



Prot. n. 36573

Monterotondo, 15/08/2022

A tutti i dipendenti

Ep.c. a tutti i Dirigenti

e.p.c. a tutti i Responsabili di servizio

e.p.c. Rsu interne

Oggetto: D.Lgs n. 105/2022: novità per congedi di paternità.

In attuazione della **Direttiva UE 2019/1158 del 20/06/2019**, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza, con il D.Lgs. n. 105 del 30/06/2022, pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29/07/2022, **sono state introdotte importanti novità in materia di congedi, permessi e altri istituti, in vigore dal 13/08/2022.**

In linea generale, le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 sono 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.

Di seguito vengono riportate e descritte le principali disposizioni che, come specificato dall'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza.

- CONGEDO DI PARTENITA' OBBLIGATORIO (NUOVO ARTICOLO 27 BIS D.LGS N. 151/2001):

Le nuove disposizioni prevedono che il **padre lavoratore**, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene obbligatoriamente dal lavoro per un periodo di **dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.**

Inoltre:

- il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio; in caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi;
- 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 del D.Lgs. n. 151/2001 (ridenominato "Congedo di paternità alternativo" rispetto al congedo di maternità della madre, al verificarsi di particolari condizioni);

- **tutti i periodi di congedo (dieci giorni) sono retribuiti al 100% e sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie; il trattamento previdenziale del congedo di paternità è il medesimo applicato al congedo di maternità (art. 25 del D.Lgs. n. 151/2001).**

il trattamento previdenziale del congedo di paternità è il medesimo applicato al congedo di maternità (art. 25 del D.Lgs. n. 151/2001).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al SERVIZIO RISORSE UMANE TRATTAMENTO GIURIDICO 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 deve essere contestuale all'utilizzo del sistema informativo (portale Omnia) per la richiesta e la gestione delle assenze.

Pertanto il servizio risorse umane tratt.giuridico sulla base della comunicazione scritta del padre, provvederà a far abilitare lo stesso sul portale Omnia per l'esercizio del diritto al congedo di paternità questione.

Monterotondo li 15/09/2022

Il Responsabile P.O.
Servizio Risorse Umane
tratt. Giuridico
Dott. Cristiano De Angelis

Il Segretario Generale
Dirigente Risorse Umane
tratt.giuridico
dott.ssa Giuseppina Antonelli