



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio IV - Relazioni Sindacali



m_dg.GDAP.11/08/2022.0306443.U

Ai rappresentanti delle OO.SS.

Personale non dirigente del Corpo di Polizia Penitenziaria

Area Negoziale Dirigenti di Polizia Penitenziaria

Comparto Funzioni Centrali

Carriera Dirigenziale Penitenziaria

Dirigenza Area Funzioni Centrali

Oggetto: 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”*.

Si trasmette, per opportuna informativa, la nota prot.0305878.U dell’ 11 agosto 2022, di questa Direzione Generale, concernente la materia in oggetto indicata.

IL DIRETTORE
Dott.ssa Ida Del Grosso



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Alle Direzioni Generali

Ai Provveditorati Regionali

All'Ufficio del Capo del Dipartimento
Ufficio I – *Segreteria generale*

Agli Uffici e Servizi della Direzione
Generale del Personale e delle Risorse

Agli Istituti Penitenziari

Alle Scuole di Formazione e Istituti di
Istruzione

E, per opportuna conoscenza

Al Signor Capo del Dipartimento

Al Signor Vice Capo del Dipartimento

OGGETTO: 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*”.

Si segnala che nella Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 su quanto in oggetto, con effetti a far data dal 13 agosto p.v.

Nelle more dell’emanazione di direttive di maggior dettaglio, che tengano conto, anche, di eventuali aspetti problematici e di criticità conseguenti ad una prima applicazione della normativa in argomento, fermo restando l’invito ad una lettura integrale ed approfondita del testo normativo di che trattasi, si richiama l’attenzione sugli articoli di principale ed



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

immediato interesse in ordine alle modifiche introdotte in materia di tutela e sostegno alla genitorialità (D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) e assistenza e diritti delle persone portatrici di handicap (legge 5 febbraio 1992, n. 104) che trovano applicazione generalizzata a tutto il personale dipendente.

Si allega, altresì, il Messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022 dell'INPS (**all. n. 1**).

ART. 2 – Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

- **Introduzione del congedo di paternità obbligatorio (art. 27-bis):** è l'astensione dal lavoro del padre lavoratore - che ne fruisce in via autonoma (anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice) - dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di **dieci giorni lavorativi**, anche non continuativi, non frazionabili a ore.

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 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 del D.lgs. n. 151/2001 (rinominato "*congedo di paternità alternativo*").

Il diritto viene esercitato dall'interessato che 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, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Per il congedo è riconosciuta, per tutta la sua durata, un'indennità giornaliera pari all'intera retribuzione (art. 29).

- **Modifiche alla durata del congedo parentale (art. 32, comma 1, lett. c):** la durata del congedo parentale viene elevata da dieci a **undici mesi** 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 utilizzato¹.
- **Modifiche al trattamento economico e normativo del congedo parentale (art. 34).**

¹ Restano immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001:

- fino al **dodicesimo anno** di vita del figlio (non più fino al sesto), 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;
- 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.

Inoltre:

- per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 151/2001 (per ogni minore con disabilità in situazione di gravità accertata), alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
 - 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, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.
- **Modifiche in caso di adozione e di affidamento (art. 36):** estensione, da sei a dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, della corresponsione dell'indennità di cui all'art. 34, comma 1 del D.lgs. n. 151/2001 per il periodo massimo complessivo ivi previsto.
 - **Modifiche in materia di congedo biennale per assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità (art. 42, comma 5):**
 - il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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,



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

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 di cui al presente comma 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'art. 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.
- **Modifiche all'art. 33, comma 2**, che, riformulato, prevede che 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.
- **Modifiche all'art. 33, comma 3**, che, riformulato, 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



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse

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 legge 20 maggio 2016, n. 76;
- 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 di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge 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 richiama, infine, l'attenzione sul quadro sanzionatorio – anche questo, in parte, innovato - che trova applicazione in caso di violazione, rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti tutelati dalla normativa in esame (dalla sanzione amministrativa pecuniaria, all'arresto per le violazioni più gravi).

IL DIRETTORE GENERALE REGGENTE

Gianfranco De Gesu

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 04-08-2022

Messaggio n. 3066

OGGETTO: Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022. 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. Prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale

Premessa

Il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale.

Con il presente messaggio si forniscono le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle relative indennità, che entreranno in vigore dal **13 agosto 2022**. Le indicazioni operative di dettaglio saranno oggetto di una specifica circolare che verrà pubblicata successivamente.

1. Congedo di paternità obbligatorio

L'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce l'articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico genitorialità, di seguito anche T.U.), che disciplina il "Congedo di paternità obbligatorio" (recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni). Lo stesso articolo 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come "Congedo di paternità alternativo" il congedo di cui all'articolo 28 del T.U., la cui disciplina è rimasta immutata.

Di seguito si illustrano sinteticamente le disposizioni normative previste nel citato articolo 27-bis del T.U., rinviano, come anticipato, a una successiva circolare le indicazioni operative di dettaglio.

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. 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 **20 giorni lavorativi**.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro 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 contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Ai sensi del novellato articolo 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

Pertanto, a differenza della previgente disciplina prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e successive modificazioni, il nuovo congedo di paternità obbligatorio:

- può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);
- è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

2. Maternità delle lavoratrici autonome

L'articolo 2, comma 1, lettera t), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce, il comma 2-ter all'articolo 68 del T.U., prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche **per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto** "nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate

dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3"del T.U.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico della ASL, come previsto dal rinvio all'articolo 17, comma 3, dello stesso T.U.

L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

3. Congedo parentale

3.1 Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. che prevede: *"Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, 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"*.

Alla luce della novella normativa, i **periodi indennizzabili** di congedo parentale sono i seguenti:

- alla **madre**, fino al **dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
- al **padre**, fino al **dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i **limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** previsti dall'articolo 32 del T.U. ossia:

- 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.

Al **genitore solo**, sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui **9 mesi** (e non più 6 mesi) sono **indennizzabili** al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili 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.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23 del T.U.

3.2 Congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata

La normativa novellata dal decreto legislativo n. 105/2022 dispone la possibilità di fruire del congedo parentale **entro il dodicesimo anno** (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a **3 mesi** di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a **ulteriori 3 mesi** indennizzati in alternativa tra loro, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste dalla legge e dai decreti ministeriali per potere fruire del congedo parentale.

3.3. Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi

Il decreto legislativo n. 105/2022 innova anche la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi.

Dalla nuova formulazione deriva il diritto a **3 mesi** di congedo parentale **per ciascuno dei genitori**, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

4. Domanda

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, ossia **dal 13 agosto 2022**, è comunque possibile fruire dei congedi di cui al presente messaggio come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione.

I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito *web*, Contact center integrato o Patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi