

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE

Indirizzo Postale: Viale dell'Esercito, 186-00143 ROMA

Posta elettronica: persomil@persomil.difesa.it

Posta elettronica certificata: persomil@postacert.difesa.it

Allegati: 1

Annessi: 1

OGGETTO: Compendio delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità e congedi per eventi e cause particolari. Edizione 2022.

A (ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO "A")

^^^ ^^ ^^^ ^^

Seguito circolari:

- a. n. M_D GMIL 1203795 del 15 ottobre 2014;
- b. n. M_D GMIL 0080676 del 12 febbraio 2015;
- c. n. M_D GMIL 0413180 del 15 luglio 2015;
- d. n. M_D GMIL REG2017 0505072 del 13 settembre 2017;
- e. n. M_D GMIL REG2018 0160908 del 5 marzo 2018.

^^^ ^^ ^^^ ^^

1. PREMESSA

- a. La presente edizione del compendio ha lo scopo di aggiornare le disposizioni concernenti la tutela della genitorialità ed i congedi per eventi e cause particolari, anche alla luce dei recenti DD.PP.RR. 20 aprile 2022, n. 56 e n. 57 (di recepimento dei provvedimenti di concertazione, riguardanti il personale, rispettivamente, delle Forze Armate e delle Forze di Polizia ad ordinamento militare), in vigore dal 15 giugno p.v. (Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 126 del 31 maggio 2022 – S.O. n. 21).
- b. Si ricorda che:
 - le disposizioni ivi contenute si applicano a tutto il personale militare in servizio permanente;
 - ai fini di una corretta applicazione delle norme regolanti i benefici in argomento, le Linee Guida - Edizione 2017 emanate dallo Stato Maggiore della Difesa, in materia di “Pari opportunità, tutela della famiglia e della genitorialità”, costituiscono strumento di indirizzo e di sensibilizzazione rivolto a tutte le componenti dello Strumento militare.

2. TUTELA DELLA SALUTE (STATO DI GRAVIDANZA)

- a. Ai sensi dell'articolo 748, comma 5 del D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 (“Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare”), il personale militare femminile in servizio, di ogni ruolo e grado, ha l'obbligo di dare notizia al Comando/Ente di appartenenza del proprio stato di gravidanza, non appena accertato, e di produrre la documentazione sanitaria attestante tale condizione, recante l'indicazione della data presunta del parto.
- b. L'articolo 1493, comma 1 del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, concernente “Codice dell'ordinamento militare” (C.O.M.), prevede che al personale militare femminile e maschile si applichino, tenendo conto del particolare stato rivestito, la normativa vigente per il

personale delle Pubbliche Amministrazioni in materia di maternità e paternità, nonché le disposizioni dettate dai provvedimenti di concertazione.

- c. L'articolo 1494 del C.O.M. dispone che, fatto salvo il divieto di adibire al lavoro le donne nei periodi previsti dagli articoli 16 e 17, comma 1 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto, il personale militare femminile non possa svolgere incarichi pericolosi, faticosi, insalubri, secondo quanto disposto da decreti adottati, sentito il Consiglio Interforze sulla Prospettiva di Genere, dal Ministro della Difesa, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e per le Pari Opportunità per il personale delle Forze Armate, nonché con il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti per il personale delle Capitanerie di Porto.
- d. Ai sensi dell'articolo 1495 del C.O.M., le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze Armate. Tuttavia, fermo restando che i periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo n. 151/2001, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, essi sono computabili ai fini della progressione di carriera sempreché abbia avuto luogo l'effettivo compimento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso Enti o Reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.
- e. Il personale militare femminile in stato di gravidanza ha 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 servizio. Per la fruizione di detti permessi il richiamato personale è tenuto a presentare al Comando/Ente di appartenenza apposita istanza e, una volta effettuati i citati controlli sanitari, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario in cui gli stessi hanno avuto luogo.
- f. In caso di parto prematuro alla militare madre spettano i periodi di licenza per congedo di maternità non goduti prima della data presunta del parto, che vengono aggiunti a quello di astensione dopo il parto, anche se la somma di tali periodi supera il limite complessivo di cinque mesi. Qualora il figlio abbia necessità di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facoltà di riprendere effettivo servizio chiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al medesimo, la sospensione del congedo di maternità, che potrà fruire, in tutto o in parte, a decorrere dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.
- g. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dalla Legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.
- h. Entro trenta giorni dalla nascita del figlio, la militare madre è tenuta a produrre al Comando/Ente di appartenenza la certificazione anagrafica o l'autocertificazione attestante tale evento.
- i. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la militare madre ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività di servizio, con un preavviso di dieci giorni al Comando/Ente di appartenenza, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.
Al verificarsi delle condizioni sopra richiamate, pertanto, i Comandi/Enti, una volta ricevuta l'istanza di rientro in servizio della militare interessata, corredata della relativa dichiarazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale attestante che tale evento non può recare pregiudizio alla salute, prima di riammetterla in servizio, dovranno acquisire analogo parere da parte del Dirigente del Servizio Sanitario del Comando/Ente.

3. CONGEDO DI MATERNITA'

- a. Al personale militare femminile in stato di gravidanza è interdetta la prestazione del servizio ed è concessa d'ufficio dal Comando/Ente di appartenenza la licenza di maternità

(denominata straordinaria per congedo di maternità, non computabile nel limite annuo previsto per tale istituto, per il personale dell'Arma dei Carabinieri):

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- qualora il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

- b. In deroga a quanto sopra, il medesimo personale ha facoltà di fruire della licenza di maternità:
- a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro successivi al detto evento;
 - dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.

In entrambe le suddette ipotesi il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro devono attestare che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

- c. Il congedo di maternità, oltre che alla madre naturale, spetta anche alla militare madre che abbia adottato un minore. Tale congedo ha la durata massima di cinque mesi e, in caso di adozione nazionale, deve essere fruito entro i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della madre adottiva. Ai fini della concessione del beneficio in questione, 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. Per i vari adempimenti connessi con la procedura di adozione, la madre militare può, altresì, fruire di una licenza straordinaria senza assegni. In caso di adozione internazionale, il congedo di maternità ha identica durata e modalità di fruizione, ma può essere utilizzato anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero previsto per l'incontro con l'adottando e gli adempimenti connessi con la procedura di adozione. Nel caso in cui detto congedo non sia utilizzato durante il periodo di permanenza all'estero o lo sia solo in parte, la militare madre può fruire, a copertura del periodo necessario per l'incontro con l'adottando e gli adempimenti connessi con la richiamata procedura, di una licenza straordinaria senza assegni. La durata del periodo di permanenza all'estero è certificata dall'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione. In caso di affidamento, la durata massima del congedo di maternità è di tre mesi, da fruire entro cinque mesi dall'ingresso del minore nella famiglia.

In analogia a quanto previsto per la madre naturale, se il bambino adottato è ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre adottiva ha facoltà di riprendere servizio, chiedendo la sospensione del congedo di maternità, che potrà fruire, in tutto o in parte, a decorrere dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

Le licenze straordinarie senza assegni per l'adozione nazionale e internazionale sopra citate sono concesse dal Comandante di Corpo, non rientrano nel limite di 45 giorni annui previsto per tale istituto, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità e sono computate per intero nell'anzianità di servizio.

- d. Al personale collocato in licenza di maternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

4. ANTICIPO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ'

- a. L'interdizione dal servizio del personale militare femminile in stato di gravidanza può essere anticipata, rispetto all'inizio del sopraindicato periodo di interdizione ordinaria, per uno o più periodi, per i seguenti motivi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - quando la militare non possa essere adibita ad altre mansioni.
- b. L'interdizione anticipata dal servizio è disposta:
- dalla Direzione Territoriale del Lavoro, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ovvero quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni. In tali casi il provvedimento di interdizione può essere disposto d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza la richiamata Direzione Territoriale riscontri l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'interdizione. I citati provvedimenti della Direzione Territoriale del Lavoro sono definitivi;
 - dall'Azienda Sanitaria Locale (con modalità definite con accordo sancito in sede di Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano), a domanda della militare interessata, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.
- Il Comando/Ente di appartenenza della militare, appena venga a conoscenza del verificarsi dell'ipotesi di una gravidanza a rischio della stessa, dovrà accertare che la richiamata istanza di interdizione dal servizio venga prontamente presentata e inoltrata ovvero, in caso di difficoltà da parte dell'interessata, si farà carico di fungere da tramite per la produzione della detta domanda e il sollecito inoltro della stessa all'Azienda Sanitaria Locale.
- c. Al personale collocato in licenza di maternità anticipata è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

5. CONGEDO DI PATERNITA'

- a. Il militare padre naturale, dopo la nascita del figlio, ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità di quest'ultima ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Tali disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del Decreto Legislativo n. 151/2001. Qualora la madre non eserciti attività lavorativa, il beneficio in argomento è ugualmente invocabile dal militare padre in caso di morte o grave infermità della medesima nei tre mesi successivi alla nascita del figlio. Il militare padre che intenda avvalersi di tale diritto è tenuto a presentare al Comando/Ente di appartenenza la certificazione relativa alle suddette condizioni ed è collocato dal medesimo in licenza di paternità. In caso di abbandono della madre, il militare padre è tenuto a renderne dichiarazione al Comando/Ente medesimo, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000.
- b. Nell'ipotesi di adozione di un minore, il militare padre può fruire del congedo di paternità qualora la madre lavoratrice non si avvalga del congedo di maternità, in caso di morte o grave infermità della stessa, ovvero di abbandono e affidamento esclusivo del bambino al padre dopo l'ingresso in famiglia del minore, e può utilizzarlo –producendo la documentazione di cui al precedente sottoparagrafo a.– alle stesse condizioni e per la medesima durata che sarebbero spettate alla madre, ivi compresa, in caso di adozione internazionale, la copertura del periodo di permanenza all'estero previsto per l'incontro con l'adottando e gli adempimenti connessi con la procedura di adozione. Ai fini della concessione del predetto beneficio, 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. Per i vari adempimenti connessi con la procedura di adozione nazionale può, altresì, fruire di una licenza straordinaria senza assegni. Per quella internazionale può, in ogni caso, fruire, indipendentemente dai benefici spettanti alla madre, di una licenza straordinaria senza assegni

per il periodo di permanenza all'estero sopra richiamato, debitamente certificato dall'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

Le licenze straordinarie senza assegni sopra citate sono concesse dal Comandante di Corpo, non rientrano nel limite di 45 giorni annui previsto per tale istituto, non riducono le ferie e la tredicesima mensilità e sono computate per intero nell'anzianità di servizio.

- c. Al personale collocato in licenza di paternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

6. LICENZA PER NASCITA DEL FIGLIO

- a. Al militare padre che ne faccia richiesta sono concessi, entro la prima settimana di nascita del figlio, due giorni di licenza straordinaria non computabile nel limite di 45 giorni annui previsto per tale istituto. Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, il beneficio si applica dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
- b. Tali disposizioni, introdotte dai DD.PP.RR. 20 aprile 2022, n. 56 e n. 57 citati in premessa, si applicano –a decorrere dal 15 giugno p.v.– a tutto il personale militare con esclusione, al momento, del personale dirigente e del personale volontario non in servizio permanente.

7. CONGEDO PARENTALE

- a. Il presente paragrafo disciplina i periodi di astensione facoltativa dal servizio spettanti ai militari genitori. Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, entrambi i genitori hanno diritto ad astenersi dal servizio o dal lavoro, anche contemporaneamente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore singolarmente a sei mesi, durante i primi dodici anni di vita del bambino, tenendo presente che, in caso di fruizione frazionata dell'astensione, tra un periodo e l'altro della stessa, anche intervallati da periodi di licenza concessi ad altro titolo, deve essere effettuata una ripresa effettiva del servizio (anche della durata di un solo giorno). I periodi di astensione dal servizio o dal lavoro 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 quello complessivo, di cui sopra, a undici. Qualora, infine, il militare sia l'unico genitore, la durata del periodo in questione è stabilita in dieci mesi. Ai fini dell'esercizio del diritto in esame, il militare genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il Comando/Ente di appartenenza almeno cinque giorni prima della data di inizio dell'astensione dal servizio. La facoltà di assentarsi dal servizio e il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne abbia diritto.

- b. Ai sensi della normativa vigente le licenze spettanti per la fruizione del congedo parentale sono le seguenti:

- licenza straordinaria per congedo parentale interamente retribuita, che copre i periodi di tale beneficio fino a un massimo di quarantacinque giorni nei primi sei anni di vita del figlio. E' computata nella licenza straordinaria dell'anno di riferimento;
- licenza straordinaria per congedo parentale con riduzione o sospensione del trattamento economico, che copre il residuo periodo di congedo parentale spettante fino al compimento del dodicesimo anno di vita dei figli naturali (vedasi, al successivo sottoparagrafo c., le disposizioni particolari per i figli adottati e affidati). Non è computata nella licenza straordinaria dell'anno di riferimento. Per tale licenza è corrisposto il 30% del trattamento economico fisso e continuativo sino al raggiungimento, insieme ai periodi di congedo parentale fruiti dall'altro genitore, di un massimo di sei mesi complessivi entro il compimento del sesto anno di vita del figlio. Per i periodi di congedo parentale eccedenti i sei mesi complessivi del beneficio e, comunque, dopo il compimento del sesto anno di vita del bambino, a entrambi i genitori non è corrisposto alcun assegno.

Si soggiunge che il personale interessato, nei primi sei anni di vita del figlio, ha facoltà di optare per la fruizione della licenza straordinaria per congedo parentale interamente retribuita –qualora non abbia esaurito per varie motivazioni la licenza straordinaria fruibile nell'anno– ovvero per quella a retribuzione parziale. Ciò allo scopo di non esaurire la licenza straordinaria di cui può disporre in previsione della fruizione di periodi della stessa ad altro

titolo. Pertanto, nelle richieste di concessione di tali licenze, da presentare al Comando/Ente di appartenenza, gli interessati dovranno espressamente indicare il regime retributivo da applicare ai detti benefici.

In caso di fruizione del congedo parentale a trattamento economico intero da parte di genitori entrambi militari, si rappresenta che a ciascuno di essi spettano 45 giorni di congedo parentale da fruire nei primi sei anni di vita del bambino. Si rimarca, tuttavia, quanto precedentemente disposto, circa il limite massimo di congedo parentale retribuito (in maniera parziale o intera), che, tra padre e madre, non può superare complessivamente i sei mesi.

- c. Il congedo parentale spetta anche nei casi di adozione (nazionale e internazionale) e di affidamento. Esso può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso in famiglia di quest'ultimo, e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età da parte del medesimo. In caso di adozione o affidamento, i sei mesi di congedo parentale per i quali è prevista la corresponsione del 30% del trattamento economico fisso e continuativo decorrono dalla data dell'ingresso del minore nella famiglia e il diritto al loro utilizzo può essere esercitato per un periodo di sei anni da tale data. Al riguardo, si evidenzia che nell'ambito dei detti sei mesi, come per il congedo parentale fruibile dai genitori naturali, rientrano i 45 giorni retribuiti per intero di licenza straordinaria per congedo parentale, di cui al precedente sottoparagrafo b.. Ai fini della concessione del beneficio in questione, 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.
- d. Nel caso di parto plurimo, ogni militare ha diritto a fruire di tanti periodi di congedo parentale quanti sono i figli, nei limiti fissati dalle norme di settore. In particolare, per quanto concerne la licenza straordinaria per congedo parentale interamente retribuita di cui al precedente sottoparagrafo b., primo alinea, spetteranno 90 giorni nel caso di parto gemellare e 135 in quello trigemino; si ribadisce che tale beneficio, fruibile nei primi sei anni di vita del figlio, è concesso fino a un massimo di quarantacinque giorni all'anno, computati nella licenza straordinaria dell'anno di riferimento.
- e. I periodi di congedo parentale non riducono il periodo di licenza ordinaria spettante, l'importo della tredicesima mensilità e sono computati per intero nell'anzianità di servizio.

8. RIPOSI ORARI GIORNALIERI DEI GENITORI

- a. I militari genitori hanno diritto a fruire, durante il primo anno di vita del figlio, di due riposi giornalieri di un'ora ciascuno, anche cumulabili tra loro, ridotti a uno se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

Mentre il diritto della madre è sempre invocabile dalla stessa, il militare padre può fruire del beneficio in argomento 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;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Il diritto ai riposi giornalieri non compete al militare padre nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa, ad eccezione del caso in cui quest'ultima non possa attendere alla cura del neonato per specifiche, oggettive, concrete ed attuali ragioni, che il militare padre avrà l'onere di documentare.

- b. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui sopra vengono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.
- c. Si rappresenta che, mentre la militare madre può godere dei riposi giornalieri durante i periodi di congedo parentale del padre, non è, invece, riconosciuta al militare padre tale possibilità nel caso in cui la madre, lavoratrice, si trovi in congedo di maternità o congedo parentale. E', tuttavia, possibile concedere al militare padre i riposi in argomento nel caso in cui la madre, lavoratrice dipendente, non possa avvalersi delle ore di riposo in quanto in astensione

obbligatoria/facoltativa per altra analoga esigenza (stia, cioè, utilizzando il congedo di maternità o quello parentale per accudire un altro figlio).

I riposi orari giornalieri in argomento comportano il diritto dei militari genitori ad allontanarsi dalla sede di servizio, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e retribuzione del lavoro e non incidono sul periodo di licenza ordinaria e sulla tredicesima mensilità.

Spettano anche ai genitori adottivi e affidatari e le relative disposizioni si applicano entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia e non solamente nell'ambito del primo anno di vita di quest'ultimo.

- d. I riposi in argomento sono giustificati mediante la concessione da parte del Comando/Ente di appartenenza di permessi orari di durata corrispondente.

9. LICENZA PER MALATTIA DEL FIGLIO

- a. Ciascun militare genitore ha diritto di astenersi dal servizio, in alternativa all'altro genitore lavoratore 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, tra i tre e gli otto anni di età,

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

- b. Per i detti periodi di astensione dal servizio non è corrisposta alcuna retribuzione, eccezion fatta per cinque giorni lavorativi per ciascuno dei primi tre anni di vita del figlio. Durante tale periodo di cinque giorni è corrisposta l'intera retribuzione fissa e continuativa, a esclusione delle indennità legate all'effettivo impiego e del compenso per lavoro straordinario.

Qualora entrambi i genitori siano militari, i suddetti cinque giorni annui retribuiti sono fruibili, alternativamente, sia dal padre che dalla madre.

La facoltà di astenersi dal servizio e il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il periodo di astensione in argomento è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla licenza ordinaria e alla tredicesima mensilità (art. 48 del Decreto Legislativo n. 151/2001). Questa ultima disposizione non si applica all'Esercito, alla Marina e all'Aeronautica, in virtù dell'espressa previsione dell'art. 14, comma 2 del D.P.R. 13 giugno 2002, n. 163 (recepimento del provvedimento di concertazione riguardante il personale delle Forze Armate), secondo cui tale assenza non riduce il periodo di licenza ordinaria e l'importo della tredicesima mensilità.

Ai fini della fruizione del periodo di astensione dal servizio, il militare genitore è tenuto a presentare una dichiarazione, rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestante che l'altro genitore, se lavoratore avente diritto al medesimo beneficio, non sia in astensione dal lavoro o dal servizio negli stessi giorni per l'analogo motivo.

- c. Il diritto di cui sopra è invocabile anche dai genitori adottivi o affidatari. In tali casi il limite di età di cui al precedente sottoparagrafo a., primo alinea, è elevato a sei anni, mentre la disposizione di cui al secondo alinea si applica fino al compimento dell'ottavo anno di età. 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.

Ai fini della concessione del beneficio in questione, 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.

- d. La malattia del figlio che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di licenza ordinaria di cui il militare genitore stia eventualmente fruendo.
- e. I giorni di assenza dal servizio per malattia del figlio sono giustificati mediante un'apposita licenza straordinaria, concessa dal Comando/Ente di appartenenza, non computabile nel limite di 45 giorni annui previsto per tale istituto.

10. TUTELA DELL'HANDICAP

a. In base alla disciplina a sostegno della maternità/paternità (art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001), il militare genitore, anche adottivo o affidatario, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 ha diritto –in alternativa all'altro genitore lavoratore– entro il compimento del dodicesimo anno di vita di ciascun figlio con handicap, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo dei periodi di congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

L'attuale quadro normativo prevede che i genitori, anche adottivi:

- con bambini fino a tre anni di età, hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile (di cui all'art. 33, comma 3 della Legge n. 104/1992) ovvero delle due ore di riposo giornaliera (di cui all'art. 42, comma 1 del Decreto Legislativo n. 151/2001) ovvero del cennato prolungamento del congedo parentale;
- con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di vita possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile ovvero del prolungamento del congedo parentale;
- con figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile.

In presenza di più figli con handicap in situazione di gravità, è prevista la concessione dei predetti tre giorni di permesso mensile nella misura plurima corrispondente al numero dei soggetti da assistere, quando il militare genitore non possa sopperire, per la natura dell'handicap, alle necessità assistenziali di più figli handicappati utilizzando tre soli giorni di permesso mensile.

b. Per quanto concerne, invece, la disciplina dettata dalla Legge n. 104/1992 relativamente al beneficio dei tre giorni di permesso mensile per l'assistenza a congiunti con handicap in situazione di gravità, a seguito delle modifiche apportate in materia, si rinvia alle disposizioni emanate dagli Stati Maggiori di Forza Armata e dal Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri nell'ambito applicativo di rispettiva competenza.

Al riguardo, si evidenzia che:

- a decorrere dal 1° giugno 2014, nei confronti del personale militare che beneficia dei riposi (due ore al giorno) e dei permessi (tre giorni al mese) di cui all'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001 non si applica la decurtazione proporzionale della licenza ordinaria, quando essi non siano cumulati con il congedo parentale;
- la fruizione dei predetti tre giorni di permesso mensile può avvenire anche in forma frazionata, per un massimo complessivo di diciotto ore mensili.

11. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Al personale militare si applicano i seguenti istituti, più diffusamente illustrati nelle citate Linee Guida emanate dallo Stato Maggiore della Difesa in materia di "Pari opportunità, tutela della famiglia e della genitorialità":

- esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra genitori dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età per provvedere alle materiali esigenze del minore;
- esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la madre dal servizio notturno o dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore;
- esonero, a domanda, dal servizio notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente;
- divieto di inviare in missione all'estero, fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre

- anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai servizi continuativi, notturni o dalla sovrapposizione dei servizi;
- esonero, a domanda, dal servizio notturno per i dipendenti che assistono un soggetto disabile, per il quale risultano già godere delle agevolazioni di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri vincitori di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
 - divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in servizi continuativi articolati sulle 24 ore;
 - diritto, per i genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico di cui all'art. 1 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170, a usufruire, salvo che sussistano specifiche esigenze di servizio, di orari di lavoro flessibili per l'assistenza alle attività scolastiche a casa richiesta dal piano didattico personalizzato definito dalla scuola secondo le linee guida emanate dal Ministro dell'istruzione ai sensi dell'art. 7 della citata Legge n. 170/2010 (disposizione applicabile a decorrere dal 15 giugno p.v.).

Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, i suddetti benefici si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

12. CONGEDI RETRIBUITI PER LA DURATA MASSIMA DI DUE ANNI NELLA VITA LAVORATIVA

- a. Il personale militare ha diritto (ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss. del Decreto Legislativo n. 151/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1 del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119) a un periodo di congedo retribuito, continuativo o frazionato, della durata massima di due anni da fruire nel corso della vita lavorativa, per l'assistenza a una persona con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. La norma stabilisce il seguente ordine di priorità per i congiunti da ammettere al beneficio:
- coniuge convivente della persona in situazione di handicap grave;
 - padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di handicap grave, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
 - uno dei figli conviventi della persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti. Si segnala che la possibilità di concedere il beneficio ai figli conviventi si verifica nel caso in cui tutti i soggetti menzionati (coniuge convivente ed entrambi i genitori) si trovino in una delle descritte situazioni (mancanza, decesso, patologie invalidanti);
 - uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (consolidata indisponibilità di tutti i soggetti menzionati);
 - un parente o affine entro il terzo grado conviventi della persona in situazione di handicap grave, sempre in caso di indisponibilità dei predetti soggetti (ipotesi introdotta a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 18 luglio 2013).
- b. Si evidenzia che, come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare n. 13 del 6 dicembre 2010, per patologie invalidanti si intendono quelle acute o croniche che:
- determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

- necessitano di assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.
- c. Quanto al concetto di mancanza di cui al precedente sottoparagrafo a., la medesima circolare ha stabilito che sono riconducibili a esso, oltre alle situazioni di assenza naturale e giuridica in senso stretto (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), le situazioni giuridiche assimilabili a queste ultime che abbiano carattere stabile e certo, quali il divorzio, la separazione legale e l'abbandono, risultanti da documentazione dell'autorità giudiziaria o di altra pubblica autorità.
- d. Il requisito della convivenza, previsto per chi assiste il coniuge, per il figlio che assiste un genitore, per chi assiste un fratello/sorella o un parente/affine entro il terzo grado, non è invece richiesto per i genitori che assistono un figlio.

Come indicato nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 3 febbraio 2012, tale requisito della convivenza:

- non è limitato alle persone che coabitano nella stessa unità abitativa (casa singola, appartamento, ecc.), ma è estensibile a individui che risiedano allo stesso numero civico, benché in piani e interni diversi;
- deve essere provato mediante la produzione di dichiarazioni sostitutive, rese ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, da cui risulti la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione;
- al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, potrà ritenersi soddisfatto anche nei casi in cui sia attestata, mediante la dovuta dichiarazione sostitutiva, la dimora temporanea, ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'articolo 32 del D.P.R. n. 223/1989, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

Si puntualizza che, sulla scorta della pronuncia della Corte Costituzionale n. 232 del 7 dicembre 2018, nel caso di presentazione di domanda di congedo da parte di un dipendente che non sia ancora convivente con il genitore disabile da assistere, ferma restando la mancanza dei familiari conviventi indicati in via prioritaria dalla legge, deve essere autorizzata la fruizione del congedo retribuito con riserva di presentazione, prima della data di inizio del congedo medesimo, della documentazione comprovante l'avvenuta instaurazione della convivenza.

- e. La fruizione del congedo retribuito non è condizionata dal presupposto della titolarità ai tre giorni di permesso mensile per l'assistenza al disabile, come previsto nella precedente formulazione della norma. Inoltre, come chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la citata circolare n. 1 del 3 febbraio 2012, per l'assistenza a una persona in situazione di handicap grave una sola persona può fruire sia dell'astensione retribuita in argomento sia dei tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33, comma 3 della Legge n. 104/1992.

Solo nel caso in cui la persona disabile sia un figlio, entrambi i genitori possono fruire, alternativamente, tanto della citata astensione retribuita quanto dei tre giorni di permesso mensile, purché i due benefici non siano utilizzati negli stessi giorni.

Nella suddetta circolare è, altresì, specificato che:

- può fruire del congedo straordinario e dei citati tre giorni di permesso mensile nell'ambito dello stesso mese anche il dipendente che assiste il coniuge, un genitore o un fratello che si trovino in stato di handicap grave;
- nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo straordinario (ovvero di ferie, aspettative o altre tipologie di permesso) e dei giorni di permesso mensile di cui sopra, questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (3 giorni) e non è prevista una loro riduzione proporzionale.

Pertanto, a eccezione del caso in cui entrambi i genitori assistono un figlio con handicap in situazione di gravità, non è possibile che un militare sia ammesso alla fruizione di uno dei due benefici più volte citati (congedo straordinario e tre giorni di permesso mensile) quando

l'altro sia in godimento da parte di un'altra persona; egli potrà, pertanto, fruire di uno o di entrambi i benefici solo qualora risulti l'unico soggetto che utilizza tali istituti.

Si soggiunge che, poiché l'ordine dei soggetti possibili beneficiari è stato indicato direttamente ed espressamente dalla legge, la quale ha pure stabilito le condizioni in cui si può "scorrere" in favore del legittimato di ordine successivo, si ritiene che esso sia inderogabile.

Pertanto, per l'individuazione dei legittimati non pare possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di far "scattare" la legittimazione del soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, a esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo o imprenditore). La rinuncia alla titolarità del beneficio in favore di altri congiunti può, pertanto, essere effettuata solo tra soggetti di pari ordine, come, a esempio, tra figli per l'assistenza a un genitore o tra fratelli per l'assistenza a un altro fratello.

Di quanto sopra i Comandanti di Corpo dovranno tenere conto ai fini della concessione da parte loro della licenza straordinaria con assegni che giustifica l'assenza dal servizio per la fruizione dell'astensione retribuita in argomento.

- f. Il comma 5-bis dell'art. 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001 fissa in due anni nell'arco della vita lavorativa la durata massima dell'astensione retribuita fruibile da una persona per l'assistenza di una o più persone con handicap in situazione gravità.

Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo il caso in cui i sanitari richiedano la presenza della persona che lo assiste.

- g. Il comma 5-ter prevede che durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo, per l'anno 2022, di € 49.664,00 (detto importo è rivalutato annualmente).

- h. Il comma 5-quater dispone, in caso di utilizzo frazionato del beneficio per periodi non superiori a sei mesi, la possibilità di fruire di permessi non retribuiti e non coperti da contribuzione figurativa in misura pari ai giorni di licenza ordinaria che sarebbero stati maturati se il dipendente fosse rimasto in servizio in tali periodi.

- i. Il comma 5-quinquies prevede che, i periodi di fruizione del beneficio non sono utili ai fini della maturazione della licenza ordinaria, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto, che devono, pertanto, essere proporzionalmente decurtati.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 858, comma 3-ter del C.O.M. i medesimi periodi sono computati nell'anzianità valida ai fini della progressione di carriera.

- j. Da tener presente che il beneficio di cui all'art. 42, commi 5 e ss. del Decreto Legislativo n. 151/2001 rappresenta una *species* nell'ambito del *genus* del congedo previsto dall'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000, disciplinato al successivo paragrafo 14., sottoparagrafo b.; pertanto, la durata del periodo complessivo a disposizione di ciascun militare è, comunque, quello di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito.

- k. Nel rammentare che l'astensione dal servizio in argomento è giustificata mediante la concessione, da parte del Comandante di Corpo, di una licenza straordinaria con assegni, non computabile nel limite massimo annualmente previsto per il predetto istituto, si soggiunge che tra un periodo di tale licenza e uno successivo è necessaria l'effettiva ripresa del servizio. Ciò è da ritenere valido anche se i periodi non continuativi di fruizione di tale beneficio sono intervallati da giorni di licenza concessi ad altro titolo.

Non è possibile, pertanto, chiedere di fruire di un periodo di astensione dal servizio a tale titolo che vada dal lunedì al venerdì di una settimana –o per un numero minore di giorni, anche facendolo precedere o seguire da giorni di licenza ordinaria o di altro tipo– e subito dopo un periodo di astensione allo stesso titolo decorrente dal lunedì successivo. Prima della fruizione di periodi successivi di tale beneficio, dovrà perciò necessariamente aver luogo una ripresa effettiva del servizio, anche per un solo giorno.

1. In annesso al presente compendio è stato predisposto un modello aggiornato di concessione del congedo retribuito.

13. DOCUMENTAZIONE PROBATORIA

Alle richieste di licenza o di permesso di cui ai paragrafi precedenti dovrà essere allegata la relativa documentazione probatoria. Al riguardo, si precisa che i documenti concernenti dati anagrafici o relazioni di parentela potranno essere sostituiti da autocertificazioni, rilasciate ai sensi della normativa vigente. Con le dette autocertificazioni potranno, altresì, essere documentate le situazioni relative alla prestazione o all'astensione dal lavoro o dal servizio dell'altro genitore dei figli del militare richiedente –che dovranno essere avallate dal datore di lavoro o dall'Ente presso cui l'altro genitore presta servizio– a seconda dei casi prospettati. Dovranno, invece, essere prodotti i documenti sanitari, attestanti le situazioni di malattia o infermità, rilasciati –in via prioritaria e ove non disposto diversamente– dall'Ufficiale medico di Corpo, ovvero da Medici specialisti del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionati. Resta inteso che il Comandante di Corpo ha facoltà di richiedere agli interessati qualunque tipo di certificazione suppletiva ritenuta necessaria per l'accertamento della titolarità ai benefici sopra elencati, oltretutto di intraprendere le opportune azioni per accertare, se del caso, la veridicità delle situazioni rappresentate a corredo delle istanze di concessione dei benefici medesimi.

14. PERMESSI E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

a. PERMESSI RETRIBUITI ANNUI

- (1) Il personale militare ha diritto, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso del nonno, della nonna ovvero del nipote o della nipote in linea retta (figli del figlio o della figlia), anche non conviventi, nonché di un soggetto componente la propria famiglia anagrafica diverso da quelli per il decesso dei quali è già prevista la concessione della "licenza straordinaria per morte di un congiunto" (genitori, coniuge, figli, suoceri, tutore, coniuge del tutore, patrigno, matrigna, fratelli, sorelle e figli del tutore, del patrigno e della matrigna).
- (2) La concessione dei citati permessi retribuiti, sempre nell'ambito dei predetti tre giorni complessivi annui può, inoltre, essere richiesta in caso di documentata grave infermità:
 - del padre, della madre, del figlio, della figlia, del fratello, della sorella, nonché del coniuge, anche legalmente separato, che non comporti un imminente pericolo di vita;
 - del nonno, della nonna ovvero del nipote o della nipote in linea retta (figli del figlio o della figlia), anche non conviventi;
 - di un soggetto componente la famiglia anagrafica del richiedente, qualora tale infermità non comporti un imminente pericolo di vita. Ove, invece, sussista imminente pericolo di vita, affinché il beneficio in argomento possa essere concesso, la persona colpita dall'infermità dovrà essere diversa da quelle per le gravissime condizioni delle quali è già prevista la concessione della "licenza straordinaria per imminente pericolo di vita di un congiunto".
- (3) Resta salva la facoltà del militare di beneficiare dei tre giorni di permesso retribuito nel caso di decesso o grave infermità di tutti i cennati soggetti, qualora l'interessato abbia esaurito per varie motivazioni la licenza straordinaria fruibile nell'anno.
- (4) Per fruire dei permessi in argomento, l'interessato è tenuto a comunicare al Comando/Ente da cui dipende l'evento che dà titolo alla concessione degli stessi e i giorni in cui saranno fruiti. I giorni di permesso richiesti –nell'ambito dei quali non vanno considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi– devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
- (5) Nel caso di documentata grave infermità di cui al precedente comma (2), il militare può concordare per iscritto con il Comandante del Comando/Ente di appartenenza, in alternativa all'utilizzo dei tre giorni di permesso, diverse modalità di espletamento

dell'attività lavorativa, attraverso la concessione di permessi orari giornalieri, anche per periodi superiori a tre giorni, che comportino una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore a quello dei giorni di permesso che vengono sostituiti (considerando un giorno di permesso equivalente a sei ore lavorative). Nel periodo di utilizzo di tale particolare forma di espletamento dell'attività lavorativa, il Comandante del Comando/Ente può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, secondo modalità indicate nell'accordo scritto di cui sopra, mediante la produzione di idonea documentazione rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale, dal pediatra di libera scelta o, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, dalla relativa struttura sanitaria. La riduzione dell'orario di lavoro in argomento deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

- (6) Quando sia accertato il venir meno della grave infermità alla base della concessione del detto beneficio, il militare è tenuto a riprendere immediatamente servizio. Il periodo di permesso eventualmente non goduto può essere utilizzato per altri eventi analoghi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.
- (7) I permessi in argomento sono concessi dal Comando/Ente di appartenenza e sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

b. CONGEDI NON RETRIBUITI PER LA DURATA MASSIMA DI DUE ANNI NELLA VITA LAVORATIVA

- (1) Il personale interessato può richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di astensione dal servizio per gravi motivi, relativi alla situazione personale o della propria famiglia anagrafica, nonché dei seguenti congiunti, anche se non conviventi:
 - coniuge;
 - figli legittimi o legittimati o naturali o adottati;
 - discendenti prossimi, anche naturali;
 - genitori, anche adottivi;
 - ascendenti prossimi, anche naturali;
 - generi e nuore;
 - suoceri;
 - fratelli e sorelle germani o unilaterali;
 - portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado.
- (2) Per gravi motivi si intendono:
 - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al comma (1) del presente sottoparagrafo;
 - le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle suddette persone;
 - le situazioni di grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il militare interessato;
 - le situazioni, riferite alle persone di cui al comma (1) del presente sottoparagrafo, a esclusione del militare richiedente, che derivino dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, aventi le caratteristiche delle tre categorie appena citate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- (3) L'astensione dal servizio in argomento può essere utilizzata per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa del militare richiedente. Tuttavia, come già rappresentato al precedente paragrafo 12., sottoparagrafo j., tale beneficio si cumula con quello eventualmente concesso ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss. del Decreto Legislativo n. 151/2001 e la durata complessiva a disposizione di ciascun militare è, comunque, quella di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito. All'atto della cessazione dal servizio deve essere rilasciata all'interessato un'attestazione del periodo di astensione fruito.
- (4) Il limite di due anni si computa secondo il calendario comune, calcolando nel periodo di astensione dal servizio i giorni festivi e non lavorativi; le frazioni del detto beneficio inferiori al mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese quando il totale delle frazioni corrisponde a trenta giorni.
- (5) Durante il periodo di astensione dal servizio, il militare richiedente non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. L'interessato può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
- (6) In attesa della regolamentazione della procedura per la richiesta e la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, ovvero per il diniego del beneficio in argomento, da stabilire, a mente dell'art. 2, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri n. 278/2000, nell'ambito dei provvedimenti di recepimento della concertazione, il Comandante del Comando/Ente è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del beneficio, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al richiedente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del beneficio –qualora sia verificata la presenza dei requisiti indicati nella presente direttiva– devono essere motivati sulla base di gravi e inderogabili esigenze di servizio ovvero delle ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del militare dipendente. L'interessato può chiedere un riesame dell'istanza, che deve essere definito nei successivi venti giorni.
- (7) Il richiamato beneficio può, inoltre, essere richiesto per il decesso:
- del coniuge, anche legalmente separato;
 - di un parente entro il secondo grado, anche non convivente;
 - di un soggetto componente la famiglia anagrafica del militare,
- per il quale il richiedente non possa utilizzare i tre giorni di permesso retribuito previsti al precedente sottoparagrafo a., comma (1), ovvero la licenza straordinaria per morte di un congiunto. Nel caso in cui la richiesta riguardi periodi non superiori a tre giorni, il Comandante del Comando/Ente è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla presentazione della stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni di servizio o organizzative, nonché ad assicurare che il beneficio venga, comunque, fruito entro i successivi sette giorni.
- (8) Il militare richiedente ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di astensione richiesto, dandone preventiva comunicazione al Comando/Ente cui è effettivo.
- (9) L'astensione dal servizio di cui al presente sottoparagrafo è giustificata con la concessione, da parte del Comandante del Comando/Ente di appartenenza, di un corrispondente periodo di licenza straordinaria senza assegni, avente gli effetti di cui al precedente comma (5), non compresa nel limite massimo di 45 giorni annui previsti per tale istituto dalla normativa vigente. I Comandi/Enti interessati, in ragione delle ricadute

del beneficio in argomento sull'anzianità di servizio e sulla sospensione del trattamento economico e previdenziale, dovranno fornire immediata comunicazione della concessione della predetta licenza straordinaria agli Enti amministratori competenti, nonché a questa Direzione Generale, II Reparto:

- 4[^] Divisione per gli Ufficiali e 5[^] Divisione per i Sottufficiali, estendendola al competente Stato Maggiore di F.A./Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri;
- 6[^] Divisione per i Graduati dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica, estendendola al competente Stato Maggiore di F.A..

Per il personale dell'Arma dei Carabinieri, appartenente al ruolo Appuntati e Carabinieri, le anzidette comunicazioni dovranno, invece, essere inviate direttamente al citato Comando Generale.

Parimenti, i Comandi/Enti sono tenuti a inviare immediata comunicazione alle suddette Divisioni di questa Direzione Generale dell'eventuale rientro anticipato in servizio rispetto a quanto originariamente richiesto dall'interessato.

Si evidenzia che la detrazione di anzianità, formalizzata dalla Direzione Generale in ossequio alle norme vigenti al momento del rientro in servizio dell'interessato, potrebbe incidere sull'avanzamento qualora il periodo di congedo fruito determini la perdita del requisito di anzianità minima prevista per l'inserimento nella medesima aliquota. Pertanto, l'Amministrazione si riserva la facoltà di sospendere l'efficacia dei provvedimenti nel frattempo adottati, nelle more della verifica del mantenimento del predetto requisito.

c. DOCUMENTAZIONE PROBATORIA

- (1) Quando l'evento che dà titolo ai permessi o all'astensione dal servizio di cui ai sottoparagrafi a. e b. è il decesso, il militare richiedente i detti benefici è tenuto a documentare tale causa con la relativa certificazione ovvero, nei casi consentiti (per coniuge, ascendente o discendente), con dichiarazione sostitutiva.
- (2) I militari che richiedono la fruizione dei permessi per grave infermità, di cui al sottoparagrafo a., o dell'astensione dal servizio per le patologie di congiunti, elencate al sottoparagrafo b., comma (2), devono presentare idonea documentazione –rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale, dal pediatra di libera scelta o, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, dalla relativa struttura sanitaria– dalla quale si evinca la situazione sanitaria della persona da assistere. La certificazione relativa alle richieste dei permessi per grave infermità deve essere presentata al Comando/Ente di appartenenza entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del militare; quella relativa alle citate patologie deve invece essere prodotta contestualmente alla presentazione della domanda di astensione dal servizio.

15. ABROGAZIONI

Le circolari a seguito sono abrogate.

16. DIRAMAZIONE

Gli Enti in indirizzo sono invitati a curare la capillare diramazione della presente circolare, consultabile, tra l'altro, sul sito "www.persomil.difesa.it", a tutti i Comandi/Enti dipendenti.

d'ordine
IL VICE DIRETTORE GENERALE
(Brig. Gen. C.C.r.n. Massimo CROCE)