



FEDERAZIONE NAZIONALE SICUREZZA
Segreteria Nazionale

Roma, 22 Agosto 2022

Alle Strutture Terr.li e Reg.li FNS CISL
LORO SEDI

PERSONALE POLIZIA PENITENZIARIA

NUOVA NORMATIVA CONGEDI PARENTALI

Carissimi/e,

sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, 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 decreto è entrato in vigore dal 13 agosto 2022 e introduce alcune novità che apportano un miglioramento tra i tempi di vita lavorativa e quelli di vita familiare a tutti - lavoratori e lavoratrici - in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza a familiari disabili in famiglia.

Il decreto oltre a contenere misure in materia smart working (i datori di lavoro dovranno concedere priorità alle richieste di provenienti da dipendenti con figli fino a 12 anni o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità; analoga priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in caso di gravità accertata o di quei lavoratori che siano caregivers), prevedendo modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, nonché alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante norme per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.

Riteniamo alla luce di quanto detto fornirvi alcuni dettagli i cui contenuti devono trovare applicazione anche per il personale di Polizia Penitenziaria, contenuti sui quali i due Dipartimenti (DAP e DGMC) hanno già iniziato a fornire apposite direttive alla rispettive articolazioni centrali e periferiche.

Viene reso strutturale il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni quale diritto autonomo e distinto che spetta al padre lavoratore, in aggiunta al congedo di paternità "alternativo", spettante solo nei gravi casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. Spetterà anche ai lavoratori del pubblico impiego (che sino ad oggi erano stati esclusi). Proprio riguardo a ciò il nuovo articolo 27-bis prevede che il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astenga dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi (non devono, pertanto, essere computati i giorni festivi o non lavorativi), non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

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, si applica anche al padre adottivo o affidatario ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 dello stesso decreto legislativo che viene ridefinito "congedo di paternità alternativo".

Per il congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori, con il dlgs 105/22, si estende il diritto all'indennità fino ai 12 anni di vita del bambino.



Inoltre, intervengono anche queste ulteriori modifiche:

- aumenta da 10 a 11 mesi la durata complessiva del congedo riconosciuto al genitore solo (sostegno ai nuclei familiari monoparentali), ovvero in caso di decesso o inabilità dell'altro genitore ovvero di mancato riconoscimento del bambino, ovvero al genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato;
- aumenta da 6 a 9 mesi la durata del congedo indennizzabile nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori (in misura di tre mesi, intrasferibili, a ciascun genitore per un periodo totale di sei mesi);
- per un ulteriore periodo di tre mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro;

Il padre deve comunicare in forma scritta all'Amministrazione i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, 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 contratto.

Riguardo al trattamento economico e normativo del congedo parentale la nuova normativa prevede che:

- fino al dodicesimo anno (e non più fino al sesto anno) di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
- i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di nove mesi e non più di sei mesi);
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Niente cambia e restano invece immutati i limiti massimi individuali per entrambi i genitori già previsti per la fruizione del congedo parentale. In particolare:

- 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).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità, eccezion fatta per gli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, ai sensi del quale al personale della Polizia Penitenziaria, con figli minori di sei anni, che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, è concesso il congedo straordinario di cui all'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco di sei anni. Nel caso di adozione e di affidamento l'articolo 36 prolunga da sei a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, la corresponsione dell'indennità di cui all'articolo 34 dello stesso decreto legislativo, per il periodo massimo complessivo ivi previsto.



Al riguardo del congedo biennale per assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità, il nuovo comma 5 dell'articolo 42 del d.lgs. n. 151 del 2001 prevede che:

- il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di accertata gravità ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi;
- in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi;
- in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente.

Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

L'articolo 3 del Decreto lgs 30 giugno 2022, n. 105 prevede anche ulteriori modifiche alla legge 5 febbraio 1992 n. 104. Viene introdotto l'articolo 2-bis, che prevede il divieto di discriminazione o di riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono di benefici legati alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. Inoltre viene riformulato l'articolo 33, comma 2, in base al quale oggi, 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. Ulteriormente viene sostituito l'articolo 33, comma 3 con un nuovo testo che prevede che il lavoratore dipendente 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.

Fermo restando il limite complessivo di 3 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 elencati, che possono fruire in via alternativa tra loro.

A Lavoratori e Lavoratrici è dato il 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 una unione civile o del convivente di fatto 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.



FEDERAZIONE NAZIONALE SICUREZZA
Segreteria Nazionale

Viene altresì previsto un sostanziale importante aggiornamento dell'apparato sanzionatorio in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei relativi diritti con la previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria per il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis, dell'arresto fino a sei mesi in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio del diritto al congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 e di sanzioni riconducibili alle disposizioni di cui agli artt. 42, 42bis, 45 e 53.

Anche l'INPS ha fornito - con messaggio n.3066 del 4 agosto 2022 - le prime indicazioni in ordine all'applicazione di questa nuova normativa sulla materia del congedo di paternità e del congedo parentale.

Vigileremo affinché le Amministrazioni ad ogni livello, fornite le necessarie indicazioni operative da parte dei due Dipartimenti Centrali, applichino correttamente le novità legislative, anche per evitare inutili quanto dannosi contenziosi nei luoghi di lavoro.

Cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Massimo VESPIA