

# CONGEDO PARENTALE: SI CAMBIA

EDITORIALE DEL SEGRETARIO GENERALE

Ci eravamo già occupati del Family Act nel SAP Flash n°18. 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. Il SAP ha sempre seguito con attenzione la delicata questione del **congedo parentale**. Finalmente è entrata in vigore questa importante norma, che consente un maggiore sostegno alla famiglia, in particolar modo per seguire i figli nel loro percorso di crescita e sviluppo. Abbiamo perciò ritenuto opportuno realizzare uno schema di sintesi e di semplice fruizione, in modo da facilitare anche i "nostri genitori" nell'utilizzare al meglio anche le nuove norme a sostegno della famiglia.



**Stefano Paoloni**

## FAMILY ACT

a cura della d.ssa **Claudia Candela** - Ufficio Studi SAP

**Dal 13 agosto maggiori tutele per i genitori e i prestatori di assistenza: il primo decreto legislativo approvato dal Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia.**

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 maggi ore affermazione dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare

Nell'ambito di tale percorso normativo, il Decreto legislativo n.105 del 2022 è stato il primo passo verso l'introduzione di importanti disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e per i prestatori di assistenza, i cosiddetti *caregivers*, al fine anche di consentire una condivisione di responsabilità di cura tra uomini e donne nell'ambito di una sempre più ampia parità di genere nel campo lavorativo e familiare.

Le novità riguardano, in particolare, congedi ampliati, *smart working* e tutela dei *caregivers*. I nuovi istituti **sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche**



**amministrazioni**, salvo che non sia diversamente specificato, e qui di seguito elencheremo quelli di particolare interesse per gli appartenenti alla Polizia di Stato.

Il decreto legislativo in esame, nello specifico, apporta modifiche al *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità* (decreto legislativo 26 marzo 2001); alla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*; infine, alla legge 104 del

1992 inerente le modifiche alla Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Esaminiamo le novità.

## CONGEDO DI PATERNITÀ' OBBLIGATORIO

È stata introdotta l'astensione "autonoma" dal lavoro del lavoratore-padre, ossia il **Congedo di paternità obbligatorio**, che si aggiunge e non si sostituisce al Congedo di paternità "tradizionale", adesso definito, per distinguerlo, **alternativo**.

La novità consiste nella fruibilità dello stesso da parte del padre (naturale, adottivo o affidatario) anche durante il congedo di maternità obbligatorio della madre lavoratrice, e quindi **in via autonoma** dalla stessa.

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

Per l'esercizio del predetto diritto, l'interessato dovrà comunicare 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, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Per il congedo in esame è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

## CONGEDO DI PATERNITÀ' ALTERNATIVO

Rimane invariata la disciplina per il congedo di paternità già previsto dalla normativa in esame, con la sola modifica della terminologia, in quanto lo stesso è adesso chiamato "congedo di paternità alternativo".

Ricordiamo che con quest'istituto si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore **in alternativa** al congedo di maternità.

## CONGEDO PARENTALE

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.

Quindi, riassumendo la disciplina vigente, alla madre 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.

**Le novità introdotte dal D.lgs. 105 del 2022, in tema di congedo parentale, sono le seguenti:**

- Qualora vi sia **un solo genitore** ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio, il congedo parentale può essere fruito per un periodo continuativo o frazionato non superiore, **non più dieci, ma undici mesi**;
- alla **madre** e al **padre** spetta un periodo, indennizzabile al 30 per cento della retribuzione, di tre mesi, **non trasferibili all'altro genitore**, fino al dodicesimo anno (non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento);
- entrambi i genitori hanno anche diritto, **in alternativa** tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile (indennità pari al 30 per cento della retribuzione) della durata complessiva di **tre 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'articolo 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.

***Pertanto il periodo massimo complessivo indennizzabile fino al dodicesimo anno di vita del bambino, con un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, tra i genitori è di nove mesi e non più sei mesi (3 alla madre, 3 al padre, 3 al padre o alla madre);***

- per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili (quindi i restanti 1 o 2 mesi) per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno)** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), **un'indennità pari al 30 per cento** della retribuzione, a condizione che il **reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5** volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
- È stato specificato che per il periodo di prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale usufruito per il figlio in condizioni di disabilità grave, l'indennità spettante ai genitori, in alternativa tra loro, è pari al 30%;

## TUTELA DEI CAREGIVERS

Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata ha diritto di fruire del congedo biennale **entro 30 giorni dalla richiesta e non più 60;**



- viene precisato, inoltre, sia nel d.lgs. 151 del 2001, sia nella legge n.104 del 1992 che al coniuge convivente sono equiparati la parte di unione civile (articolo 1, comma 20, l.n. 76 del 2016) e il convivente di fatto (articolo 1, comma 36, stessa legge).
- viene previsto specificamente il **divieto di discriminare** o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei quei benefici concessi ai lavoratori o in relazione alla propria disabilità o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

## AMPLIAMENTO DELLO SMART WORKING

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate **sia dalle lavoratrici che dai lavoratori** (quindi adesso anche per le richieste formulate dai padri) con figli **fino a dodici anni di età** (e non più solo nei tre anni

successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La stessa priorità è riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità accertata o ai *caregivers*.

Viene ribadito anche in tale contesto il divieto di discriminazione dei lavoratori che fanno richiesta di fruizione del lavoro agile.

## SPECIFICA DISCIPLINA CONTRATTUALE PREVISTA PER GLI APPARTENENTI ALLA POLIZIA DI STATO

È utile ricordare nel complesso della tematica esaminata, che la disciplina contrattuale specifica per gli appartenenti alla Polizia di Stato (*D.P.R. 15 marzo 2018, n. 39 - Recepimento dell'accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare "Triennio normativo ed economico 2016-2018"*), ha previsto le seguenti deroghe rispetto alle altre forme di pubblico impiego:

- fino a 6 anni del minore 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;
- fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi, senza riduzione del trattamento economico in caso di malattia del figlio di età non superiore ai tre anni oltre il limite dei quarantacinque giorni di congedo straordinario annuale;
- in caso di malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione.

Nel nuovo contratto (*D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57 - Recepimento dell'accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare «Triennio 2019-2021»*) sono state introdotte le seguenti novità:

- al lavoratore padre che ne faccia richiesta sono concessi, **entro la prima settimana di nascita del figlio, due giorni di congedo per paternità**. Tale periodo è escluso dal limite massimo di congedo straordinario di cui all'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n.395;
- in deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, i periodi di congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo decreto legislativo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alla maturazione del congedo ordinario e alla tredicesima mensilità.