



3. Ad ogni buon conto, rendo noto che, al fine di dirimere in senso più generale eventuali incertezze e disomogeneità, anche in ambito interforze, in un settore delicato quale quello delle licenze del personale, lo Stato Maggiore dell'Esercito ha già provveduto a sensibilizzare la competente Direzione Generale per il Personale Militare perché valuti la possibilità di diramare, in un unico testo unitario e organico, tutte le opportune disposizioni applicative in materia.

**IL CAPO DI SM DELL'ESERCITO**  
**Generale di Corpo d'Armata Fabrizio CASTAGNETTI**





# STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

Prot. n. 4659/082650  
Allegati n. 2

00187 Roma, 04 SET. 2005

OGGETTO: Tutela della maternità ed impiego del personale femminile durante la gravidanza.

## ELENDO INDIRIZZI IN ALLEGATO "A"

- ~~~~~
1. L'immissione del personale femminile nella F.A., avvenuta a far data dall'anno 2000, ha rappresentato una svolta epocale per lo strumento militare, costituendo una formidabile occasione di arricchimento sia sotto il profilo umano che relazionale.
  2. A tal fine, la F.A. si è dotata di una avanzata legislazione, volta a disciplinare i peculiari aspetti legati al reclutamento, stato ed avanzamento del citato personale in aderenza al principio delle pari opportunità, estendendo ad esso, opportunamente attagliata alla condizione militare, la normativa generale vigente per il personale dipendente dalle Pubbliche Amministrazioni in materia di tutela e sostegno della maternità.
  3. Tale complesso normativo, seppur opportunamente integrato relativamente ad alcuni aspetti in materia di impiego, offre sufficienti strumenti per la gestione di tutte le dinamiche legate allo stato di gravidanza della donna soldato, che dovrà pertanto divenire, nell'ambito del governo del personale, un aspetto di quotidiana amministrazione da gestire, da parte della linea di comando, con serenità ed equanimità.
  4. Alla luce di quanto sopra, nella consapevolezza delle difficoltà riscontrabili nella ricostruzione unitaria di tutta la normativa vigente in materia, si ritiene opportuno inviare in Allegato "B" una scheda riepilogativa che, attraverso un'analisi delle possibili fattispecie evidenziabili al riguardo, si propone di fornire ai Comandanti di Corpo concrete linee di azione per la gestione della problematica in parola.

d'ordine

per IL SOTTOCAPO DI SM DELL'ESERCITO *e p l*  
(Ten. Gen. Roberto SPECIALE)

*Ten. Gen. Forte*



**TUTELA DELLA MATERNITA' ED IMPIEGO DEL PERSONALE  
FEMMINILE DURANTE LA GRAVIDANZA  
LINEEE GUIDA PER I COMANDANTI DI CORPO:  
ANALISI E PROSPETTIVE**

La legge n. 380/1999 ha sancito l'inserimento delle donne nelle Forze Armate italiane, consentendo in particolare la partecipazione del suddetto personale, su base volontaria, ai reclutamenti nelle categorie degli Ufficiali, Sottufficiali e dei militari di Truppa. E' stato conseguentemente, attraverso il D.Lgs. n. 24/2000, disciplinato il reclutamento, lo stato giuridico e l'avanzamento del personale in parola assicurando il rispetto del principio delle pari opportunità durante tutto l'iter di carriera ed estendendo ad esso, opportunamente attagliata alla peculiare condizione del militare, la normativa vigente per il personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Dal complesso delle disposizioni normative emanate in attuazione della citata legge, adeguatamente coordinate alla legislazione vigente in materia, scaturisce un quadro di tutela che risulta soddisfacente, nelle linee generali, ad assicurare al personale militare maschile e femminile il diritto costituzionale di accudire i propri figli, alla bisogna, contemperando tale situazione giuridica alle prioritarie esigenze di funzionalità dello strumento militare.

Ciò nondimeno, terminato il necessario periodo di "rodaggio" dalla prima immissione di personale femminile, non potranno essere ignorate dal personale militare le procedure volte a salvaguardare la condizione della donna militare in gravidanza, l'impiego del citato personale in particolari situazioni operative ovvero addestrative, nonché le modalità che dovranno essere esercitate dai Comandanti a tutti i livelli gerarchici, che con la problematica dovranno misurarsi per gestire al meglio le situazioni che si prefigureranno.



La normativa vigente al riguardo è inserita nel D.Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che ha abrogato la precedente farragginosa disciplina organizzandola in un "corpus" normativo organico, ed è stata ulteriormente dettagliata dalle relative circolari applicative diramate da PERSOMIL (DPGM/II/5/1/30001/L52 in data 26 marzo 2001 e pari numero in data 17 gennaio 2003). Essa si articola nella previsione di congedi e permessi, volti alla salvaguardia nel nucleo familiare dal momento della gestazione fino ai primi anni di vita del figlio. Al riguardo, in armonia peraltro con l'orientamento consolidato della giurisprudenza in materia, viene fatto proprio un concetto "allargato" di famiglia; con ciò significando l'estensione delle facilitazioni in parola al padre (compatibilmente con le esigenze fisiologiche della madre connesse al parto), in caso di prole di fatto ovvero di adozione ed affidamento pre-adoptivo.

Anzitutto, è fatto obbligo alla donna, non appena venuta a conoscenza del proprio stato di gravidanza, di informare la linea di comando; ciò affinché possa essere edotta sui propri diritti e quindi ricevere adeguata tutela, che si sostanzia in primo luogo nella possibilità di fruire, presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche (la cosiddetta "ginecologia sociale"), delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro, previa presentazione alla linea di comando di apposita istanza e successivamente della relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In particolare, sono sanciti i seguenti benefici:

a. congedo di maternità, che vieta l'impiego al lavoro delle donne durante un periodo di cinque mesi che ordinariamente decorre dal secondo mese dalla



data presunta del parto fino al terzo mese dopo tale evento, fatta salva la facoltà della donna di dilazionare la suddetta finestra di un mese, previa esibizione di certificazione sanitaria che attesti l'assenza di pregiudizio per la salute della madre e del nascituro. Ove il parto avvenga oltre la data prevista, il congedo intercorre tra la data presunta e la data effettiva dello stesso. Nell'ipotesi invece di anticipo del parto, il periodo non goduto si computa con quello previsto successivamente all'evento in parola. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici vengano occupate in lavori che, in relazione allo stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, ferma restando la possibilità di fasare ulteriormente la durata del congedo, per tutto il periodo della gravidanza (es. cd. "minaccia d'aborto") e fino a sette mesi dopo il parto, alle peculiari condizioni di salute della donna ovvero alle condizioni ambientali particolarmente sfavorevoli, previa esibizione di adeguata certificazione sanitaria rilasciata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, competente per territorio, che agisce d'ufficio ovvero su istanza della stessa donna. Analogo diritto è riconosciuto alla madre in caso di adozione ovvero affidamento pre-adoattivo di un bambino di età inferiore a sei anni ed entro i primi tre mesi dall'ingresso dello stesso nella famiglia;

- b. congedo di paternità, che conferisce al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo per maternità ovvero per la parte residua della stessa, in caso di morte, grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino;
- c. congedo parentale, che attribuisce la facoltà a ciascun genitore, durante i primi otto anni di vita del figlio, di astenersi dal lavoro nel rispetto di limiti temporali predeterminati e comunque dietro preavviso non inferiore a quindici giorni. In particolare, nell'ossequio del limite complessivo di dieci mesi, sia la madre che il padre lavoratore possono chiedere un'astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi. Qualora vi sia un solo genitore, il diritto in parola si estende fino a dieci mesi. Inoltre, nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un



periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi. Nell'ipotesi di adozione ovvero affidamento pre-adoattivo il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;

d. congedo per malattia del figlio, conferisce il diritto ad entrambi i genitori, alternativamente, di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Nel "range" di età tra i tre e gli otto anni, il suddetto diritto di astensione dal lavoro è riconosciuto nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno;

e. riposi e permessi, comprende il diritto per le lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore e si riducono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

In materia di trattamento economico trova applicazione la disciplina contenuta del D.P.R. n. 163/2002, che peraltro risulta nel complesso più favorevole rispetto alle previsioni contenute nella citata legge generale (D.Lgs. n. 151/2001), nonché in alcuni contratti collettivi nazionali relativi agli altri comparti del pubblico impiego. In particolare, è previsto che nei periodi di congedo per maternità ovvero per paternità il militare abbia diritto all'intera retribuzione, anziché ad una quota parte della stessa pari all'80%. Parimenti, nei periodi di astensione facoltativa, purché nei limiti di quarantacinque giorni nel triennio, è conferito l'intero trattamento economico (rispetto al 30% generalmente previsto), con esclusione delle indennità legate all'effettivo impiego e del compenso per lavoro straordinario. Infine, analogo trattamento economico è riconosciuto durante il periodo di licenza per malattia del figlio fino al compimento del terzo anno di vita dello stesso e nei limiti dei cinque giorni lavorativi l'anno.



Per quanto concerne i riflessi delle summenzionate facilitazioni sullo status giuridico del personale, giova evidenziare come la normativa in parola sancisca il principio generale secondo cui i periodi di assenza connessi alla maternità ovvero alla paternità non pregiudicano la posizione di stato del militare. In particolare, in caso di congedo per maternità o paternità, il militare viene collocato in licenza (rispettivamente “licenza di maternità” e “licenza di paternità”) ed i periodi di astensione obbligatoria sono pienamente validi ai fini della progressione di carriera, fatto salvo l’effettivo completamento degli obblighi di comando, attribuzioni specifiche ovvero di servizio presso Enti o Reparti. Parimenti, nell’ipotesi di congedo parentale ovvero di astensione per malattia del figlio, il personale è posto rispettivamente in “licenza parentale” e “licenza per malattia del figlio” ed il suddetto periodo è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli Ufficiali, dei Sottufficiali e dei militari di truppa, fino alla concorrenza del periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio (due anni ogni cinque per il personale in servizio permanente, un anno per i volontari in ferma breve, 120 giorni per i volontari in ferma annuale). Le summenzionate tipologie di licenza costituiscono fattispecie a sé stanti che si aggiungono alla licenza ordinaria ed a quella straordinaria.

L’accertamento dello stato di gravidanza produce effetti diversi in ordine all’impiego del personale femminile a seconda dello status rivestito.

In particolare, ciascun Comandante di Corpo, nelle diverse sedi, può trovarsi a fronteggiare le seguenti situazioni:

- a. per personale femminile durante la partecipazione ad un concorso per l'immissione nei ranghi della Forza Armata, lo “stato interessante” costituisce temporaneo impedimento per l’accertamento dell’idoneità al servizio militare e comporta, qualora la suddetta posizione perduri entro i venti giorni precedenti l’approvazione della graduatoria finale, l’esclusione dell’aspirante dall’iter selettivo (D.M. n. 114/2000);
- b. per il personale femminile in servizio che rivesta ancora la qualifica di allievo e fino all’inizio del periodo di congedo per maternità, dalle indicazioni invero



generali ricavabili dalla normativa vigente in materia, peraltro corroborate dall'interpretazione fornita al riguardo dalla competente Direzione Generale, si evince come il citato personale debba essere collocato in licenza "per maternità", con diritto alla percezione dell'intero trattamento economico goduto in ragione del grado e dell'anzianità posseduti all'atto della dichiarazione del predetto stato. La "ratio" sottesa a tale disposizione è da ricercare nel carattere ancora "in fieri" della professionalità militare, tale da non consentire di impegnare la donna a mansioni diverse dall'addestramento che, per sua natura (marce, addestramento formale, maneggio di armi, ecc.), risulta ascrivibile nel novero dei lavori faticosi ovvero pregiudizievoli per la salute della madre e del nascituro;

- c. per il personale femminile in servizio attivo, anche in questo caso prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria, risulta perfettamente operante la prescrizione relativa all'impiego in mansioni compatibili con il proprio status o, laddove ciò non sia possibile, la collocazione in "congedo per maternità".

Peraltro, in prospettiva, la summenzionata disposizione può ben fungere da ausilio per la regolamentazione dell'impiego delle donne militari in gravidanza in "teatro operativo", nonché in situazioni addestrative che comportino un sensibile impegno fisico ovvero il contatto con sostanze nocive, atteso che, al momento, tale aspetto risulta privo di adeguata copertura normativa. In effetti, considerando la citata tipologia di impiego quale lavoro incompatibile con le peculiari condizioni di salute della gestante, sarebbe ipotizzabile la fissazione di un divieto per il personale in parola di essere utilizzato con gli indicati profili d'impiego (opportunamente definiti nel dettaglio) ovvero, in caso di accertamento dello stato di gravidanza durante le riportate situazioni, l'immediata cessazione delle stesse. Peraltro, tale linea di indirizzo trova positivo riscontro nella regolamentazione del fenomeno in questione da parte degli Eserciti di Paesi della NATO che vantano al riguardo una pluriennale esperienza.



In tale quadro, si evidenzia che le problematiche indicate potranno trovare parziale soluzione nelle disposizioni già concordate in sede interforze da inserire nel primo veicolo normativo utile da avviare all'iter approvativo istituzionale che tendono a devolvere alle strutture tecnico – sanitarie militari le competenze a svolgere i predetti accertamenti. In particolare, è previsto il divieto per il personale femminile nei primi sette mesi dopo il parto di essere impiegato in missioni nazionali ed internazionali, nonché la collocazione in licenza straordinaria delle frequentatrici di istituti di addestramento, formazione o specializzazione, unitamente alla possibilità per le stesse di chiedere comunque il prosieguo degli iter formativi fino al periodo di astensione obbligatoria, previo il benessere del Comandante di Corpo e comunque con l'esenzione da qualsiasi attività a carattere fisico.

Un'ulteriore misura a sostegno dell'integrità del nucleo familiare potrebbe concretizzarsi nella regolamentazione dei trasferimenti riguardanti il personale femminile durante la gestazione ovvero nei primi anni di vita del figlio, in cui sarebbe auspicabile l'accoglimento del principio dell'inamovibilità della gestante ovvero della madre, come peraltro viene attuato in analoghe legislazioni straniere. Benché una previsione in tal senso si ponga in contrasto con un principio cardine dell'Istituzione militare che è la mobilità del personale, peraltro motivo del ristoro sotto il profilo economico e giuridico della peculiarità della condizione di uomini e donne in grigio-verde, appaiono maggiori i vantaggi che, come per quelle proposte dello stesso tenore auspiccate in materia di tutela della genitorialità, si produrrebbero in termini di soddisfazione e benessere della componente umana, quantomai importante nella sfida per la costituzione dell'Esercito del terzo millennio.

L'introduzione delle donne nelle Forze Armate ha rappresentato una svolta epocale nella cultura sociale nazionale ed in particolare ha consentito, in ambito militare, di ampliare le conoscenze di gestione del personale, ottimizzare le risorse a disposizione e fronteggiare problematiche invero mai completamente risolte. Tutto ciò, a dispetto di una naturale ritrosia iniziale dovuta al superamento di un inveterato "scoglio" nella mentalità comune, ma che



costituisce comunque una formidabile occasione di arricchimento sotto il profilo prettamente umano e relazionale.

Peraltro, le Forze Armate, consapevoli dell'impegno che si dovranno assumere per adeguare alcune loro procedure e modalità di azione, viziati "*ab origine*" da riferimenti esclusivamente maschili, stanno procedendo a grandi passi all'integrazione nei propri ranghi del personale femminile; ciò anche in virtù di una possibile liberalizzazione dei reclutamenti, ora soggetti a limitazioni attraverso un sistema di aliquote percentuali. Tale sistema trova oggi applicazione sostanzialmente solo per quei reclutamenti di massa (Allievi Ufficiali, Sottufficiali e Truppa), a causa delle reali difficoltà di conoscenza delle potenzialità che tale tipologia di personale esprime nell'impiego e nelle prestazioni.

Lo stato di gravidanza della donna soldato dovrà pertanto divenire un fatto da gestire con serenità e con la consapevolezza delle procedure volte a mantenere inalterate le potenzialità dei Reparti. Al riguardo, la normativa vigente in materia, sia quella specificamente approntata dalla Forza Armata sia quella generale operante per tutto il pubblico impiego, già offre sufficienti strumenti per affrontare tutte le dinamiche cui può dar adito il fenomeno in parola. In effetti, opportunamente integrata soprattutto per quanto concerne l'impiego del personale femminile in gravidanza, costituisce un adeguato punto di riferimento nell'azione quotidiana di comando suscettibile di tutelare i diritti costituzionalmente garantiti della madre e del nascituro con le esigenze operative dello strumento militare.

Diramazione fino ai minimi livelli di  
Comandante di corpo



# MINISTERO DELLA DIFESA

## DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE

Prot. n. DGPM/II/5/1/30001/L52

Roma, li 17 gennaio 2003

OGGETTO: Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità". D.P.R. 13 giugno 2002, n. 163 "Recepimento dello schema di concertazione per le Forze Armate relativo al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003". D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 "Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003". Modifiche e integrazioni alla circolare n. DGPM/II/5/30001/L52 del 26 marzo 2001.

### INDIRIZZI IN ALLEGATO

#### 1. PREMESSA

Con il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono state raccolte e riordinate, con abrogazioni e accorpamenti della normativa previgente, le disposizioni di legge concernenti la tutela e il sostegno della maternità e paternità.

Con i dd.PP.RR. 13 giugno 2002, n. 163 e 18 giugno 2002, n.164, sono state introdotte alcune innovazioni regolamentari e procedurali in ordine alla fruizione dei benefici in argomento ed è stata, altresì, disciplinata la materia dei "congedi per la formazione" di cui all'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (art.13, commi 3,4,5,6,7 e 8 del d.P.R. 163/2002 e art. 57 del d.P.R. 164/2002). Per tali ultimi benefici, si rappresenta che, data la formulazione esaustiva della norma, la stessa non necessita di specifiche disposizioni applicative.

Ciò premesso, si forniscono alcune disposizioni che modificano e integrano quelle impartite con la circolare di pari numero in data 26 marzo 2001 in materia di congedi dei genitori, significando che, per quanto concerne la disciplina organica di altre materie contemplate dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 (congedi per gravi motivi), nonché la specifica materia dei congedi per la tutela della maternità, riservata al personale militare femminile, si rinvia a direttive di prossima emanazione.

I Comandi di corpo dei militari in servizio permanente ammessi a fruire dei congedi per la formazione dovranno, in ogni caso, dare comunicazione dell'avvenuto collocamento in aspettativa degli interessati alla Direzione generale del personale militare – II Reparto, 4<sup>a</sup> Divisione per gli ufficiali, 5<sup>a</sup> Divisione per i sottufficiali e 6<sup>a</sup> Divisione per i v.s.p., nonché al Comando generale dell'Arma dei carabinieri per i carabinieri e graduati di truppa in s.p. dell'Arma medesima, per l'applicazione della relativa detrazione di anzianità ai fini dell'avanzamento.

## 2. CONGEDI DI PATERNITA' E MATERNITA', CONGEDI PARENTALI E PER LA MALATTIA DEL FIGLIO, RIPOSI GIORNALIERI.

### Disposizioni per il personale dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica (d.P.R. 13 giugno 2002, n. 163 – art. 14)

Il d.P.R. 163/2002, nell'applicare al personale militare dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica le fattispecie di astensione dal lavoro previste dal d.lgs. 151/2001, ha definito:

- "licenza di maternità" il congedo di maternità (già astensione obbligatoria dal servizio) della militare madre;
- "licenza di paternità" l'astensione dal lavoro del militare padre, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- "licenza parentale" il congedo parentale (già astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore);
- "licenza per malattia del figlio" il congedo per la malattia del figlio (già astensione dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa).

Le licenze suindicate, sotto il profilo dello stato giuridico, costituiscono fattispecie a sé stanti, che si aggiungono alla licenza ordinaria ed a quella straordinaria.

Detta nomenclatura, così aggiornata, dovrà essere tenuta presente al fine di una corretta lettura del paragrafo 2. della circolare di pari numero in data 26 marzo 2001, le cui disposizioni devono intendersi integrate e modificate dal presente paragrafo.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo nazionali, qualora il bambino non abbia compiuto il sesto anno di età alla data dell'adozione o dell'affidamento, la militare madre ha diritto a fruire della licenza di maternità di cui all'articolo 16 e seguenti del d.lgs. 151/2001, entro i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della militare medesima. Sempre in caso di adozione e di affidamento preadottivo nazionali, il padre militare può fruire, alle medesime condizioni, della licenza di paternità di cui all'art. 28 e seguenti del d.lgs. 151/2001; qualora la madre lavoratrice non abbia chiesto il congedo di maternità a lei spettante.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, la licenza di maternità, di cui all'articolo 16 e seguenti del d.lgs. 151/2001, spetta alla militare madre anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età dello stesso. Sempre in caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, il padre militare può fruire, alle

medesime condizioni, della licenza di paternità di cui all'art. 28 e seguenti del d.lgs. 151/2001, qualora la madre lavoratrice non abbia chiesto il congedo di maternità a lei spettante.

La licenza di maternità e paternità, quella parentale e quella per la malattia del figlio non riducono il periodo di licenza ordinaria spettante, l'importo della tredicesima mensilità e sono computate per intero nell'anzianità di servizio.

Ai fini della concessione dei suddetti benefici, le situazioni di affidamento o collocazione temporanei, di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184, quale modificata dalla legge 28 marzo 2001, n. 149, **qualora determinate su disposizione del giudice competente**, sono equiparate a quelle di adozione o affidamento preadottivo,

Durante i periodi di **licenza di maternità e paternità** di cui, rispettivamente, agli articoli 16 e seguenti e 28 e seguenti del d.lgs. 151/2001, **spetta l'intera retribuzione**, intesa in tutte le sue componenti fondamentali aventi natura fissa e continuativa mensile.

Nei periodi di **licenza parentale** di cui all'articolo 32 e seguenti del medesimo decreto legislativo spetta **l'intera retribuzione fissa e continuativa mensile**, con esclusione delle indennità legate all'effettivo impiego e del compenso per lavoro straordinario, **per un periodo non superiore a quarantacinque giorni nei primi tre anni di vita del figlio.**

Come previsto dal richiamato art. 14, comma 6, del d.P.R. 163/2002, qualora entrambi i genitori siano militari, i suddetti quarantacinque giorni nel triennio sono fruibili **complessivamente, e non contemporaneamente**, da padre e madre.

Successivamente alla fruizione dei periodi di licenza/congedo di paternità e maternità e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'articolo 47 e seguenti del d.lgs. 151/2001, il militare genitore può fruire di **cinque giorni lavorativi l'anno di licenza per malattia del figlio con l'intera retribuzione fissa e continuativa**, ad esclusione delle indennità legate all'effettivo impiego e del compenso per lavoro straordinario. Per i successivi periodi di tale licenza non viene corrisposta retribuzione.

Come previsto dal richiamato art. 14, comma 7, del d.P.R. 163/2002, qualora entrambi i genitori siano militari, i cinque giorni annui suddetti sono fruibili **complessivamente**, e, secondo quanto stabilito dal citato articolo 47, **alternativamente**, da padre e madre.

**Ai fini della corresponsione della retribuzione intera per i periodi di licenza parentale e per la malattia del figlio sopra specificati, i medesimi sono computati nel limite di quarantacinque giorni annui** previsto dall'art. 13 del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 394, e norme cui lo stesso rinvia. **Il personale interessato ha, comunque, facoltà di optare per il trattamento economico rispettivamente previsto per le due tipologie di licenza in argomento dagli articoli 34 e 48 del d.lgs. 151/2001**, già evidenziato nella circolare di pari numero in data 26 marzo 2001.

Per quanto precede, nelle richieste di concessione di tali licenze, gli interessati **dovranno espressamente indicare** il regime retributivo da applicare ai detti benefici.

E' appena il caso di aggiungere che, in caso di opzione per la computabilità dei richiamati periodi di licenza nell'ambito dei quarantacinque giorni annui di licenza straordinaria, il limite annuo utilizzabile per la concessione della stessa, in ragione delle causali ordinariamente previste, verrà ridotto di un corrispondente numero di giorni.

I riposi giornalieri orari di cui all'articolo 39 e seguenti del d.lgs. 151/2001 sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e retribuzione del lavoro e non incidono sul periodo di licenza ordinaria e sulla tredicesima mensilità.

**Disposizioni per il personale dell'Arma dei carabinieri (d.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 - art. 58)**

Al personale femminile dell'Arma dei carabinieri collocato in congedo di maternità è attribuito, per detto periodo, il trattamento economico nella misura intera.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo nazionali, qualora il bambino non abbia compiuto il sesto anno di età alla data dell'adozione o dell'affidamento, la militare madre ha diritto a fruire del congedo di maternità di cui all'articolo 16 e seguenti del d.lgs. 151/2001, entro i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della militare medesima. Sempre in caso di adozione e di affidamento preadottivo nazionali, il padre militare può fruire, alle medesime condizioni, del congedo di paternità di cui all'art. 28 e seguenti del d.lgs. 151/2001, qualora la madre lavoratrice non abbia chiesto il congedo di maternità a lei spettante.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità, di cui all'articolo 16 e seguenti del d.lgs. 151/2001, spetta alla militare madre anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età dello stesso. Sempre in caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, il padre militare può fruire, alle medesime condizioni, del congedo di paternità di cui all'art. 28 e seguenti del d.lgs. 151/2001, qualora la madre lavoratrice non abbia chiesto il congedo di maternità a lei spettante.

Ai fini della concessione dei suddetti benefici, le situazioni di affidamento o collocazione temporanei, di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184, quale modificata dalla legge 28 marzo 2001, n. 149, **qualora determinate su disposizione del giudice competente**, sono equiparate a quelle di adozione o affidamento preadottivo.

In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del d.lgs. 151/2001, al personale dell'Arma dei carabinieri con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale di cui all'articolo 32 del decreto medesimo, è concessa la licenza straordinaria di cui all'articolo 48 del primo quadriennio normativo Polizia sino alla misura complessiva di **quarantacinque giorni**, anche frazionati, **nell'arco dei primi tre anni di vita del bambino**, e comunque entro il limite massimo di licenza straordinaria fruibile nell'anno di riferimento. Le disposizioni appena citate si applicano anche ai fini della definizione dei procedimenti per la fruizione del beneficio che risultino in corso alla data di entrata in vigore del d.P.R. 164/2002. Pertanto, i giorni di licenza straordinaria per congedo parentale fruiti a decorrere dal 1° gennaio 2002 sono da considerarsi con trattamento economico ad assegni interi. Si soggiunge che per i periodi del detto beneficio fruiti dopo i tre anni di vita del bambino, ovvero per i periodi superiori ai 45 giorni nel triennio, continuano a trovare applicazione le disposizioni del citato articolo 34 in relazione al beneficio in argomento, ivi compresa la riduzione di ferie e tredicesima mensilità.

Durante i **primi tre anni di vita del figlio** i periodi di congedo per la malattia dello stesso non comportano riduzione del trattamento economico per un massimo di **cinque** giorni lavorativi

nell'arco di ciascun anno, da giustificare con la concessione di una licenza straordinaria oltre il limite di quarantacinque giorni annui previsto per tale istituto. Continuano in ogni caso a trovare applicazione le disposizioni dell'art 48 del d.lgs. 151/2001 in relazione al beneficio in argomento, ivi compresa la riduzione di ferie e tredicesima mensilità.

I **riposi giornalieri** orari di cui all'articolo 39 e seguenti del d.lgs. 151/2001 sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e retribuzione del lavoro e non incidono sul periodo di licenza ordinaria e sulla tredicesima mensilità.

\* \* \*

Per quanto riguarda la concessione del congedo parentale e di quello per malattia del figlio, si veda anche lo specchio esemplificativo in allegato "A".

### 3. CONGEDO PER ADOZIONE E AFFIDAMENTO PREADOTTIVO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

#### Disposizioni per il personale dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica (d.P.R. 13 giugno 2002, n. 163 – art. 14)

Nei casi di adozione e di affidamento preadottivo internazionali di cui all'articolo 27, commi 2 e 3, del d.lgs. 151/2001, la madre in servizio militare ha diritto a fruire di un periodo di **licenza straordinaria senza assegni** di durata pari al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Tale licenza, che è concessa dal Comandante di corpo, **non è computabile nel limite di quarantacinque giorni annui** previsto dall'art. 13 del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 394, e norme cui lo stesso rinvia, non riduce il periodo di licenza ordinaria e la tredicesima mensilità annualmente spettanti ed è computabile ai fini della progressione di carriera nei limiti massimi di assenza previsti dalla normativa vigente. La durata del periodo di permanenza all'estero in argomento è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione. Il diritto di fruire della licenza di cui sopra spetta, alle medesime condizioni, al militare padre.

#### Disposizioni per il personale dell'Arma dei carabinieri (d.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 – art. 58)

Nei casi di adozione o affidamento preadottivo **sia nazionale che internazionale**, la madre in servizio nell'Arma ha diritto a fruire di un periodo di **licenza straordinaria senza assegni**. Tale licenza è concessa, per l'adozione o affidamento nazionale, a giustificazione dei periodi di assenza dal servizio connessi ai relativi adempimenti procedurali, mentre, per l'adozione o affidamento internazionale, è di durata pari al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Tale licenza, che è concessa dal Comandante di corpo, **non è computabile nel limite di quarantacinque giorni annui** previsto dall'art. 48 del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, e norme cui lo stesso rinvia, non riduce il periodo di licenza ordinaria e la tredicesima mensilità annualmente spettanti ed è computata nell'anzianità di servizio. La durata del periodo di permanenza all'estero in argomento è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di

curare la procedura di adozione. Il diritto di fruire della licenza di cui sopra spetta, alle medesime condizioni, al militare padre.

#### 4. ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

Disposizioni comuni per tutte le FF.AA (legge 5 febbraio 1992, n. 104 - art. 33, quale modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 - artt. 19 e 20 e dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - art. 86, comma 2, lettera i) ; d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - art. 42)

Per quanto concerne il diritto di astenersi dal servizio del personale militare maschile e femminile per prestare assistenza a figli ovvero a parenti e affini portatori di handicap, il testo del paragrafo 3. della circolare di pari numero in data 26 marzo 2001 è sostituito dal seguente:

“ A norma dell’art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, quale modificato dagli articoli 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e dall’articolo 86, comma 2, lettera i) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché a norma dell’art. 42 del medesimo decreto legislativo, ai militari genitori e a quelli parenti e affini di portatori di handicap, spettano i seguenti benefici:

##### Genitori e affidatari di portatori di handicap in situazione di gravità

Il genitore militare - anche adottivo o affidatario - di minore con handicap in situazione di gravità accertata (documentata dalle apposite Commissioni mediche delle AA.SS.LL.), ha diritto, in **alternativa** all’altro genitore, lavoratore, al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, del periodo di congedo parentale, **a condizione che il figlio con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati**. I predetti genitori possono chiedere di usufruire, in alternativa all’anzidetto prolungamento del congedo parentale, di due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente al compimento della detta età da parte del minore con handicap in situazione di gravità, il militare genitore - anche adottivo o affidatario - o, **in alternativa**, l’altro genitore, lavoratore, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa nell’ambito del mese, ovvero frazionabili ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili, **a condizione che il minore con handicap non sia ricoverato a tempo pieno**. Successivamente al raggiungimento della maggior età del figlio con handicap in situazione di gravità, il genitore militare - anche adottivo o affidatario - o, **in alternativa**, l’altro genitore, lavoratore, hanno diritto ai richiamati tre giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente nell’ambito del mese, ovvero frazionabili ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili, purchè sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, purchè l’assistenza al medesimo sia continuativa ed esclusiva. In presenza di più figli con handicap in situazione di gravità, i predetti tre giorni di permesso mensile possono essere concessi nella misura plurima corrispondente al numero dei soggetti da assistere, quando, realizzandosi le citate condizioni di continuità ed esclusività dell’assistenza, il genitore militare non possa sopperire, per la natura dell’handicap, alle necessità assistenziali di più figli handicappati utilizzando tre soli giorni di permesso mensile. I permessi di cui sopra sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Le anzidette disposizioni in materia di astensione dal lavoro e permessi - entrambi i

quali possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio - si applicano **anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.**

Parenti o affini di portatori di handicap in situazione di gravità

Il militare che assista **con continuità e in via esclusiva** un parente o un affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, convivente o non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche continuativamente nell'ambito del mese, ovvero frazionabili ad ore, nel limite massimo di diciotto ore mensili, **a condizione che l'handicappato non sia ricoverato a tempo pieno.** In presenza di più soggetti con handicap in situazione di gravità cui prestare assistenza, i predetti tre giorni di permesso mensile possono essere concessi nella misura plurima corrispondente al numero delle persone da assistere, quando, realizzandosi le citate condizioni di continuità ed esclusività dell'assistenza medesima, il militare destinatario del beneficio non possa sopperire, per la natura dell'handicap, alle necessità assistenziali di più soggetti handicappati utilizzando tre soli giorni di permesso mensile. I permessi di cui sopra sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.**

Ad ogni buon fine, si precisa che la **continuità** si concretizza nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue **necessità quotidiane**, da parte del militare. Pertanto, la continuità di assistenza non sussiste nei casi di oggettiva lontananza dalle abitazioni degli assistiti, lontananza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale. La **esclusività** dell'assistenza va, invece, intesa nel senso che il militare richiedente i permessi deve essere **l'unico** soggetto che presta assistenza alla persona handicappata. Pertanto, in caso di convivenza con quest'ultima, è necessario che, ai fini della concessione dei richiamati permessi, non siano presenti in famiglia altri soggetti maggiorenni non lavoratori che possano fornirle assistenza. Parimenti, detta esclusività non può considerarsi realizzata quando il portatore di handicap, che non sia convivente con il militare richiedente, risulta convivere a sua volta in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano di permessi per l'handicappato medesimo, ovvero soggetti maggiorenni non lavoratori in grado di assisterlo.

Astensione dal servizio di genitori e fratelli di handicappati in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni

Ai sensi dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. 151/2001, la militare madre o, in alternativa, il militare padre o, dopo la scomparsa dei genitori, uno dei fratelli o sorelle militari conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3 della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto di fruire, a domanda, del periodo di astensione dal servizio di cui all'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, continuativo o frazionato, non superiore complessivamente a due anni nell'arco della vita lavorativa (sia in caso di utilizzo da parte di un solo genitore che in caso di fruizione alternativa da parte di entrambi), **entro sessanta giorni dalla data della richiesta.** Durante detto periodo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 104/1992, eccettuato quanto ivi previsto ai commi 5 e 6. Il diritto a fruire del periodo di astensione dal servizio in argomento spetta **anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.** Il richiamato periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

### Modalità procedurali e documentazione probatoria

Per fruire dei benefici di cui al presente paragrafo, il personale militare interessato dovrà produrre, al Comando del Corpo di appartenenza, apposita istanza, intesa ad ottenere:

- per il prolungamento del congedo parentale fino al compimento dei tre anni di età del bambino, per i tre giorni di permesso mensili e per l'astensione dal servizio di genitori e fratelli di handicappati in situazione di gravità accertata da almeno cinque anni, una **licenza straordinaria** di durata corrispondente, **non computabile nel limite di 45 giorni annui**, stabilito per detta tipologia di licenza dall'art. 13, comma 1, del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 394 e dall'art. 48, comma 1, del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, e norme cui gli stessi rinviano;
- per i riposi alternativi alla fruizione del prolungamento del congedo parentale, permessi orari di durata corrispondente.

Alle richieste di licenza straordinaria o dei permessi dovrà essere allegata la relativa documentazione probatoria, in base ai criteri indicati per quella attestante le situazioni di cui al paragrafo n. 2 della presente circolare. (\*)

### Trattamento economico

Al militare che si sia avvalso di una delle forme di agevolazione previste per chi presta assistenza ad un portatore di handicap in stato di gravità, a norma dell'art. 33 della legge 104/1992 e successive modificazioni, va corrisposta:

- durante la licenza straordinaria concessa quale prolungamento fino a tre anni del congedo parentale per le ipotesi di assistenza ad un bambino portatore di handicap, un'indennità pari al 30% della retribuzione del mese precedente. Per quanto attiene alle modalità ed ai criteri tecnico-contabili sottesi alla determinazione di detta indennità, si rinvia, a quanto descritto al sottoparagrafo "Trattamento economico" del precedente para 2., lettera a), punto 1); (\*)
- durante i riposi alternativi al prolungamento del congedo parentale nei primi tre anni di vita del figlio, nonché durante i tre giorni mensili di licenza straordinaria - o i permessi orari fruiti nella misura ad essi corrispondente nell'ambito del mese - concessi oltre il terzo anno di età del minore portatore di handicap, ovvero in ipotesi di assistenza di parenti o affini entro il terzo grado, con handicap in condizione di gravità, **l'intera retribuzione**.

Gli anzidetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Durante la licenza straordinaria concessa a giustificazione dell'astensione dal servizio di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. 151/2001, che è coperta da contribuzione figurativa, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 36.152,00 per l'astensione di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

(\*) Circolare n. DGPM/II/5/30001/L52 del 26 marzo 2001.

Come sopra cennato, i periodi di astensione dal servizio di cui al presente sottoparagrafo, **eccezion fatta per i riposi alternativi al prolungamento del congedo parentale nei primi tre anni di vita del figlio**, comportano riduzione proporzionale di ferie e tredicesima mensilità, per quest'ultimo aspetto secondo l'esemplificazione di cui alla lettera d. del sottoparagrafo "Trattamento economico" del precedente para 2 (\*).

\* \* \*

Per quanto non previsto dalle disposizioni sopra richiamate, relativamente al personale dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica di cui al d.P.R. 163/2002, deve farsi rinvio, secondo quanto disposto dal comma 11 dell'art. 14 del d.P.R. medesimo, **alle disposizioni del d.lgs. 151/2001**, qualora compatibili con la normativa concernente lo stato giuridico del personale militare, il rapporto di servizio e le esigenze operative delle Forze Armate.

Gli Enti in indirizzo sono pregati di curare la diramazione della presente direttiva a tutti i Comandi/Enti dipendenti (per l'Esercito italiano fino al livello di Reggimento/Battaglione autonomo).

F.to  
IL DIRETTORE GENERALE  
Ten.Gen. Cosimo D'ARRIGO

(\*) Circolare n. DGPM/IL/5/30001/L.52 del 26 marzo 2001.

Allegato "A" alla circolare nr. DGPM/II/5/30001/L52  
del 17 gennaio 2003

**CONGEDO PARENTALE (ARTT. 32-38 D.L.VO 151/2001)**

DESTINATARI	TIPOLOGIA	QUANTITA' FRUIBILE	RETRIBUZIONE
Esercito, Marina e Aeronautica	Licenza parentale	Sei mesi per ciascun genitore avente titolo entro l'ottavo anno di vita di ciascun figlio, per un massimo complessivo di dieci mesi. Qualora il padre fruiscia di più di tre mesi del beneficio, il suo limite massimo è elevato a sette mesi e quello complessivo a undici mesi. Qualora vi sia un solo genitore, il limite massimo è di dieci mesi.	Spetta l'intera retribuzione fino ad un massimo di 45 giorni nel primo triennio di vita del figlio (escluse le indennità legate all'effettivo impiego e il compenso per lavoro straordinario), computando tali giorni nella licenza straordinaria spettante per l'anno di riferimento (1). Per i successivi periodi di licenza previsti dalla vigente normativa non viene corrisposta retribuzione.
Arma dei Carabinieri	Licenza straordinaria oltre il limite dei 45 giorni annui previsti per tale istituto, salvo quanto appreso previsto nella casella "RETRIBUZIONE"	Come sopra	Spetta l'intera retribuzione fino ad un massimo di 45 giorni nel primo triennio di vita del figlio, da computare nella licenza straordinaria spettante per l'anno di riferimento.

**CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO (ARTT. 47-52 D.L.VO 151/2001)**

DESTINATARI	TIPOLOGIA	QUANTITA' FRUIBILE	RETRIBUZIONE
Esercito, Marina e Aeronautica	Licenza per la malattia del figlio	Fruibile alternativamente da entrambi i genitori aventi titolo, senza limiti di tempo nei primi tre anni di vita di ciascun figlio, per un massimo di cinque giorni l'anno dal compimento del terzo a quello dell'ottavo anno di vita del bambino.	Fino al compimento del terzo anno di vita del figlio spetta l'intera retribuzione (escluse le indennità legate all'effettivo impiego e il compenso per lavoro straordinario) per cinque giorni lavorativi l'anno, computando tali giorni nella licenza straordinaria spettante per l'anno di riferimento (2). Dal compimento del terzo a quello dell'ottavo anno di vita del bambino, non spetta alcuna retribuzione.
Arma dei Carabinieri	Licenza straordinaria oltre il limite dei 45 giorni annui previsti per tale istituto	Come sopra	Fino al compimento del terzo anno di vita del figlio spetta l'intera retribuzione per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno. Dal compimento del terzo a quello dell'ottavo anno di vita del bambino, non spetta alcuna retribuzione.

- (1) Il personale ha, comunque, facoltà di optare per il trattamento economico previsto dall'art. 34 del d.l. vo 151/2001. In tal caso, non si dà luogo al computo del periodo nella licenza straordinaria.
- (2) Il personale ha, comunque, facoltà di optare per il trattamento economico previsto dall'art. 48 del d.l. vo 151/2001. In tal caso, non si dà luogo al computo del periodo nella licenza straordinaria.

Da estendere a tutti gli Enti dipendenti (in Italia e all'estero) a cura del destinatario, fino ai minimi livelli di Comandante di corpo

ELENCO INDIRIZZI

A STATO MAGGIORE DELLA DIFESA	00100	<u>ROMA</u>
SEGRETERIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI		<u>SEDE</u>
STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO		<u>SEDE</u>
STATO MAGGIORE DELLA MARINA	00100	<u>ROMA</u>
STATO MAGGIORE DEL' AERONAUTICA	00100	<u>ROMA</u>
COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI	00100	<u>ROMA</u>
e, per conoscenza:		
PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA	00100	<u>ROMA</u>
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	00100	<u>ROMA</u>
GABINETTO DEL MINISTRO	00100	<u>ROMA</u>
e, per diramazione interna:		
SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE		<u>SEDE</u>
SEGRETERIE DEI VICE DIRETTORI GENERALI		<u>SEDE</u>
I REPARTO		<u>SEDE</u>
II REPARTO		<u>SEDE</u>
III REPARTO	00100	<u>ROMA</u>
IV REPARTO	00100	<u>ROMA</u>
V REPARTO		<u>SEDE</u>
VI REPARTO	00100	<u>ROMA</u>
VII REPARTO	00100	<u>ROMA</u>
UFFICIO AFFARI GIURIDICI		<u>SEDE</u>
SEGRETERIA CAPO UFFICIO U.D.G.		<u>SEDE</u>



# Ministero della Difesa

## DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE

Prot. n. DGPM/II/5/30001/L52

Roma, li 26 marzo 2001

**OGGETTO:** Legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Applicazione al personale militare delle Forze Armate, con esclusione di quello di leva.

### INDIRIZZI IN ALLEGATO

#### 1. PREMESSA

Con l'entrata in vigore della legge 8 marzo 2000, n. 53, sono state, tra l'altro, modificate le disposizioni contenute nelle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, 9 dicembre 1977, n. 903 e 5.2.1992, n. 104, concernenti i periodi di astensione dal lavoro riconosciuti ai genitori per la cura e l'assistenza della prole in età infantile e per l'assistenza ai portatori di handicap. Sono stati, inoltre, introdotti nuovi "congedi" per eventi e cause particolari e i "congedi per la formazione".

Le disposizioni della richiamata legge 53/2000 sono, in linea di principio, applicabili a tutto il personale delle Forze Armate in servizio permanente e in ferma volontaria o rafferma, ad esclusione di quello di leva.

#### 2. ASTENSIONI DAL SERVIZIO DEL MILITARE PADRE

Il presente paragrafo disciplina i periodi di astensione dal servizio spettanti, in base a quanto disposto dalle leggi 1204/1971, 903/1977 e 53/2000, citate in premessa, al militare padre. Secondo quanto previsto dalle richiamate norme, sotto meglio specificate, i diritti esercitabili dal medesimo sono i seguenti:

- a. "Astensione facoltativa dal servizio" di cui all'articolo 7, 1° comma, della legge 1204/71, quale sostituito dall'articolo 3, 2° comma, della legge n. 53/2000.

Il militare padre ha diritto ad astenersi dal servizio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, durante i primi otto anni di vita del bambino, tenendo presente che, in caso di fruizione frazionata dell'astensione, tra un periodo e l'altro della stessa (anche della durata di un solo giorno) deve essere effettuata una ripresa effettiva del servizio. **Tale diritto è riconosciuto a entrambi i genitori.** I periodi di astensione dal servizio o dal lavoro degli stessi non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Qualora, però, il militare padre si astenga dal servizio per un periodo non inferiore a tre mesi, il predetto limite di sei mesi è elevato a sette e a

limite complessivo di cui sopra è elevato a undici mesi. Qualora, infine, l'interessato sia l'unico genitore, la durata del periodo in questione è stabilita in dieci mesi. Il periodo di astensione dal servizio di cui sopra è computato nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità**. Il diritto in argomento è invocabile anche dai genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astensione dal servizio o dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare. Ai fini dell'esercizio del diritto in esame, il militare padre è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il Comando del Corpo di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di inizio della astensione dal servizio. **La facoltà di assentarsi dal servizio ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se la madre del bambino non ne ha diritto.**

**b. "Astensione dal servizio per malattia del bambino" di cui all'articolo 7, 4° comma, della legge 1204/71, quale sostituito dall'articolo 3, 2° comma, della legge n. 53/2000.**

Il militare padre ha diritto ad astenersi dal servizio, **in alternativa alla madre lavoratrice titolare di analogo diritto**, durante le malattie del bambino entro i primi otto anni di vita del medesimo, per i seguenti periodi:

- per tutto il periodo della malattia, nei primi tre anni di età;
- per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno, dal compimento del terzo a quello dell'ottavo anno di età,

dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

**La facoltà di astenersi dal servizio ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se la madre del bambino non ne ha diritto.** Il periodo di astensione in argomento è computato nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità**. Ai fini della fruizione del periodo di astensione dal servizio, il militare padre è tenuto a presentare una dichiarazione, rilasciata ai sensi delle disposizioni vigenti in materia, attestante che la madre, se lavoratrice avente diritto al medesimo beneficio, non sia in astensione dal lavoro o dal servizio negli stessi giorni per lo stesso motivo. Il diritto di cui sopra è invocabile anche dai genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni il diritto medesimo può essere esercitato nei primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare. La malattia del figlio che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie di cui il militare padre stia eventualmente fruendo.

**c. "Astensione dal servizio per particolare situazione di paternità" di cui all'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come aggiunto dall'articolo 13, 1° comma, della legge n. 53/2000.**

Il militare padre ha diritto ad astenersi dal servizio nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Questi, ove intenda avvalersi del diritto in questione, dovrà presentare al Comando del Corpo di appartenenza la certificazione relativa alle condizioni suindicate; nel caso di avvenuto abbandono, dovrà renderne apposita dichiarazione ai sensi delle disposizioni vigenti in materia. Il diritto di cui sopra, ricorrendo le suddette condizioni, è invocabile anche dal militare padre adottivo o affidatario nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, qualora il bambino stesso non abbia superato, al momento dell'adozione o dell'affidamento, i sei anni di età. Sempre in caso di adozione o di affidamento, il militare padre può, inoltre, fruire, in tutto o in parte, del detto periodo di astensione in alternativa alla madre, anche non ricorrendo le condizioni suindicate. Si

soggiunge che, in caso di adozione internazionale - come previsto dall'articolo 39-quater della legge 4.5.1983, n. 184, quale sostituito dall'articolo 3 della legge 31.12.1998, n. 476 - il diritto in argomento è invocabile dai genitori adottivi o affidatari nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia adottiva o affidataria, anche qualora il medesimo abbia superato, al momento dell'adozione o dell'affidamento, il richiamato limite dei sei anni di età. Il periodo di astensione dal servizio in argomento è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

**d. Permessi orari per i motivi di cui all'articolo 6-ter della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come aggiunto dall'articolo 13, 1° comma, della legge n. 53/2000.**

Il militare padre ha diritto a fruire, durante il primo anno di vita del figlio, di due riposi giornalieri di un'ora ciascuno - anche cumulabili tra loro - ridotti ad uno se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore, nei seguenti casi:

- qualora il bambino sia affidato al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non si avvalga di tale diritto;
- qualora la madre non sia lavoratrice dipendente (e, cioè, quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di dipendente, vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.).

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui sopra vengono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. I predetti periodi di riposo - che spettano anche ai genitori adottivi e affidatari - comportano il diritto del militare padre ad allontanarsi dalla sede di servizio e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e retribuzione del servizio stesso.

Si rappresenta che, mentre la madre può godere dei riposi giornalieri durante i periodi di astensione facoltativa del militare padre, non è, invece, riconosciuta a quest'ultimo la possibilità di fruire dei riposi in argomento nel caso in cui la madre, lavoratrice, si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa. Fa eccezione il caso di parto plurimo, in cui le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria o facoltativa della madre.

Si precisa, inoltre, che il richiamato diritto ai riposi giornalieri non compete al militare padre nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

Modalità procedurali e documentazione probatoria

Per godere dei benefici di cui sopra, i militari interessati dovranno produrre al Comando del Corpo di appartenenza apposita istanza intesa ad ottenere:

- per i casi sopra indicati alle lettere a., b. e c. la concessione di una **licenza straordinaria, non computabile nel limite dei 45 giorni annui**, stabilito per detta fattispecie dall'art. 13, 1° comma del D.P.R. 31.7.1995, n. 394 e dall'art. 15, 1° comma del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, e norme cui gli stessi rinviano;
- per il caso di cui alla lettera d., la concessione dei relativi permessi orari

Alle richieste di licenza straordinaria o di permesso dovrà essere allegata la relativa documentazione probatoria. Al riguardo, si precisa che i documenti concernenti dati anagrafici:

relazioni di parentela potranno essere sostituiti da autocertificazioni, rilasciate ai sensi delle disposizioni vigenti in materia. Con le dette autocertificazioni potranno altresì essere documentate le situazioni relative alla prestazione o all'astensione dal lavoro o dal servizio delle genitrici dei figli dei militari richiedenti - che dovranno essere avallate dai datori di lavoro o dagli Enti presso cui esse prestano servizio - a seconda dei casi prospettati. Dovranno, **invece**, essere prodotti i documenti sanitari, attestanti le situazioni di malattia o infermità, rilasciati da medici specialisti del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionati. Resta inteso che il Comandante di Corpo ha facoltà di richiedere qualunque tipo di certificazione suppletiva, ritenuta necessaria per l'accertamento della titolarità ai benefici di cui alle lettere a), b), c) e d), oltreché ad intraprendere le opportune azioni per accertare, se del caso, la veridicità delle situazioni rappresentate a corredo delle istanze di concessione dei benefici medesimi.

### Trattamento economico

A ciascuno degli istituti indicati nel precedente para 2., si riconduce un proprio profilo economico. A tal proposito, se ne riporta, in modo correlato, la relativa disciplina:

**a. Licenza straordinaria "per astensione facoltativa dal servizio" di cui all'articolo 7, 1° comma, della legge 1204/71, quale sostituito dall'articolo 3, 2° comma, della legge n. 53/2000.**

L'articolo 15, comma 2, della richiamata legge n. 1204/1971, novellato dall'articolo 3, comma 4, della legge n. 53/2000, fissa al riguardo una distinzione in relazione all'età del bambino, nonché al superamento o meno di un limite temporale di fruizione di tale astensione complessivamente tra i genitori. Sono, cioè, sostanzialmente prefigurate le sottoindicate ipotesi:

*1) Fino al terzo anno vita del bambino e per i primi sei mesi della predetta licenza (computandovi anche il corrispondente periodo eventualmente fruito dall'altro genitore).*

È dovuta, in luogo della retribuzione militare, un'indennità lorda, determinata applicando la ragione del 30 per cento su una base di calcolo costituita dall'importo totale della retribuzione, intesa in tutte le sue componenti fondamentali aventi natura fissa e continuativa (stipendio o paga, indennità integrativa speciale, assegni pensionabili, indennità operativa di base ed indennità di aeronavigazione), rilevata nel mese precedente a quello nel quale ha avuto inizio ciascun periodo di tale licenza. Non concorrono, invece, a determinare la suddetta base di calcolo l'importo della 13<sup>a</sup> mensilità (laddove il conteggio in parola assuma a riferimento la mensilità di dicembre), nonché il compenso per lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa. Analogamente ne è escluso l'ammontare degli eventuali assegni annessi alle medaglie, giacché questi ultimi, durante i periodi di licenza di che trattasi, continuano ad essere erogati nell'intera misura, stante la loro natura non retributiva. Una volta determinata la misura giornaliera di tale indennità, essa sarà corrisposta per ciascuna giornata di licenza ricadente nei primi tre anni di vita del bambino e nell'ambito del periodo di sei mesi di astensione, valutati complessivamente tra i genitori.

A titolo di ausilio per lo svolgimento di siffatte operazioni contabili, in allegato "A" alla presente circolare sono state sviluppate n. 2 esemplificazioni illustrative della concreta determinazione di tale indennità.

*2) Oltre il terzo anno vita del bambino e comunque oltre il sesto mese di licenza (computandovi anche il corrispondente periodo eventualmente fruito dall'altro genitore)*

Nella specie dovrà corrispondersi il trattamento economico secondo i medesimi criteri, modalità e misure illustrati nel precedente punto 1), solamente se il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione I.N.P.S. Per la determinazione del reddito individuale debbono osservarsi i medesimi criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. Pertanto, per ciascun periodo di tale licenza ricadente in un medesimo anno solare, occorre aver riguardo al reddito individuale assoggettabile all'I.R.Pe.F., (ivi esclusa l'indennità stessa) percepito dal militare nello stesso anno solare. A tal fine non va tenuto conto:

- del reddito della casa di abitazione;
- di eventuali trattamenti di fine rapporto comunque denominati;
- dei redditi conseguenti a competenze arretrate, soggette a regime di tassazione separata.

Vi sarà dunque erogazione dell'indennità qualora il reddito, così rilevato, risulti inferiore al prescritto limite.

In proposito, gli Enti amministrativi debbono agire sulla scorta del reddito individuale presunto per l'anno di interesse, appositamente dichiarato dall'interessato, con necessità di acquisire dal medesimo una dichiarazione definitiva, ai fini degli eventuali conguagli attivi o passivi, alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi.

Concretamente, per l'anno 2000, la corresponsione dell'indennità in discorso continuerà oltre il terzo anno di vita del bambino, ovvero oltre il sesto mese di astensione cumulativamente tra i genitori, solamente se tale limite reddituale risultasse inferiore a lire 23.429.250.

Qualora, invece, il predetto limite reddituale sia superato, resta interdetta ogni remunerazione ad eccezione degli assegni annessi alle medaglie.

- 3) *Per i primi sei mesi della predetta licenza (computandovi anche il corrispondente periodo eventualmente fruito dall'altro genitore) relativamente alle fattispecie di adozione o di affidamento.*

Trovano, al riguardo, applicazione le medesime disposizioni riportate nel precedente punto 1).

- 4) *Oltre il sesto mese della predetta licenza (computandovi anche il corrispondente periodo eventualmente fruito dall'altro genitore) relativamente alle fattispecie di adozione o di affidamento.*

Si osservano, in merito, le modalità descritte al precedente punto 2).

- b. Licenza straordinaria "per malattia del bambino" di cui all'articolo 7, 4° comma della legge 1204/71, quale sostituito dall'articolo 3, 2° comma, della legge n. 53/2000**

Non dà luogo a corresponsione di trattamento economico, fatti salvi gli eventuali assegni annessi alle medaglie.

- c. Licenza straordinaria "per particolare situazione di paternità" di cui all'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come aggiunto dall'articolo 13, 1° comma, della legge n. 53/2000**

Il regime economico di tale licenza trova il proprio referente normativo nell'articolo 15, 1° comma, della legge n. 1204 del 1971, nel testo sostituito dal richiamato articolo 3, 4° comma, della legge n. 53/2000, giusta l'espresso rinvio operato dall'articolo 6-bis, comma 3°, della legge

n. 903/1977, come novellato dall'articolo 13 della *subjecta* disposizione legislativa. La disposizione prevede sostanzialmente che, durante tale periodo, l'ordinaria retribuzione venga sostituita da un'apposita indennità. La determinazione di essa segue un processo contabile pressoché simile a quello da osservarsi nell'ipotesi di "astensione facoltativa" di cui all'articolo 7, 1° comma, della legge n. 1204/1971, da cui, tuttavia, si discosta per la misura percentuale da applicare alla base retributiva-media: nella specie, **pari all'80%**. Ovviamente, anche per la fattispecie in discorso resta salva l'integrale corresponsione degli assegni annessi alle medaglie.

**d. Permessi orari per i motivi di cui all'articolo 6-ter della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come aggiunto dall'articolo 13, 1° comma, della legge n. 53/2000**

Essi non implicano variazioni sulla posizione retributiva dell'interessato. Pertanto, durante la fruizione degli stessi compete l'integrale trattamento economico.

Come evidenziato nel precedente para 2., sub. a. e b., i periodi di licenza straordinaria per "astensione facoltativa per paternità" e per "malattia del bambino" comportano, fra l'altro, una corrispondente riduzione del periodo preso a riferimento nel computo della 13ª mensilità.

Al riguardo, si rammenta che l'articolo 7 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, nell'introdurre l'istituto della 13ª mensilità per i dipendenti statali (personale militare compreso), ha stabilito, al comma 5°, che per la sua integrale corresponsione occorre aver prestato servizio continuativo dal 1° gennaio dell'anno a cui essa è riferita, mentre, per periodi inferiori, la stessa è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni.

Orbene, la fruizione delle licenze in questione integra, ai fini di che trattasi, un'ipotesi di prestazione di servizio inferiore all'anno e, pertanto, il computo dell'elemento retributivo in parola va disposto secondo il succitato meccanismo. Così ad esempio, per un militare, già in servizio alla data del 1° gennaio 2000, che abbia fruito di n. 45 giorni di licenza straordinaria per il periodo dal 3 luglio 2000 al 16 agosto 2000 - ai sensi dell'articolo 7, 1° comma, della legge n. 1204/71, come novellato dall'articolo 3, 2° comma, della legge n. 53/2000 - allorché, nel mese di dicembre 2000, dovrà essergli determinata la tredicesima mensilità, il numero dei dodicesimi per i quali essa potrà essere corrisposta sarà dato come segue:

	MM.	GG.
— dal 01/01/2000 al 02/07/2000	06	02
— dal 03/07/2000 al 16/08/2000 (periodo di licenza straord. non valorizzabile)		
— dal 17/08/2000 al 31/12/2000	04	15
	10	17

Poiché la frazione di mese pari a giorni 17, in quanto superiore a giorni 15, è arrotondata per eccesso a mese intero:

**Totale numero di dodicesimi computabili: 12 - 1 = 11**

Nell'esemplificazione, il militare avrà computati 11/12 di tredicesima mensilità.

### 3. ASSISTENZA AI PORTATORI DI HANDICAP

A norma dell'art. 33 della legge 5.2.1992, n. 104, quale modificato dagli articoli 19 e 20 della legge 53/2000, ai militari padri e a quelli parenti e affini di portatori di handicap, spettano i seguenti benefici:

#### Genitori e affidatari di handicappati minorenni

Il militare padre - anche adottivo o affidatario - di minore con handicap in situazione di gravità accertata (documentata dalle apposite Commissioni mediche delle A.S.L.), ha diritto, **in alternativa** alla madre, lavoratrice, al prolungamento, fino a tre anni, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 1204/1971, quale sostituito dall'art. 3, 2° comma, della legge 53/2000, **a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati**. I predetti genitori possono chiedere di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Dopo il compimento del terzo anno di età del figlio, e per il perdurare dello stato di minorità dello stesso, il militare padre, anche se adottivo, **in alternativa** alla lavoratrice madre, ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, **a condizione che il minore handicappato non sia ricoverato a tempo pieno**. I permessi sopra citati sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità**. Le disposizioni dianzi citate in materia di astensione dal lavoro e permessi si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

#### Genitori di figli handicappati maggiorenni e parenti o affini di portatori di handicap

Il militare che assista **con continuità e in via esclusiva** un figlio maggiorenne, ovvero un parente o un affine entro il terzo grado, con handicap in situazione di gravità, convivente o non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, **a condizione che l'handicappato non sia ricoverato a tempo pieno**. I permessi sopra citati sono computati nell'anzianità di servizio, **esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità**. Si precisa che la **continuità** si concretizza nell'effettiva assistenza del soggetto handicappato, per le sue **necessità quotidiane**, da parte del militare. Pertanto, la continuità di assistenza non è individuabile nei casi di oggettiva lontananza dalle abitazioni, fattore da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale. La **esclusività** dell'assistenza va, invece, intesa nel senso che il militare richiedente i permessi deve essere **l'unico** soggetto che presta assistenza alla persona handicappata. Pertanto, in caso di convivenza con quest'ultima, è necessario che, ai fini della concessione dei richiamati permessi, non siano presenti in famiglia altri soggetti maggiorenni non lavoratori che possano fornirle assistenza. Parimenti, detta esclusività non può considerarsi realizzata quando il portatore di handicap, che non sia convivente con il militare richiedente, risulta convivere a sua volta in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano dei permessi per l'handicappato medesimo, ovvero soggetti maggiorenni non lavoratori in grado di assisterlo.

#### Modalità procedurali e documentazione probatoria

Per godere dei benefici di cui sopra, i militari interessati dovranno produrre al Comando del Corpo di appartenenza apposita istanza intesa ad ottenere:

- per il prolungamento dell'astensione facoltativa fino ai tre anni di età del bambino e per i tre giorni di permesso mensili, sopra richiamati, una licenza straordinaria di durata corrispondente, non

computabile nel limite dei 45 giorni annui, stabilito per detta fattispecie dall'art. 13, 1° comma del D.P.R. 31.7.1995, n. 394 e dall'art. 15, 1° comma del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, e norme cui gli stessi rinviano;

- per i permessi alternativi alla fruizione del prolungamento dell'astensione facoltativa, i relativi permessi orari.

Alle richieste di licenza straordinaria o dei permessi dovrà essere allegata la relativa documentazione probatoria, in base ai criteri indicati per quella attestante le situazioni di cui al paragrafo 2. della presente circolare.

#### Trattamento economico

Al militare che si sia avvalso di una delle forme di agevolazione previste per chi svolge assistenza ad un portatore di handicap in stato di gravità va corrisposta:

- durante la licenza straordinaria concessa quale prolungamento fino a tre anni dell'astensione facoltativa dal servizio, per le ipotesi di assistenza ad un bambino portatore di handicap, un'indennità pari al 30% della retribuzione del mese precedente, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione I.N.P.S. Tale licenza, infatti, costituendo appendice di quella prevista, in generale, quale misura di sostegno alla paternità nei primi anni di vita di qualunque bambino, ne riceve lo stesso regime economico e, segnatamente, quello previsto dopo il sesto mese di questa. Si rinvia, pertanto, a quanto descritto al sottoparagrafo "Trattamento economico" del precedente para 2., lettera a), punto 2), per quanto attiene alle modalità ed ai criteri tecnico-contabili sottesi alla determinazione di detta indennità;
- durante i tre giorni mensili di licenza straordinaria, concessi oltre il terzo anno di età del minore portatore di handicap, ovvero in ipotesi di assistenza ad un parente o affine entro il terzo grado, con handicap in situazione di gravità, l'intera retribuzione a norma dell'articolo 2, comma 3-ter del decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, come aggiunto, in sede di conversione, dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, giusta le indicazioni fornite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 14/00 del 16 novembre 2000.

#### 4. CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI - CONGEDI PER LA FORMAZIONE - MILITARI MADRI

Le facoltà di assentarsi dal servizio di cui al presente paragrafo sono previste, rispettivamente, all'art. 4 e agli articoli 5 e 6 della legge 53/2000. Per quanto concerne le ipotesi di cui all'articolo 4, le disposizioni attuative sono state successivamente emanate con decreto 21.7.2000, n. 278 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la solidarietà sociale. Premesso che le modalità applicative delle materie contemplate dai suindicati articoli sono in massima parte demandate alla disciplina delle stesse nell'ambito della contrattazione collettiva, si rinvia, per la loro regolamentazione, ad una direttiva di futura emanazione. Con circolare che verrà diramata in seguito saranno, altresì, impartite le disposizioni per la concessione alle militari madri dei benefici derivanti dall'applicazione della legge in argomento.

\* \* \*

Si soggiunge, infine, che, a norma dell'articolo 17, 3° comma, della legge n. 53/2000, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle delineate dalla legge medesima. Per quanto concerne l'ordinamento militare, la disposizione ha sostanzialmente demandato allo strumento della concertazione di cui all'articolo 2, 2° comma del decreto-legislativo 12 maggio 1995, n. 195, la possibilità di prevedere eventuali migliori condizioni di trattamento, relativamente al personale oggetto di tale procedura (fino al grado di Tenente Colonnello). Per il personale militare di grado pari o superiore a Colonnello, eventuali più favorevoli condizioni potranno essere recepite in appositi provvedimenti legislativi.

Le disposizioni della presente circolare in materia di licenze modificano ed integrano, per quanto vigenti, quelle a suo tempo emanate dalle disciolte Direzioni Generali competenti per ciascuna Forza Armata.

Gli Enti in indirizzo sono pregati di curare la diramazione della presente direttiva a tutti i Comandi/Enti dipendenti (per l'Esercito Italiano fino al livello di Reggimento/Battaglione Autonomo).

IL DIRETTORE GENERALE  
Ten.Gen. Bruno SIMEONE

# Ultime Notizie

CONSULENZA  
LAVORO

## **INPS - Messaggio 4 aprile 2007, n. 8774**

*Oggetto: Congedo di paternità e congedo parentale - Documentazione amministrativa - Chiarimenti.*

Si ritiene opportuno fornire chiarimenti in merito alla documentazione amministrativa che le Sedi, anche in attuazione di quanto previsto dal D.P.R. 445/2000 in materia di semplificazione della documentazione amministrativa, possono richiedere al fine di verificare la sussistenza delle condizioni di legge in presenza delle quali è possibile riconoscere il diritto al congedo di paternità ed il diritto, fino a 10 mesi, al congedo parentale nell'ipotesi di genitore "solo".

Secondo il disposto di cui all'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle norme a tutela della maternità e paternità), il padre lavoratore può fruire del congedo di paternità allorché si verifichi una delle seguenti situazioni:

- morte o grave infermità della madre,
- abbandono del figlio da parte della stessa,
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Circa l'estensione, fino a 10 mesi, del periodo fruibile a titolo di congedo parentale, con circolare N.8/2003 è stato precisato che l'ipotesi di "genitore solo" prevista dall'articolo 32 lettera c dello stesso Testo Unico, ricorre qualora si verifichi la morte dell'altro genitore, l'abbandono del figlio da parte del padre o della madre, oppure l'affidamento esclusivo ad un solo genitore.

Sul piano di interesse, il padre che intenda avvalersi del congedo di paternità oppure il "genitore solo" che richieda gli ulteriori mesi di congedo parentale è tenuto a produrre, unitamente alla domanda, la certificazione attestante la sussistenza di una delle predette situazioni che rendono possibile l'esercizio dei diritti in questione. Tale onere, com'è noto, può essere assolto dal genitore interessato attraverso specifica certificazione rilasciata dalla competente Amministrazione, oppure, ove non escluso, attraverso l'autocertificazione: dichiarazione sostitutiva di certificazione sottoscritta dal richiedente, se trattasi di stati, qualità personali e fatti elencati nell'art. 46 del DPR. 445/2000 (data e luogo di nascita, stato di famiglia, nascita del figlio, ecc.); dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà se trattasi di stati, qualità e fatti, non inclusi nell'elenco di cui al citato art. 46, ma che siano a diretta conoscenza dell'interessato (art. 47, DPR. 445/2000).

Si rileva, ad ogni buon conto, che la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà deve essere resa secondo quanto disposto dall'art. 38 del DPR 445/2000: è necessario, cioè, che la dichiarazione sia sottoscritta dal richiedente in presenza del dipendente addetto oppure sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.

In particolare, riguardo alla documentazione da richiedere in relazione alle singole ipotesi sopra individuate, si precisa quanto segue.

Nell'ipotesi di morte dell'altro genitore, il richiedente deve produrre il relativo certificato di morte. In luogo di tale certificato, l'interessato può sottoscrivere dichiarazione sostitutiva di certificazione, se trattasi del decesso del coniuge, ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se trattasi di genitore non legato al richiedente da vincolo matrimoniale.

Riguardo all'ipotesi di "abbandono" del figlio da parte dell'altro genitore, occorre distinguere a seconda che questi abbia riconosciuto o meno il bambino; in particolare, in caso di mancato riconoscimento, il genitore interessato deve rendere dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore; dalla predetta dichiarazione deve, altresì, risultare che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi.

In caso di abbandono successivo al riconoscimento, l'interessato, unitamente alla dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, deve presentare copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell'altro genitore, ai sensi degli artt. 330 e 333 Cod.Civ.; in attesa di tale provvedimento, può essere validamente presentata copia dell'istanza, inoltrata dal genitore interessato, diretta ad ottenere il provvedimento di cui sopra.

# Ultime Notizie

CONSULENZA  
LAVORO

Nell'ipotesi di affidamento esclusivo del figlio, il genitore interessato è tenuto a presentare copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l'affidamento stesso. Con particolare riguardo alla sentenza di separazione, la circostanza che il figlio venga "genericamente" affidato al padre o alla madre (ai sensi dell'art. 155 Cod. Civ.) non integra l'ipotesi

dell'affidamento esclusivo; occorre, infatti, accertare che l'affidamento sia disposto in favore di un "solo genitore" - nella fattispecie, il richiedente - secondo quanto disposto dall'art. 155 bis del Cod.Civ. (introdotto dalla L. 54/2006, c.d. legge sull'affidamento condiviso).

In caso di "grave infermità" - fermo restando che la legge non prevede ipotesi tipiche integranti la fattispecie in esame, né la necessaria ospedalizzazione della madre inferma - il padre che intenda fruire del congedo di paternità è tenuto, in ogni caso, a fornire specifica certificazione medica; detta certificazione dovrà essere trasmessa ed esaminata dal medico di Sede, il quale dovrà valutare la compatibilità dell'infermità in rapporto all'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del neonato.

Si fa presente che, nella fattispecie, i certificati medici rientrano tra i documenti che non sono suscettibili di autocertificazione (art. 49, DPR. 445/2000).