha sancito espressamente l'**applicabilità ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni**, colmando così quel vuoto di tutela venutosi a creare negli anni precedenti per tale categoria di lavoratori.

#### **IL CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO:**

- è pari a **n. 10 giorni lavorativi**, non divisibili ad ore e fruibili in modalità continuativa o frazionata;
- è raddoppiato a n. 20 giorni lavorativi, in caso di parto plurimo;
- si applica anche al padre adottivo o affidatario;
- può essere fruito **nel periodo che va dai 2 mesi precedenti alla data presunta del parto, ai 5 mesi successivi alla nascita**;
- è **indennizzato nella misura del 100% della retribuzione** (art. 29 del D.Lgs 151/01, come modificato dall'art. 2, comma1, lettera e) del D.Lgs 105/2022);
- può essere fruito anche durante il congedo di maternità spettante alla madre lavoratrice ed è compatibile, in giorni differenti, con il diverso istituto del congedo di paternità, alternativo, disciplinato dall'art. 28 del T.U. (fruibile, quest'ultimo – si ricorda – solo in ipotesi di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre);
- non incide sul numero dei giorni fruibili a titolo di congedo parentale, trattandosi di un **diritto autonomo e distinto**;
- dovrà essere richiesto dal lavoratore padre al proprio superiore gerarchico/Responsabile di Struttura, **con un anticipo non inferiore a 5 giorni**, compilando l'apposita istanza – denominata "*Congedo di paternità obbligatorio*" – reperibile nella sezione della modulistica online curata dall'Ufficio Gestione Carriere Personale Tab e CEL al seguente Link [https://www.unich.it/sites/default/files/congedo\\_di\\_paternita.pdf](https://www.unich.it/sites/default/files/congedo_di_paternita.pdf)

Circa il congedo obbligatorio di che trattasi il PTA potrà inserire nella procedura informatica di rilevazione delle presenze l'apposito "GIUSTIFICATIVO" creato dal Settore Gestione carriere.

#### **IL CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO:**

Spetta al **padre lavoratore che ha diritto** di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.



# Università degli Studi “G. d’Annunzio” Chieti - Pescara

## AREA RISORSE UMANE

### DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE

#### SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

Il padre lavoratore che intende richiedere il congedo di paternità deve presentare la certificazione riportante le condizioni sopra richiamate.

In caso di abbandono, il padre lavoratore dovrà effettuare apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell’**art. 47 del DPR n. 445/2000**.

**In caso di adozione e affidamento**, se il congedo di maternità non viene richiesto dalla lavoratrice spetta al lavoratore padre, alle stesse condizioni del congedo per maternità per adozione e affidamento previste per la madre.

### CONGEDO PARENTALE

In base alle novità introdotte, i periodi fruibili di congedo parentale per i quali è previsto il riconoscimento di una indennità pari al 30% della retribuzione sono i seguenti:

- alla **madre**, fino al **dodicesimo anno** (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 trasferibile all’altro genitore**;
- al **padre**, fino al **dodicesimo anno** (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 (non più 6 mesi);
- al **genitore solo**, sono riconosciuti **11 mesi** (non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, **di cui 9 mesi** (non più 6 mesi) sono **indennizzabili al 30% della retribuzione**. Si precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l’affidamento esclusivo del figlio.

Restano **immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori**, ossia relativi al numero massimo dei giorni spettanti previsti dall’art. 32 del D. Lgs 151/2001.

- 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.

Per i periodi di congedo parentale comunque indennizzabili secondo la normativa ulteriori ai 9 mesi, è dovuta per entrambi i genitori o per il genitore solo, fino al dodicesimo anno (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% 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.

Nel confermare alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata il diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni (a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno, presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore), la novella legislativa prevede che per tutto il periodo di prolungamento sia dovuta l’indennità pari al 30% della retribuzione.

## AREA RISORSE UMANE

### DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

Con riferimento al personale tecnico amministrativo delle università, **resta salva** l’applicabilità della norma del contratto collettivo di settore che prevede per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri **il riconoscimento della retribuzione per intero per i primi trenta giorni di congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori** e fruibili anche frazionatamente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

**Una ulteriore importante novità deriva dalla modifica all’art. 34, comma 5 del D. Lgs 151/2001 laddove è disposto espressamente che:** *“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 meglio riassumere quanto appena descritto, a seguito della modifica del congedo parentale, dopo l’entrata in vigore del d.lgs. 105/2022, si riportano di seguito le tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo l’attuale riforma normativa (schema reperibile dalla circolare INPS 122/2022):

#### 1) Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	<b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>9 mesi</b> indennizzabili <b>entro 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	<b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) indennizzabili <b>entro 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia

#### 1) Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	<b>6 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>6 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>3 + 3 mesi</b> indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia

#### 2) Genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	<b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia

## AREA RISORSE UMANE

### DIVISIONE 2 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECHE

#### SETTORE GESTIONE CARRIERE PERSONALE TAB E CEL

mesi di congedo indennizzato	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>3 + 3 mesi</b> indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	<b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia

#### 1) “Genitore solo”

	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
totale mesi di congedo spettanti	<b>10 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>11 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	<b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>9 mesi</b> indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia

#### 2) “Genitore solo” con reddito sottosoglia di cui all’articolo 34, comma 3, del T.U.

	<b>Prima della riforma</b>	<b>Dopo la riforma</b>
totale mesi di congedo spettanti	<b>10 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>11 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	<b>10 mesi</b> indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia	<b>11 mesi</b> indennizzabili <b>entro i 12 anni</b> di vita o dall’ingresso in famiglia

Cordiali saluti.

### IL DIRETTORE GENERALE Dott. Arch. Giovanni CUCULLO

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa*