



Tutela e sostegno della maternità e della paternità, assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone con disabilità.

IMPORTANTI NOVITA' DAL 13 AGOSTO

Il 13 agosto p.v. entra in vigore il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, - pubblicato lo scorso 29 luglio in Gazzetta Ufficiale, Serie generale - recante disposizioni attuative della normativa europea 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.

E' in corso di trasmissione specifica circolare ministeriale della DAGEP e seguiranno, da parte dell'Amministrazione, le indicazioni di dettaglio che si riterrà di dover fornire in merito a particolari aspetti del testo in argomento, in relazione a eventuali questioni che dovessero emergere in sede di prima applicazione, queste le novità di principale interesse per le Forze di Polizia:

INTRODUZIONE DEL "CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO" (ART. 27-BIS).

È previsto 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 (ora ridefinito "congedo di paternità alternativo").

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro 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.

L'articolo 29 prevede che per tale congedo è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.



Si evidenzia, infine, che, allo scopo di assicurare una corretta contabilizzazione di tale nuova tipologia di congedo, è stata attivata all'interno del sistema “PSPersonale” una nuova voce di assenza denominata “congedo di paternità obbligatorio”, visibile con la generica dicitura “assenza” nelle stampe che vengono prodotte per uso d'ufficio.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER L'UNICO GENITORE (ART. 32, COMMA1, LETTERA C)).

Si prevede il prolungamento da dieci a undici mesi del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato, qualora vi sia un solo genitore ovvero un 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'.

MODIFICHE AL TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL CONGEDO PARENTALE (ART. 34).

È previsto che per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32:

- 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. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

È, inoltre, previsto che per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 dello stesso d.lgs. n. 151 del 2001 (previsto per ogni minore con disabilità in situazione di gravità accertata) è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

È stata, altresì, prolungata, dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino, l'indennità, pari al 30 per cento della retribuzione, prevista dal comma 3 dello stesso articolo 34, per gli ulteriori periodi di congedo parentale, nei casi di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Infine, è stato precisato che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità, ad eccezione degli 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 di Stato, 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 DÌ ADOZIONE E DI AFFIDAMENTO (ART 36)

E' stata prolungata 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.

SOSTITUZIONE DEL COMMA 5 DELL'ARTICOLO 42, IN MATERIA DI CONGEDO BIENNALE PER ASSISTENZA A PERSONE CON DISABILITÀ IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ.

La norma, come da ultimo riformulata, 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.



ART. 3. MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104.

- **Introduzione dell'articolo 2-bis**, che sottolinea 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.
- **Riformulazione dell'articolo 33, comma 2**, in base al quale 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.
- **Sostituzione dell'articolo 33, comma 3.**

Nella norma, come da ultimo riformulata, si 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 tre 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 sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Inoltre, il lavoratore ha 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 un'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 mancati.