

FAMIGLIA E LAVORO

L'EDITORIALE DEL SEGRETARIO GENERALE

La famiglia ha un ruolo fondamentale e preponderante per lo sviluppo della persona sia per la crescita del singolo individuo che nel rapporto con la società. A volte le peculiarità che caratterizzano la nostra professione (tipologia di lavoro e di servizio, nonché gli orari incompatibili con un ritmo familiare normale) si ripercuotono ovviamente sui nostri nuclei familiari.

Per questo a volte, a malincuore, la famiglia è spesso la prima a farne le spese quando un suo componente è un appartenente alle Forze di Polizia. È dunque fondamentale che il Sindacato si prodighi sempre per lenire alcune delle conseguenze negative che, a causa della nostra professione si possono ripercuotere sulle nostre famiglie. Servono perciò, non solo norme idonee e specifiche ma anche un'adeguata cultura della famiglia.

In questo SAP Flash abbiamo ritenuto necessario proporre in primis un quadro normativo di quelle che sono le regole già presenti a tutela della famiglia ed in particolar modo della genitorialità. Secondariamente, ma non per ordine di importanza, abbiamo ritenuto di dover descrivere quello che è lo schema del decreto legislativo chiamato "Family Act" a cui il Governo sta lavorando e che prevede importanti novità.

Infine, proprio perché le peculiarità della nostra professione siano tenute adeguatamente in considerazione nell'esercizio della delega sul Family Act abbiamo ritenuto di dover scrivere al Ministro della Famiglia e delle Pari Opportunità Elena Bonetti e al Ministro degli Interni Luciana Lamorgese per sottoporre loro alcune proposte che tengano conto della specificità del nostro servizio. Con il fine di consentire pieno sviluppo e crescita, al pari di tutti i cittadini, anche per le nostre famiglie.

Stefano Paoloni



GENITORIALITÀ: QUADRO NORMATIVO ATTUALE

a cura di *Claudia Candela*

Il 6 aprile scorso il Senato ha approvato in via definitiva il *Family Act*, ossia la legge-delega al Governo **per il sostegno e la valorizzazione della famiglia**. Attraverso il recepimento della corrispondente Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, frutto del pilastro europeo dei diritti sociali, è stato, infatti, attivato un processo normativo importante finalizzato ad una maggiore affermazione dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

Al fine di evidenziarne meglio le novità e i possibili scenari concretamente prospettabili, esaminiamo, innanzitutto, **l'attuale quadro degli istituti più importanti a tutela della genitorialità nell'ambito della Polizia di Stato:**

- **CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO (art.32 D.lgs. 151 del 2001)** Il congedo parentale è quel periodo di astensione facoltativa dal lavoro che viene concesso a tutti i genitori lavoratori subordinati per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita. La durata complessiva è di 10 mesi, di 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuato o frazionato di almeno tre mesi. Nel dettaglio alla madre - se dipendente - spettano al massimo 6 mesi di permesso. Al padre, invece, per i motivi suddetti, spettano da un minimo di 6 ad un massimo di 7 mesi. Durante tale periodo spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione giornaliera qualora il permesso venga fruito entro i primi 6 anni di età del bambino; tra il 6° e l'8° anno di età, il congedo è pagato al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Non spetta alcun compenso, invece, per il congedo fruito tra l'8° e il 12° anno di età del figlio. Considerato che al personale delle Forze di Polizia è riconosciuto un congedo straordinario di 45 giorni, retribuito al 100%, è facoltà del dipendente scegliere se fruire di tali 45 giorni di congedo straordinario o, in alternativa, di fruire del congedo parentale con il trattamento economico del 30 % per tutto il periodo previsto.
- **PERMESSI RETRIBUITI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO (Art.25, comma 3, D.P.R 15 marzo 2018 n.139)** Al personale delle Forze di Polizia, infatti, in caso di malattia del figlio di età non superiore ai 3 anni è riconosciuto fino ad un massimo di 5 giorni di permesso retribuito per ciascun anno. Questi permessi sono cumulabili con i 45 giorni di congedo straordinario. Qualora il figlio ammalato abbia un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ogni genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi annui, ma in questo caso non viene corrisposta alcuna retribuzione.
- **ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER LA MADRE E FLESSIBILITÀ (Art.16 e 20 del D.lgs. 151 del 2001)** La lavoratrice madre ha diritto ad un periodo di 5 mesi di congedo di maternità (astensione obbligatoria) con le seguenti opzioni: due mesi prima del parto e tre mesi dopo, oppure, con l'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante, un mese prima del parto e quattro mesi dopo, o esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.
- **ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER IL PADRE (Art. 28 del D.lgs. 151 del 2001)** A favore del padre lavoratore è previsto il diritto di astenersi dal lavoro nei limiti dei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, limitatamente ai casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre. Ricordiamo l'importante novità introdotta con la legge di bilancio 2022, che ha sancito in via definitiva (in quanto attivo in via provvisoria dal 2012) il congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni con la facoltà che il padre possa astenersi per un ulteriore giorno, in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima, quindi per un totale massimo di 11 giorni. Il congedo è attualmente operativo per i dipendenti privati, mancando per i dipendenti pubblici il relativo provvedimento attuativo previsto dall'art. 1, comma 8, della legge 92 del 2012 che ne subordina l'operatività all'approvazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.



● **I PERMESSI PER ALLATTAMENTO (art. 39 e 40 D.lgs. 151 del 2001)** Questi permessi spettano entro il primo anno di vita del bambino. Si tratta di una tutela riconosciuta ad entrambi i genitori, anche se il padre ne fruisce solamente se la madre ne è impossibilitata, e spetta giornalmente. In pratica, i lavoratori o lavoratrici dipendenti hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per la cura e la custodia del figlio percependo un'indennità a carico dell'INPS in misura pari al 100% della retribuzione. La durata del permesso è di 1 o 2 ore, a seconda dell'orario del rapporto lavorativo (2 ore al giorno (anche cumulabili) in presenza di un orario giornaliero pari o superiore a 6 ore; 1 ora al giorno, se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore).

● **ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DEI LAVORATORI DIPENDENTI**

ALLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (art.42-bis D.lgs.151 del 2001) A seguito di controverse vicende sulla relativa applicabilità, adesso anche per gli appartenenti della Polizia di Stato è applicabile questa fattispecie, secondo la quale è previsto che il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. Rimangono attualmente controversi i casi concreti di relativa fruizione.

LEGGE DELEGA: FAMILY ACT

Premessa l'attuale situazione normativa, si rappresentano qui di seguito sia lo scopo del Family Act sia i 5 sotto-settori che saranno oggetto di valutazione e revisione da parte del Governo, con particolare riferimento ai **principi e criteri direttivi di nostro specifico interesse**.

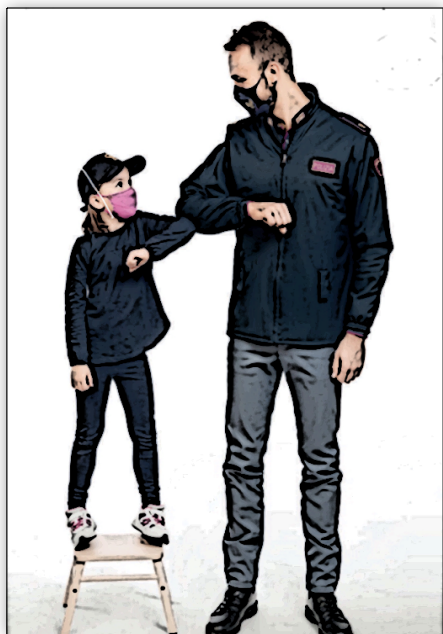
Scopo. La legge-delega definisce innanzitutto **la finalità dell'intervento normativo**, che contiene disposizioni di delega al Governo "per l'adozione, il riordino e il potenziamento di norme dirette a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, per contrastare la denatalità, per valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, per sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria di questi ultimi nonché per favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori e sostenere, in particolare, quello femminile". I principi e i criteri direttivi generali dettati, ai quali il Governo dovrà attenersi nell'esercizio delle varie specifiche deleghe sono i seguenti:

- assicurare l'applicazione universale di benefici economici ai nuclei familiari con figli a carico, secondo criteri di progressività basati sull'applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), tenendo altresì conto del numero dei figli a carico;
- promuovere la genitorialità e la parità tra i sessi all'interno dei nuclei familiari, favorendo l'occupazione femminile;
- affermare il valore sociale delle attività educative e di apprendimento formale e non formale dei figli tramite il riconoscimento di agevolazioni fiscali, esenzioni, deduzioni dalla base imponibile o detrazioni dall'imposta sul reddito delle spese sostenute dalle famiglie, ovvero attraverso la messa a disposizione di un credito o di una somma di denaro vincolata allo scopo;
- attivazione di misure organizzative, di comunicazione e di semplificazione che favoriscano l'accesso delle famiglie ai servizi offerti e l'individuazione dei medesimi;
- assicurare particolare attenzione, nell'avviamento delle misure appena indicate, all'eventuale condizione di disabilità delle persone presenti all'interno del nucleo familiare.

I 5 sotto-settori. Oggetto della prossima disamina da parte del Governo, coi relativi principi guida, saranno le seguenti materie:

- 1) **Il riordino e il rafforzamento delle misure a sostegno all'educazione dei figli;**
- 2) **L'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e di maternità.** Al riguardo si segnalano i seguenti principi-novità:
 - possibilità di fruire dei congedi parentali fino al compimento di un'età del figlio **non superiore ai quattordici anni** (con la disciplina attuale il limite è 12 anni). Nello specifico si segnala che l'INPS, nella seduta del 18 novembre 2021 presso la V Commissione della Camera dei deputati, ha ricordato che i periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato non sono in alcun caso indennizzati. Pertanto l'estensione di tale congedo ai 14 anni di vita del figlio comporta ulteriori maggiori oneri rispetto alla normativa vigente **solo con riferimento al riconoscimento della copertura figurativa di periodi di congedo parentale fruiti oltre il 12° anno di vita e non riguarda quindi la prestazione;**
 - introduzione di **modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali** tenendo conto della specificità dei nuclei familiari **monogenitoriale** e compatibilmente con la disciplina contrattuale di settore;
 - previsione di un **permesso retribuito di durata non inferiore a 5 ore nel corso dell'anno**, per ciascun figlio, per i colloqui con gli insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli;
 - previsione a favore del coniuge, del convivente o di un parente entro il secondo grado di permessi per assistere la donna in stato di gravidanza per le prestazioni specialistiche eseguite durante l'orario di lavoro e rientranti nei livelli essenziali di assistenza (ai sensi dell'art. 1, comma 7, del D. Lgs. n. 502 del 1992);
 - stabilire un periodo minimo, non inferiore a due mesi, di congedo parentale non cedibile all'altro genitore, per ciascun figlio, prevedendo altresì forme di premialità nel caso in cui tali congedi siano distribuiti equamente fra entrambi i genitori;
 - **prevedere un periodo di congedo obbligatorio per il padre lavoratore** nei primi mesi dalla nascita del figlio, di durata superiore rispetto a quanto disposto dalla legislazione vigente. In particolare si sottolinea come ci si limita ad affermare che la **durata debba essere aumentata "significativamente"** (si vuole sottolineare che la disposizione in esame è stata modificata dalla Camera dei deputati in quanto nel testo originario si affermava, invece, che la durata minima del periodo di congedo obbligatorio non doveva essere inferiore a dieci giorni lavorativi);
 - favorire l'aumento dell'indennità obbligatoria di maternità;
 - prevedere che il diritto al congedo di paternità sia concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del padre lavoratore;
 - prevedere che il diritto al congedo di paternità non sia subordinato ad una determinata anzianità lavorativa e di servizio;
 - prevedere un ragionevole periodo di preavviso al datore di lavoro per l'esercizio del diritto al congedo di paternità, sulla base dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - prevedere che il diritto al congedo di paternità sia garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni con misure eguali rispetto a quelle garantite per i lavoratori del settore privato.





3) **Riordino e il rafforzamento delle misure volte ad incentivare il lavoro femminile e la condivisione della cura e per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.** Per quanto di interesse si ricavano le seguenti linee guida:

- previsione di una **modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli**, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro;
- previsione di incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), **che prevedono modalità di lavoro flessibile, ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con il riconoscimento ai lavoratori della facoltà di chiedere**, secondo le previsioni dei medesimi contratti, **il ripristino dell'originario regime contrattuale**;
- previsione di strumenti agevolati per la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio riferite ad attività di supporto alle famiglie in ambito domestico e di cura e assistenza alla persona.

4) **Delega per sostenere le spese delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria dei giovani**, nella quale si sottolinea, in

particolar modo, la previsione di detrazioni fiscali per le spese documentate sostenute dalle famiglie relativamente al contratto di locazione di abitazioni per i figli maggiorenni iscritti a corsi universitari, con particolare riferimento agli studenti fuori sede.

5) **Delega per sostenere e promuovere le responsabilità familiari.**

Il SAP, nel cogliere l'occasione, ha scritto al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia e al Ministro degli Interni, sottolineando la specificità della funzione svolta dagli appartenenti alla Polizia di Stato, al fine di migliorare la conciliazione tra i "peculiari" tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti coloro che abbiano compiti di cura in qualità di genitori, sollecitando i seguenti possibili interventi migliorativi per la nostra categoria: previsione anche per le forze di Polizia del congedo parentale fruito su base oraria, in particolar modo per gli appartenenti adibiti allo svolgimento di attività d'ufficio; incremento della modalità di lavoro in *smart-working* quale ottima opportunità per conciliare lavoro e famiglia sia da parte del padre che della madre, con specifico riferimento alle donne durante lo stato di gravidanza al fine di favorire l'attività lavorativa in tale condizione; incoraggiare iniziative volte alla creazione di asili nido aziendali, anche attraverso l'utilizzo di beni immobili confiscati; allungare il periodo previsto per la possibile fruizione dei permessi per allattamento; sollecitare l'adozione del provvedimento attuativo del congedo obbligatorio di 10 o 11 giorni per i padri dipendenti pubblici da parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione; definire in maniera chiara e netta, anche a seguito della recente giurisprudenza in materia, i criteri per consentire nel caso concreto l'aggregazione nei primi tre anni del bambino dei genitori, uniformando l'applicabilità dell'istituto di cui all'articolo 42-bis del D.lgs. 151 del 2001 per gli appartenenti su tutto il territorio nazionale; prevedere; infine, in relazione alla peculiarità della nostra professione, la previsione della possibilità di aggregazione presso la sede dove ha luogo la casa famiglia sino al terzo anno di età del figlio facendo ricorso anche all'istituto di cui all'art.7 D.P.R. 254 del 1999 (aggregazione temporanea).

La lettera sarà disponibile sul nostro sito.



• **CONCORSO INTERNO PER 1515 VICE SOVRINTENDENTI - DISPONIBILE IL BANDO:** È stato pubblicato il bando di concorso interno per titoli per l'assunzione di **1.515 Vice Sovrintendenti** della Polizia di Stato. **La scadenza per la presentazione della domanda è fissata per il 28 maggio 2022.**

• **CONCORSO INTERNO PER 1141 VICE ISPETTORI - VERBALI CRITERI VALUTAZIONE TITOLI:** La DAGEP ha comunicato che è stato pubblicato, sul Bollettino Ufficiale del personale e sul portale DoppiaVela, il verbale contenente i criteri di valutazione dei titoli, redatto dalla Commissione esaminatrici del concorso in oggetto.