

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Allegati: 4 (quattro)

Annessi: //

OGGETTO: Vademecum sulla Tutela della genitorialità.

A ELENCO INDIRIZZI (in allegato)

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

- Seguito :
- a) Circolare M_D GCIV 0013797 27.02.2015;
 - b) Circolare M_D GCIV 0014337 del 03.03.2015;
 - c) Circolare M_D GCIV 0057165 del 15.09.2015;
 - d) Circolare M_D A0582CC REG2022 0028695 del 27.04.2022;
 - e) Circolare M_D A0582CC REG2022 del 16.08.2022;
 - f) Comunicato M_D A0582CC REG2022 0059726 del 23.09.2022;
 - g) Circolare M_D A0582CC REG2023 0005799 24.01.2023;
 - h) Circolare M_D A0582CC REG2024 0048852 07.06.2024.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

La presente circolare raccoglie in un unico documento la vigente normativa in materia di tutela della maternità e della paternità di cui al D.lgs. 151/2001, come modificato dal recente D.lgs. 105/2022, integrata con gli orientamenti applicativi espressi dall'ARAN e con quanto sinora pubblicato sull'argomento sul sito di questa Direzione Generale allo scopo di facilitare la fruizione degli istituti in argomento, nonché semplificare il lavoro degli uffici competenti alla gestione delle relative pratiche.

.....

SOMMARIO

- 1. NORMATIVA.
- 2. CONTROLLI PRENATALI.
- 3. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA.
- 4. CONGEDO DI MATERNITÀ / PATERNITÀ.
 - 4.1. Congedo di maternità.
 - 4.2. Congedo di paternità obbligatorio.
 - 4.3. Congedo di paternità alternativo.
 - 4.4. Trattamento economico e normativo.
- 5. CONGEDO DI MATERNITÀ / PATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE /AFFIDAMENTO.
 - 5.1. Trattamento economico.
- 6. CONGEDO PARENTALE.
 - 6.1. Congedo parentale su base oraria.
 - 6.2. Trattamento economico e normativo.
 - 6.3. Trattamento normativo ed economico in caso di parto gemellare.
- 7. CONGEDO PARENTALE NELLE IPOTESI DI ADOZIONE /AFFIDAMENTO.
 - 7.1. Trattamento economico.
- 8. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE.

competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino, in prossimità della scadenza del settimo mese di gravidanza, che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 20 D.lgs 151/2001). **Alla stessa condizione è riconosciuto alle lavoratrici il diritto di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento parto, per i cinque mesi successivi allo stesso** (art. 16, comma 1.1 D.lgs. 151/2001);

d) ove il parto avvenga oltre la data presunta, il periodo (tre mesi, quattro o cinque) di congedo di maternità *post partum* decorre dal giorno successivo alla data effettiva del parto;

e) qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, il periodo di congedo *post partum* decorre comunque dalla data presunta;

f) nell'ipotesi di parto plurimo, il congedo obbligatorio di maternità o alternativo di paternità spetta comunque per il periodo di cinque mesi a prescindere dal numero dei figli, in quanto il congedo è considerato riferito alla condizione di gravidanza e all'evento parto (parere ARAN del 07/02/2020);

g) in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. (art.16 bis T.U.).

4.2. Congedo di paternità obbligatorio per nascita figlio (art. 27 bis T.U., introdotto dall'art. 2, comma 1 lettera c) del D.lgs. 105/2022).

Il padre lavoratore, nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 mesi successivi al parto ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni 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.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 TU.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica al datore di lavoro i giorni in cui intende usufruire del congedo con un anticipo non minore di cinque giorni, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

4.3. Congedo di paternità alternativo (art. 28 T.U.)

Ai sensi dell'art. 28, comma 1, del TU il diritto al congedo di maternità si estende al lavoratore padre che ne ha diritto al posto della madre nelle ipotesi di seguito riportate (a fianco di ciascuna di esse è indicata la corrispondente documentazione da produrre):

1. morte della madre (autocertificazione);
2. grave infermità della madre (certificazione medica);
3. abbandono del bambino da parte della madre (dichiarazione sostitutiva di atto notorio);
4. affidamento esclusivo del bambino al padre (copia del provvedimento del giudice che dispone l'affidamento esclusivo al padre, ai sensi dell'art. 337–quater del codice civile, o autocertificazione con indicazione degli estremi del provvedimento del giudice).

Il congedo di paternità decorre dalla data in cui si verifica uno dei predetti eventi e coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice.

Una più dettagliata disamina dei casi sopra prospettati è riportata nel paragrafo 6, lettera d), dedicato al congedo parentale qualora vi sia un solo genitore.

4.4.Trattamento economico e normativo (in caso di congedo di maternità/congedo di paternità alternativo/congedo di paternità obbligatorio).

Ai sensi dell'art. 28 del CCNL 2019/2021 e dell'art. 15 del CCNL 2019/2021 Area Dirigenti - nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17 (congedo di maternità) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.lgs. n. 151 del 2001 come modificato dal D.lgs 105/2022 - alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, nonché i trattamenti economici correlati alla performance ed altresì quella di risultato, secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Ai sensi dell'art. 29 del T.U., come modificato dal D.lgs 105/2022, per tutto il congedo di cui all'art. 27 bis (congedo di paternità obbligatorio) è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, commi da 2 a 7, e dell'art. 23 del T.U., come modificato dal D.lgs 105/2022.

I periodi di congedo di maternità, congedo di paternità alternativo e congedo di paternità obbligatorio devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie (art. 22, comma 3, TU).

Per il trattamento previdenziale si applica in tutti casi l'art. 25 del TU.

^^

5. CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE /AFFIDAMENTO (artt. 26 e 31 T.U.).

Il trattamento dei genitori adottivi ed affidatari è equiparato a quello dei genitori naturali per quanto riguarda i congedi di maternità e paternità: tale congedo, come regolato dal Capo III del TU, spetta ai genitori adottivi/affidatari, a prescindere dall'età del bambino adottato o in affido (artt. 26 e 31 del TU).

a) In caso di adozione nazionale, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del TU, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. Il congedo complessivamente spettante alla madre adottiva è pari a cinque mesi dal giorno dell'ingresso in famiglia, anche nell'ipotesi in cui, al momento dell'ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice, lo stesso si trovi in affidamento preadottivo.

b) In caso di adozione internazionale, ai sensi dell'art. 26, comma 3, TU, ferma restando la durata del periodo di astensione obbligatoria (cinque mesi successivi al giorno dell'ingresso in Italia del minore) il congedo può essere fruito anche parzialmente - prima dell'ingresso del minore in Italia - durante il periodo di permanenza all'estero necessario per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato. Il congedo non fruito precedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. La lavoratrice, che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a trattamento economico (art. 26, comma 4, TU).

I periodi di permanenza all'estero correlati con la procedura adottiva sono certificati dall'Organismo autorizzato a curare la procedura di adozione. Gli interessati dovranno pertanto produrre la certificazione all'Ente di appartenenza.

di tutela dell'infanzia; tali circostanze sono documentabili in una dichiarazione di responsabilità (dichiarazione sostitutiva di atto notorietà);

3. l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore; anche in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità: a tale riguardo è utile ricordare che la situazione di "genitore separato" non rileva ove nella sentenza di separazione dal giudice non sia stato anche disposto l'affidamento esclusivo ad un solo genitore;

4. il mancato riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori: in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità; in proposito, l'INPS chiarisce opportunamente che la condizione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la fattispecie dovendo risultare il "non riconoscimento" da parte dell'altro genitore.

In relazione a quanto sopra, si ritiene opportuno precisare che, all'interno del periodo di riferimento (sei mesi), ciascun mese è computato secondo la sua durata calendariale effettiva. Il diritto al congedo è riconosciuto indipendentemente dalla posizione lavorativa dell'altro genitore, per cui esso può essere concesso anche in ipotesi di altro genitore non lavoratore.

Il congedo parentale deve essere richiesto dal genitore al datore di lavoro (Ente di servizio) con un preavviso di almeno cinque giorni, ovvero, di quarantotto ore nei casi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto di tale termine (art. 28, comma 6 e 7 CCNL Comparto 2019/2021 ed art. 15 del CCNL 2019/2021 Area Dirigenti).

Nel caso di fruizione continuativa, il periodo di congedo parentale comprende anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono all'interno dello stesso.

Nel caso di fruizione frazionata, i diversi periodi di congedo parentale ricomprendono anche gli eventuali giorni festivi (e non lavorativi) che ricadono tra gli stessi ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore.

Al riguardo è opportuno evidenziare - secondo il prevalente orientamento applicativo ARAN M_224 del 09.1.2015 che se, a seguito di un periodo di congedo parentale, il genitore fruisce, subito dopo, di ferie o malattia, e poi riprende servizio, le giornate festive (e i sabati in caso di settimana corta) ricadenti nell'intervallo tra il congedo parentale e le ferie (o malattia o altro istituto), non si computano nel periodo di congedo parentale; ove si susseguano, senza soluzione di continuità, un periodo di congedo parentale, un periodo di ferie (o malattia o altro istituto) e un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi (e i sabati in caso di settimana corta) che si collocano tra i predetti periodi devono essere comunque conteggiati come giorni di congedo parentale.

6.1. Congedo parentale su base oraria (art. 32 TU e art. 28, comma 8, CCNL 2019/2021).

E' possibile fruire dei periodi di congedo parentale su base oraria, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato in base alla percentuale di ore lavorate, indipendentemente dalla tipologia di part-time (ad. es., per un dipendente con rapporto di lavoro part-time al 50%, tre ore di congedo parentale saranno equiparate ad un giorno, indipendentemente dall'articolazione dell'orario lavorativo nel corso della settimana, cfr. parere Aran n. 416 16-01-2023)

I congedi parentali non sono fruibili per periodi inferiori ad un'ora (art. 28, comma 8, CCNL Comparto 2019/2021).

- a) **Incumulabilità.** Il congedo parentale ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di congedo parentale ad ore per altro figlio o di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U.
- b) **Cumulabilità.** E' possibile, invece, fruire nella stessa giornata del congedo parentale su base oraria, dei permessi di cui all'art. 33, commi 2, 3 e 6 della legge 104 del 1992 (vedi

art. 42 co.4 TU) relativi rispettivamente ai permessi orari del lavoratore alternativi al prolungamento del congedo parentale, ai permessi per il lavoratore con handicap grave a beneficio di se stesso e ai permessi orari per assistenza a familiari con handicap grave nonché dei permessi per particolari motivi personali e familiari previsti dall'art. 25, comma 2, lettera d) CCNL 2019/2021.

Ai sensi dell'art. 32, comma 3, del T.U., in caso di congedo parentale ad ore, il genitore è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a due giorni.

Per il personale Area Dirigenti il congedo parentale è utilizzabile solo in modalità giornaliera.

Alla presente circolare è allegato un nuovo modello per la richiesta del congedo parentale che consente l'inserimento di singole ore di permesso.

6.2. Trattamento economico e normativo (art. 34 TU, come modificato dal D.lgs. 105/2022, dalla legge 213/2023, dal CCNL Comparto 2019/2021, art. 28, comma 3, e dal CCNL 2019/2021 Area Dirigenti, art. 15).

a) Ai sensi dell'art. 32, comma 1, e 34, comma 1 T.U. sono retribuiti entro il limite dei dodici anni di vita del minore:

- tre mesi utilizzati esclusivamente dalla madre e non trasferibili;
- tre mesi utilizzati esclusivamente dal padre e non trasferibili;
- un ulteriore periodo di tre mesi utilizzato da uno solo dei genitori o in maniera frazionata e alternata da entrambi.

b) La retribuzione è disciplinata come segue:

- 1) Ai sensi dell'art. 28, comma 3, CCNL Comparto 2019/2021 ed art. 15 del CCNL 2019/2021 Area Dirigenti, **i primi trenta giorni** di congedo parentale, computati complessivamente per entrambi i genitori, fino ai 12 anni di vita del bambino, sono riconosciuti **a retribuzione intera**.
- 2) Ai sensi dell'art.1, comma 179 della legge n. 213 del 30/12/2023, **un ulteriore mese**, computato complessivamente tra entrambi i genitori ed **esclusivamente fino ai 6 anni** di vita del bambino, è retribuito al **60%**, elevato **all'80% per il solo anno 2024**, solo in favore di coloro i quali abbiano terminato il congedo obbligatorio di maternità, o alternativo di paternità, dopo il 31.12.2023. Ne restano esclusi coloro che al 31.12.2023 abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria di maternità o alternativo di paternità, per i quali quindi il trattamento economico rimane al 30%.
- 3) **I restanti 7 mesi sono retribuiti al 30%.**

c) superati tali limiti si ha diritto esclusivamente a **congedi non retribuiti**, fatta eccezione per il caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (art. 34, comma 3 T.U., come modificato dal D.lgs. 105/2022). In tale ultimo caso i giorni di congedo eventualmente ancora spettanti sono comunque retribuiti al 30%.

d) nel caso vi sia un solo genitore (vds par.6 lett. d) sono retribuiti i primi 9 mesi:

- l'istituto si applica per ogni **minore con handicap in situazione di gravità** accertato ai sensi dell'art. 4, comma 1, Legge n. 104/1992;
- i genitori possono fruirne **alternativamente** per lo stesso minore;
- il prolungamento può essere fruito in modo **continuativo o frazionato**;
- il **limite massimo** del congedo in questione fruibile complessivamente da entrambi i genitori per ciascun figlio disabile, comprensivo anche del congedo parentale ordinario di cui all'art. 32 TU, è di tre anni;
- il diritto al prolungamento del congedo parentale sussiste **fino al compimento dei dodici anni** di età del bambino, salvo il **caso di adozione/affidamento** (nel quale il limite temporale non è dato dai dodici anni di età, ma dai dodici anni dall'ingresso in famiglia senza superare il compimento del diciottesimo anno di età);
- non deve sussistere un **ricovero** a tempo pieno del minore in istituti specializzati salvo che sia richiesta dai sanitari della struttura la presenza del genitore: in tal caso deve essere prodotta la relativa attestazione medica;
- il prolungamento **decorre** dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'art. 32 del D.lgs 151/2001 (vedi paragrafo 6);
- il congedo **spetta** al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

b) In alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di età del bambino disabile grave, sempre a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, i genitori possono usufruire, alternativamente tra loro, delle due ore di permesso giornaliero retribuito (un'ora, se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore) di cui all'art. 33, comma 2, della Legge n. 104/1992.

c) In alternativa al prolungamento del congedo parentale e alle due ore di permesso giornaliero, la lavoratrice madre o in alternativa il padre lavoratore hanno diritto, ai sensi dell'art. 33, comma 3, della Legge n.104/1992, a tre giorni di permesso retribuito al mese, in modalità frazionata o continuativa, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno.

Nell'arco del mese i citati benefici del prolungamento del congedo parentale, delle ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, poiché sono diretti alla medesima finalità di assistenza del disabile in situazione di gravità, sono alternativi fra di loro; inoltre, i genitori - alternandosi fra di loro – possono fruire di un solo tipo di beneficio (divieto di cumulo).

Alla luce di quanto sopra esposto le possibilità offerte dalla vigente normativa ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità possono essere riassunte come segue:

I genitori, anche adottivi, con **bambini fino a tre anni** di età hanno la possibilità, in alternativa tra loro, di fruire nell'arco del mese di uno dei seguenti istituti:

- ✓ prolungamento del congedo parentale (lettera a);
- ✓ due ore di riposo giornaliero (lettera b);
- ✓ tre giorni di permesso mensile (lettera c).

I genitori, anche adottivi, con **bambini oltre i 3 anni e fino ai 12 anni** di età possono beneficiare, in alternativa tra loro nell'arco del mese, di uno dei seguenti istituti:

- ✓ prolungamento del congedo parentale (lettera a);
- ✓ tre giorni di permesso mensile (lettera c).

13. COPPIE GENITORIALI CON DIVERSO STATUS:

13.1. Coppia genitoriale mista dipendente pubblico privatizzato - dipendente in regime pubblicistico.

In caso di coppia genitoriale formata da un dipendente pubblico privatizzato (ed esempio dipendente civile) ed un dipendente in regime pubblicistico (ad esempio magistrati, prefetti, personale comparto sicurezza e difesa, personale corpo diplomatico, professori universitari), i 30 giorni di retribuzione intera al 100% non possono essere ridotti, o in qualche modo limitati, dall'eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dal genitore in regime di diritto pubblico (ARAN CFC125b del 09.02.2024).

13.2. Coppia genitoriale mista militare- civile.

In caso di **coppia genitoriale formata da un dipendente civile e da un militare**, si evidenzia che l'art. 33 del D.P.R. 170/2007 riconosce ai militari, derogando all'art. 34 del D.lgs. 151/01, una licenza straordinaria di 45 gg. retribuiti al 100%. Trattasi di normativa più favorevole per il lavoratore che, per espressa disposizione dell'art. 2 del D.Lgs. 151/2001, prevale sulla disciplina generale. Tali 45 giorni devono intendersi come ulteriori rispetto ai 30 gg. a stipendio intero spettanti all'altro genitore dipendente civile. Non dovrà tuttavia essere superato il tetto **dei 10 mesi di congedo parentale** (11 nel caso in cui il padre fruisca di almeno tre mesi) utilizzabili dalla coppia. Ciò in quanto la cornice di riferimento resta quella del capo V del D.lgs. 151/2001, a cui l'art. 33 del D.P.R. 170/2007 fa espresso riferimento.

Pertanto, in caso di coppia genitoriale formata da un dipendente civile ed un militare si ribadisce, come evidenziato nel parere ARAN CFC125b del 09.02.2024, che i primi 30 giorni retribuiti al 100% spettanti al personale civile non sono ridotti, o in qualche modo limitati, dall'eventuale conteggio dei giorni di congedo parentale interamente retribuiti fruiti dal genitore militare.

13.3. Coppia genitoriale mista, dipendente pubblico-dipendente privato.

Il limite complessivo di 10 mesi di congedo parentale (11 nel caso in cui il padre fruisca di almeno 3 mesi) va rispettato anche nel caso in cui **uno dei genitori sia un dipendente pubblico e l'altro sia dipendente di un privato datore di lavoro** in quanto la normativa applicabile ad entrambi, salvo che non sia diversamente specificato, è il D.lgs. 151/01 (cfr. art. 2 d.lgs. 151/2001). Il dipendente pubblico dovrà pertanto sempre dichiarare i giorni eventualmente fruiti dall'altro genitore, sia esso dipendente pubblico o privato. Tale disciplina non pregiudica in alcun modo il diritto del dipendente pubblico alla retribuzione al 100% dei primi trenta giorni di congedo parentale da esso fruiti.

^^

14. PERSONALE DI NUOVA ASSEGNAZIONE:

14.1. Personale civile proveniente da altre amministrazioni.

In caso di **personale civile che cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001**, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni, il periodo di 30 giorni retribuito al 100% di cui all'art. 28 del CCNL 2019/2021 e art. 15 del CCNL 2019/2021 area dirigenti, resta unico e, pertanto, il dipendente ne potrà usufruire tenendo conto dei periodi già utilizzati presso altra PA per lo stesso figlio (in tal senso ARAN CFC120A del 04.08.2023).

14.2. Personale ex militare transitato all'impiego civile.

Per quanto concerne il personale ex militare che transita nei ruoli civili, in questo caso, per effetto della novazione oggettiva del rapporto, si dovrà azzerare a partire dalla data di transito *“tutto il maturato e da quel momento decorre il diritto di fruire di tutti gli istituti disciplinati dalle disposizioni normative e contrattuali previste per il personale civile, ivi compreso il congedo parentale”*. Pertanto, così come già evidenziato con **la circolare Persociv M_D A0582CC REG2022 0028695 del 27-04-2022 confermata dal parere ARAN n. 0005413 del 01.07.2024** si conferma che il dipendente civile - ex militare – potrà fruire *ex novo* dei 30 giorni del congedo parentale a stipendio intero sebbene, per il medesimo figlio, ne avesse già beneficiato quando era ancora militare, applicando il principio secondo il quale, per effetto della cennata novazione del rapporto a partire dalla data del transito, si azzerava tutto il precedente maturato e da quel momento decorre il diritto di fruire di tutti gli istituti disciplinati dalle disposizioni normative e contrattuali previste per il personale civile, ivi compreso il congedo parentale.

14.3. Personale neo-assunto.

Il personale civile neo assunto può usufruire di tutto il periodo del congedo previsto sia come congedo di maternità (periodo di astensione obbligatoria) sia il congedo parentale (facoltativo) per intero anche nel periodo della prova (che sarà contestualmente posticipata in relazione al periodo di congedo fruito). Si precisa che il personale neo assunto potrà usufruire del periodo dei trenta giorni di congedo retribuito al 100% se non lo ha mai utilizzato presso altro datore di lavoro pubblico.

^^

15. ISTRUZIONI PROCEDURALI

1. L'assenza relativa a **congedo di paternità obbligatorio** (art. 27 bis T.U.) non deve essere inserita sul sistema INFOCIV. Il modello di domanda, che si allega, dovrà essere inviato ai soli uffici del personale e/o servizi amministrativi dei relativi Enti di appartenenza.
2. Relativamente al **congedo parentale** (art. 32 e 34 T.U.) gli Enti periferici non dovranno più utilizzare, per la comunicazione ai propri servizi amministrativi e per la notifica all'interessato, il modello “lettera 32 periferici” allegato alla circolare 14337 del 3 marzo 2015, bensì il **nuovo modello** scaricabile direttamente dal sistema INFOCIV, come già reso noto con il comunicato prot. M_D A0582CC REG2022 0059726 23-09-2022.
3. E' stato altresì predisposto un **nuovo modello per l'istanza di congedo parentale**, che si allega, e che consente l'inserimento di singole ore di permesso come previsto dalla nuova normativa.
4. Relativamente al **congedo parentale ad ore**, gli Enti periferici comunicheranno i relativi dati ai servizi amministrativi considerando che 6 ore di congedo sono convenzionalmente equiparate ad una giornata, evitando la comunicazione di singole ore di permesso. Alla stessa regola si atterranno gli Enti centrali per i loro obblighi di comunicazione nei confronti di questa Direzione Generale.

Per facilità di conteggio si raccomanda di usufruire del frazionamento del congedo ad ore in modo tale da raggiungere sempre il totale delle sei ore previste evitando sforamenti di minutaggio (esempio 6 ore e 20 minuti), riportando nel prospetto INFOCIV, per l'equiparazione convenzionale ad una giornata, ai fini della decurtazione, la data in cui si è verificata l'ultima fruizione ad ore, avendo cura di riportare nelle note del predetto prospetto INFOCIV i giorni in cui è avvenuta la fruizione oraria.

5. Si rammenta che la **comunicazione** dei congedi parentali in modalità giornaliera, nonché delle assenze ex art. 47 D.lgs 151/2001 (congedo per malattia bambino) non deve avvenire per singola assenza ma deve avvenire in modo cumulativo con una periodicità preferibilmente mensile.

^^

16. ABROGAZIONI.

La circolare M_D GCIV 0013797 del 27-02-2015 è abrogata e sostituita dalla presente.

La circolare M_D GCIV 0057165 del 15-09-2015 è abrogata e sostituita dalla presente.

Restano valide le istruzioni procedurali fornite dalla circolare M_D GCIV 0014337 03-03-2015, con riferimento alla quale **dovranno tuttavia considerarsi superati** i passaggi in cui si fa riferimento alle vecchie percentuali retributive del congedo parentale e del congedo parentale prolungato (contenute, in particolare, nei paragrafi 1.5 e 2.5). Risulta ovviamente superata anche l'allegata tavola sinottica, mentre l'allegato modello "lettera 32 periferici" è stato sostituito, come sopra evidenziato, da un nuovo modello, scaricabile direttamente dal sistema INFOCIV.

^^

17. ALLEGATI IN MODALITA' EDITABILE.

- a) Modulo per la richiesta del **congedo di paternità obbligatorio** ex art. 27 bis T.U.
- b) Modulo richiesta **congedo parentale** ex art. 32 T.U. (sostituisce il modulo allegato alla circolare M_D GCIV 0057165 del 15-09-2015)
- c) Modulo richiesta **congedo per malattia del bambino** ex art. 47 T.U. e prospetto Excel per il calcolo delle assenze con istruzioni per la compilazione (già allegato alla circolare 14337 03-03-2015).

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Maria DE PAOLIS

ELENCO INDIRIZZI

DIFESA GABINETTO	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA- C4 IV Rep	ROMA
SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
STATO MAGGIORE DELL’ESERCITO	ROMA
STATO MAGGIORE DELL’ESERCITO – DIPE	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA MARINA MILITARE	ROMA
STATO MAGGIORE DELL’AERONAUTICA MILITARE	ROMA
COMANDO GENERALE DELL’ARMA DEI CARABINIERI	ROMA
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	ROMA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	ROMA
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA MILITARE E DELLA LEVA	ROMA
DIREZIONE GENERALE DI COMMISSARIATO E DI SERVIZI GENERALI	ROMA
DIREZIONE DEI LAVORI E DEL DEMANIO	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI TERRESTRI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI NAVALI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI AERONAUTICI E PER L’AERONAVIG.	ROMA
DIREZIONE INFORMATICA TELEMATICA E TECNOLOGIE AVANZATE	ROMA
COMMISSARIATO GENERALE PER LE ONORANZE AI CADUTI	ROMA
UFFICIO CENTRALE PER LE ISPEZIONI AMMINISTRATIVE	ROMA
CONSIGLIO MAGISTRATURA MILITARE	ROMA
STRUTTURA DI SUPPORTO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	ROMA
RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI RPD	ROMA
OIV	ROMA
ORDINARIATO MILITARE PER L’ITALIA	ROMA
e, per conoscenza:	
AID	ROMA
ORGANIZZAZIONI SINDACALI – LORO SEDI	
CUG	ROMA
per diramazione interna:	
REPARTI - UDG - URP	