



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE



Dipartimento dei Vigili del Fuoco del
Soccorso Pubblico e della Difesa Civile

DCRISUM

REGISTRO UFFICIALE - USCITA

Prot. n. 0045409 del 12/08/2022

Al Sig. Capo del Corpo Nazionale dei
Vigili del Fuoco

Ai Sigg. Direttori Centrali

Ai Sigg. Direttori Regionali e
Interregionali dei Vigili del Fuoco

Ai Sigg. Comandanti dei Vigili del Fuoco

Ai Sigg. Dirigenti degli Uffici di diretta
collaborazione del Capo Dipartimento e
del Capo del C.N.VV.F.

Al Sig. Dirigente Ufficio I –
Gabinetto del Capo Dipartimento

Oggetto: D.Lgs. 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".

Si comunica che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs. 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, che si allega in copia insieme al messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022 dell'INPS, entra in vigore dal **13 agosto 2022** e prevede disposizioni per 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.

Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

Ciò premesso, nel fornire di seguito le prime indicazioni di rilievo riservandosi eventuali ulteriori indicazioni di dettaglio che si riterrà di dover diramare in merito a particolari aspetti del testo in argomento, si richiama l'attenzione in merito agli articoli di principale interesse, con particolare riferimento alle modifiche apportate 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.

Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

▪ **Introduzione dell'istituto "Congedo di paternità obbligatorio" (Articolo 27-bis)-**

Con l'introduzione dell'istituto del ***"Congedo di paternità obbligatorio"*** 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 (da computare, pertanto, le sole giornate lavorative), 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 alternativo*, così ridefinito ai sensi dell'articolo 28 dello stesso decreto legislativo 151/2001.

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, nel disciplinare il trattamento economico e normativo dei suddetti congedi, prevede, in particolare, che per il congedo ai sensi dell'art. 27- bis è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione.

▪ **Congedo parentale per l'unico genitore (articolo 32, comma 1, lettera c)).**

Con la novella introdotta si prevede il **prolungamento** da dieci a undici mesi del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato, spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggiore tutela per i nuclei monoparentali, 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 utilizzato¹.

¹ Restano immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dal medesimo articolo 32 per la fruizione del congedo parentale. In particolare, la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

▪ **Modifiche al trattamento economico e normativo del congedo parentale (articolo 34).**

Con la modifica introdotta 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.

Infine, è 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.

▪ **Adozione e affidamento (articolo 36).**

Con la modifica introdotta è stata estesa da sei a dodici anni di età del minore in famiglia, la corresponsione dell'indennità di cui all'articolo 34 dello stesso decreto legislativo, per il periodo massimo complessivo ivi previsto.

▪ **Congedo biennale per assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità (nuovo articolo 42, comma 5)**

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).



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

La nuova normativa modifica, altresì, l'istituto del "**congedo straordinario**" di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs n. 151/2001, prevedendo 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.

Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

- **L'introduzione dell'articolo 2-bis** 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.
- **Con il nuovo articolo 33, comma 2 (permessi orari)** 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.
- **Con il nuovo articolo 33, comma 3 (giorni di permesso mensili)** 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



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE

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 mancanti.

Apparato sanzionatorio.

Si rappresenta, infine, che la novella reca anche un sostanziale aggiornamento dell'apparato sanzionatorio in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei relativi diritti

In modifica dell'art. 8 del **D.Lgs. n. 81/2015**, il provvedimento interviene, inoltre, con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto la trasformazione del "**rapporto di lavoro a tempo parziale**", nonché con l'equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile e del convivente di fatto, ai sensi della legge n. 76/2016.

Si prega di voler informare il personale in servizio presso codesti Uffici, anche se temporaneamente assente a qualsiasi titolo.

IL VICE CAPO DIPARTIMENTO
Guercio