



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

**Servizio per il reclutamento e gestione del personale della scuola
Ufficio rapporto di lavoro e mobilità del personale della scuola**

Via Gilli, 3 - 38121 Trento

T +39 0461 491357

F +39 0461 497287

pec serv.perscuola@pec.provincia.tn.it

@ serv.perscuola@provincia.tn.it

web www.provincia.tn.it

Ai Dirigenti degli Istituti scolastici
e formativi della Provincia autonoma di Trento

LORO SEDI

Ai Coordinatori pedagogici
dei Circoli di Coordinamento delle scuole
dell'infanzia

LORO SEDI

**con preghiera di massima diffusione a tutto il
Personale**

e, p.c. ALL'ALBO INTERNET

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
LORO SEDI

S166/2022/4.6.2 /FM/AD

Numero di protocollo associato al documento come metadato (DPCM 3.12.2013, art. 20). Verificare l'oggetto della PEC o i files allegati alla medesima. Data di registrazione inclusa nella segnatura di protocollo.

Oggetto: novità in materia di congedi, permessi e altre misure gestionali previste dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – Attuazione della direttiva UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Prime indicazioni.

In data 13 agosto 2022 è entrato in vigore il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e 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. Esso dà attuazione alla Direttiva n. 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Il medesimo prevede alcune disposizioni di particolare rilievo, per la cui applicazione occorre fare attenzione considerando le peculiarità che connotano la disciplina derivante dalla contrattazione collettiva di riferimento, ossia il vigente CCPL del Personale Docente delle scuole ed istituti di istruzione elementare e secondaria della Provincia autonoma di Trento, da qui in avanti Docenti, e del Personale Ausiliario Tecnico e Amministrativo e assistente educatore delle scuole e delle istituti di istruzione elementare e secondaria, del Personale insegnante e dei Coordinatori pedagogici delle scuole dell'infanzia e del Personale per la formazione professionale della Provincia autonoma di Trento, da qui in avanti ATA.

Il decreto in oggetto interviene, con modifiche e/o implementazioni, sul Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e paternità, di cui al D.lgs. n. 151/2001, sulla Legge quadro per l'assistenza ai soggetti diversamente abili - portatori di minorità, ossia la L. n. 104/1992 e su altri testi di legge in materia di diritto del lavoro. (V. le Leggi 81/2015 e n. 81/2017 che dettano rispettivamente la disciplina nazionale in tema di *part time* e lavoro agile).

Pur segnalando come la disciplina di dettaglio possa essere parzialmente oggetto di precisazioni, determinate da successive pronunce e/o note e/o circolari a livello nazionale, si forniscono le prime indicazioni negli ambiti di maggior rilievo.

1. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

L'art. 2 del citato decreto, modifica - fra l'altro - l' art. 27-bis del D.lgs. 151/2001, introducendo il congedo di paternità obbligatorio. Al padre viene consentito di potersi astenere dal lavoro in occasione della nascita del/della di figlio/a per un periodo di 10 giorni lavorativi, con il riconoscimento di un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.

La misura di cui trattasi non fa venir meno quella prevista rispettivamente per il Personale Docente dall'art. 51, comma 4 bis, e per il Personale ATA dall'art. 37, comma 4 bis, dei contratti collettivi di riferimento.

Infatti, l'istituto contrattuale dei due giorni potrebbe essere modulato diversamente dal datore di lavoro in base alle esigenze di servizio nel rispetto del termine dei 15 giorni dalla nascita; invece, il congedo si pone come "obbligatorio" e non lascia spazio al Datore di Lavoro in merito ai tempi di fruizione.

Per agevolare l'applicazione della norma si propone il seguente schema riassuntivo:

PERMESSO NASCITA DEL FIGLIO (vigenti CCPL Docenti e CCPL ATA)	CONGEDO OBBLIGATORIO NASCITA FIGLIO (novità introdotte dal D.legis n. 105/22)
2 giorni retribuiti da fruire entro i 15 giorni dalla nascita che diventano 4 in caso di parto plurimo.	10 giorni da fruire a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino a 5 mesi dopo il parto, anche in maniera non continuativa, però NON a ore. I giorni diventano 20 in caso di parto plurimo. Vale anche per il padre adottivo e affidatario Spetta anche in caso di morte perinatale del figlio e anche in caso di fruizione del congedo obbligatorio da parte della madre e se il padre fruisce del congedo obbligatorio al posto della madre (deceduta o gravemente malata o che ha abbandonato il figlio).

Decorrenza di applicazione della norma: le disposizioni si applicano alle domande pervenute dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo citato e vanno presentate per iscritto con un preavviso minimo di 5 giorni.

Trattamento economico: il congedo è retribuito ed è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti anche riguardanti la maturazione delle ferie.

2. CONGEDO PARENTALE

Il decreto in narrativa ha modificato la normativa nazionale sui congedi parentali, con ricadute dirette sugli articoli dei contratti collettivi provinciali di lavoro che regolano gli istituti di tutela della maternità e paternità dato che, a lettera degli stessi, in tale materia "si applicano il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni".

In sintesi: la nuova normativa dispone che il congedo parentale rimanga utilizzabile, complessivamente dai genitori per un periodo massimo di 11 mesi fino al dodicesimo anno d'età con i seguenti limiti:

massimo 6 mesi per la madre;

massimo 7 mesi per il padre.

Il principio della condivisione della responsabilità di assistenza e cura familiare tra uomo e donna e la parità di genere comportano che a ciascun genitore spetti un periodo di tre mesi retribuito al 30% non cedibile all'altro genitore, più un ulteriore periodo di 3 mesi complessivi in alternativa l'uno all'altra, per un totale massimo complessivo tra i due genitori di 9 mesi retribuiti al 30%.

Gli ulteriori 2 mesi eventualmente richiesti sono caratterizzati dalla copertura integrale degli oneri previdenziali.

Inoltre, se richiesto con le modalità descritte qui sopra, l'intero periodo di congedo parentale rileva ai fini dell'anzianità di servizio, delle ferie, dei riposi e della tredicesima mensilità.

A questa normativa generale si aggiunge la specifica prevista dai CCPL Docenti e ATA. che prevedono la possibilità di fruire del congedo parentale anche da parte di un singolo genitore dell'intero periodo di 10 mesi o 11 nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi. Qualora, per decisione dei genitori, il congedo parentale venga fruito secondo questa modalità i mesi successivi al sesto per ogni genitore seguono le regole previste dai CCPL.

Fermo restando che, in ogni caso, i primi 30 giorni di congedo parentale richiesto entro i 3 anni di vita del bambino sono retribuiti al 100%, di seguito si riporta uno ripilogo relativo al trattamento dei mesi successivi al sesto richiesti da un solo genitore ai sensi dei CCPL vigenti.

PERSONALE DOCENTE A TEMPO INDETERMINATO

I mesi fruibili dallo stesso genitore dopo il sesto sono 4 o 5 nel caso in cui sia il padre a invocarli e possono essere richiesti solo fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Essi sono così retribuiti:

- 2 mesi al 30% se goduti entro il terzo anno di vita del bambino;
- I restanti periodi non sono retribuiti.

Questi periodi sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e previdenziale e, ad esclusione del settimo mese fruito dal padre, non fanno maturare le ferie e la 13^a mensilità.

PERSONALE DOCENTE A TEMPO DETERMINATO

Si applica la sola normativa prevista dal decreto n. 105, citato, ferma restando la retribuzione al 100% dei primi 30 gg di congedo fruiti complessivamente da entrambi i genitori entro i 3 anni di vita del bambino.

PERSONALE A.T.A., ASSISTENTE EDUCATORE, INSEGNANTE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E COORDINATORI PEDAGOGICI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

I mesi fruibili dallo stesso genitore dopo il sesto sono 4 o 5 nel caso in cui sia il padre a invocarli e possono essere richiesti solo fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Essi sono così retribuiti:

- al 30% se richiesti entro il sesto anno di vita del bambino;
- i periodi richiesti dopo il sesto anno di vita del bambino non sono retribuiti.

Questi periodi sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e previdenziale e, ad esclusione del settimo mese fruito dal padre, non fanno maturare le ferie e la 13^a mensilità.

PERSONALE A.T.A., ASSISTENTE EDUCATORE, INSEGNANTE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA E COORDINATORI PEDAGOGICI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Si applica la sola normativa prevista dal decreto n.105, citato, ferma restando la retribuzione al 100% dei primi 30gg di congedo fruiti complessivamente da entrambi i genitori entro i 3 anni di vita del bambino.

3. ISTITUTI A FAVORE DEI PRESTATORI DI ASSISTENZA (CAREGIVER)

CONGEDO STRAORDINARIO "BIENNALE ART. 42"

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha apportato modifiche anche all'art. 42, c. 5, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo straordinario (cd. "congedo biennale art. 42").

Fermo restando l'obbligo di possesso del verbale di accertamento dell'handicap con connotazione di gravità della persona da assistere, ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. 104/92, rilasciato da apposita commissione dell'azienda sanitaria preposta, si elencano le modifiche sostanziali:

- viene ridotto da sessanta a trenta giorni il termine dilatorio, decorrente dalla richiesta, per l'inizio della fruizione del congedo;
- è disposto l'ampliamento dei soggetti titolari del congedo con equiparazione, ai fini della concessione del congedo stesso, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge ed alla parte di un'unione civile; fino ad oggi l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era estesa unicamente all'unito/ o/a civilmente;
- il diritto al congedo spetta (agli aventi diritto) anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo, purché tale convivenza si sia perfezionata entro il termine della fruizione del congedo di cui trattasi.

PERMESSI DI CUI ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, n. 104

L'art. 3 del decreto n. 105/22 introduce le seguenti modifiche:

- l'introduzione di un nuovo articolo nella L. 104/92; si tratta dell'art. 2 bis che reca un "divieto di discriminazione", volto a tutela contro le disparità di trattamento a danno dei lavoratori che fruiscano dei benefici;
- si sottolinea, come già indicato per il congedo straordinario, che fra i beneficiari vi sono anche le parti dell'unione civile e delle convivenze di fatto;
- i tre giorni di permesso possono essere suddivisi fra più aventi diritto (fino ad oggi era ammesso solo per i genitori) in riferimento alla stessa persona da assistere.

Per eventuali ulteriori informazioni o chiarimenti, contattare i seguenti riferimenti:

- *Luciana Andreozi* 0461/491451 e *Franco Blasiol* 0461/491358 per quesiti inerenti il Personale Docente;
- *Annalisa Raffaelli* 0461/491450 e *Valentina Bazzanella* 0461/491365 per quesiti inerenti il Personale ATA.

Occorre infine rendere noto che la disciplina in premessa ha inteso favorire una organizzazione del lavoro che sia più attenta ad alcune categorie di lavoratori/trici, le cui ricadute operative saranno affrontate nelle apposite note dedicate agli istituti contrattuali coinvolti.

Si sottolinea che la presente nota è passibile di aggiornamenti e/o precisazioni, nel caso in cui intervengano circolari esplicative ministeriali o dell'INPS.

Cordiali saluti.

LA DIRIGENTE
dott.ssa Francesca Mussino

Questa nota, se trasmessa in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).