

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

2° Reparto – 4^ Divisione – 2^ Sezione

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

A TUTTI GLI ENTI

OGGETTO: Tutela della maternità e della paternità.

Seguito Circolari: [a\) n. 10078 del 12 febbraio 2014 \(assenze per malattia\);](#)
[b\) n. 10534 del 14 febbraio 2014 \(assenze per malattia, istruzioni procedurali\).](#)

PREMESSA

Con la presente si raccolgono in un unico documento le disposizioni applicative della vigente normativa in materia di tutela della maternità e della paternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, aggiornate con gli orientamenti applicativi espressi dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e con quanto sinora pubblicato sull'argomento nella sezione del sito di questa Direzione Generale (www.difesa.it, percorso Segretariato Generale della Difesa, Persociv) dedicata alle risposte alle domande più frequenti (cd. FAQ).

In tal modo si dà attuazione ad una ulteriore fase del processo avviato con le Circolari a seguito, volto alla graduale sostituzione della Circolare n. C/5-20063 del 21 marzo 2002 che in tema di assenze dal servizio aveva a suo tempo delineato istituti e modulistica di riferimento.

SOMMARIO

1. **NORMATIVA**
2. **CONTROLLI PRENATALI**
3. **INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA**
4. **CONGEDO DI MATERNITÀ / PATERNITÀ**
 - 4.1. Congedo di maternità
 - 4.2. Congedo di paternità
 - 4.3. Trattamento economico
5. **CONGEDO DI MATERNITÀ / PATERNITÀ IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO**
 - 5.1. Trattamento economico
6. **CONGEDO PARENTALE**
 - 6.1. Trattamento economico
7. **CONGEDO PARENTALE NELLE IPOTESI DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO**
 - 7.1. Trattamento economico
8. **PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE**
 - 8.1. Trattamento economico
9. **RIPOSI GIORNALIERI**
10. **CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO**
11. **CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO NELLE IPOTESI DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO**
12. **PERSONALE A TEMPO PARZIALE**
13. **ISTRUZIONI PROCEDURALI**
14. **ABROGAZIONI**
15. **ALLEGATI**

1. **NORMATIVA**

- a) Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” (di seguito: TU):
 - Articolo 14 (controlli prenatali);
 - Articoli da 16 a 27 (congedo di maternità);
 - Articoli da 28 a 31 (congedo di paternità);
 - Articoli da 32 a 38 (congedo parentale);
 - Articoli da 39 a 45 (riposi e permessi);
 - Articoli da 47 a 52 (congedi per la malattia del figlio).
- b) DPR 25 novembre 1976, n. 1026, recante “Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri”:
 - Articoli 6, 12, 14 e 20;
- c) Legge 22 maggio 1978, n. 194, recante “Norme per la tutela sociale della maternità e sull’interruzione volontaria della gravidanza”:
 - Articoli 4, 5 e 6.
- d) Legge 4 maggio 1983, n. 184, (“Diritto del minore ad una famiglia”):
 - Articolo 35, comma 4.
- e) CCNL 16 maggio 2001 personale non dirigente del Comparto ministeri:¹
 - Art. 10 (congedi dei genitori).
- f) CCNL 21 aprile 2006 personale dirigente dell’area I:²
 - Art. 26 (congedi dei genitori).

¹ Reperibile nella forma di raccolta sistematica delle disposizioni contrattuali su www.aranagenzia.it.

² Vedi nota 1.

2. CONTROLLI PRENATALI

L'art. 14 del TU (controlli prenatali) prevede **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. La lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami. Tali permessi non configurano assenza per malattia, né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche.

3. INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22.05.1978, n. 194, è quella che si verifica **prima del centottantesimo giorno** dall'inizio della gestazione. In detta ipotesi, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del TU, le relative assenze sono considerate a tutti gli effetti come malattia, ma, ai sensi dell'art. 20 del d.P.R. 25.11.1976, n. 1026, non sono computabili nel c.d. periodo di comporta.

Invece, l'interruzione della gravidanza **successiva al centottantesimo giorno** dall'inizio della gestazione è considerata come parto a tutti gli effetti (prematureo o non). Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della presunta data del parto indicata nel certificato medico (artt. 4 e 12 del DPR n. 1026/1976).

Ai sensi del comma 1-*bis* dell'art. 16 del TU, come introdotto dall'art. 2 del d.lgs. n. 119/2011, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa purché sia dato un preavviso di almeno 10 giorni al datore di lavoro, venga prodotta certificazione dello specialista SSN o con esso convenzionato nonché attestazione del medico competente ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro concernente l'assenza di pregiudizio per la salute della donna (art. 41 d.lgs. n. 81/2008).

4. CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA'

L'astensione obbligatoria dal lavoro prevista dagli artt. 4 e 5 della legge n. 1204/71 è ora trasfusa nell'istituto del "congedo di maternità" (artt. da 16 a 27 del TU) ed in quello del "congedo di paternità" (artt. da 28 a 31 medesimo TU).

4.1. Congedo di maternità

Il congedo di maternità ha una durata di cinque mesi da fruire in modo continuativo a partire da due mesi o, a richiesta, da un mese prima della data presunta del parto. I restanti tre o quattro mesi di congedo decorrono dal giorno successivo a quello del parto (art. 6, DPR n. 1026/1976).

Al riguardo si rammenta:

- a) l'art. 16 del TU prevede il divieto di adibire le donne al lavoro:
- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo il parto;
 - ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- b) Il periodo di astensione obbligatoria può essere anticipato a fronte di certificazione della Direzione territoriale del lavoro o della ASL (interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza). L'**interdizione anticipata** dal lavoro è equiparabile al congedo di maternità *ante partum*.
 - c) In base all'art. 20, TU, la lavoratrice può optare per una **distribuzione "flessibile"** del congedo di maternità (ferma restando la durata complessiva dello stesso: cinque mesi) assentandosi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi dopo il parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino, in prossimità della scadenza del settimo mese di gravidanza, che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
 - d) Ove il parto avvenga **oltre la data presunta**, il periodo (tre mesi o quattro) di congedo di maternità *post partum* decorre dal giorno successivo alla data effettiva del parto.
 - e) Qualora il parto avvenga **in data anticipata** rispetto a quella presunta, il periodo di congedo *post partum* decorre comunque dalla data presunta.
 - f) Se il figlio **nato prematuro** ha necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di rientrare in servizio, richiedendo, previa la presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, che il restante periodo di congedo obbligatorio *post partum* e il periodo *ante partum* non fruito possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro in casa del figlio (art. 10, comma 2, lettera b., CCNL 16.5.2001).
 - g) Nell'ipotesi di **parto plurimo**, il congedo di maternità o paternità spetta comunque per il periodo di cinque mesi a prescindere dal numero dei figli, essendo riferito alla condizione di gravidanza e all'evento parto.

4.2. Congedo di paternità

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

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

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

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

4.3. Trattamento economico

(congedo di maternità / paternità)

Ai sensi dell'art. 10, comma 2, lettera a) del CCNL 16.5.2001, nel periodo di congedo di maternità / paternità (già astensione obbligatoria) spettano:

- **l'intera retribuzione** fissa mensile nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art. 33 del CCNL 16 febbraio 1999;
- l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 18 del medesimo CCNL ove spettante;
- le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

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

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

5. CONGEDO DI MATERNITA'/PATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE O AFFIDAMENTO

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

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

b) in caso di adozione internazionale, ai sensi dell'art. 26, comma 3, TU, ferma restando la durata del periodo di astensione obbligatoria (cinque mesi successivi al giorno dell'ingresso in Italia del minore) il congedo può essere fruito anche parzialmente - prima dell'ingresso del minore in Italia - durante il periodo di permanenza all'estero necessario per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Tale periodo di congedo può essere fruito anche in modo frazionato.

Il congedo non fruito precedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i cinque mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo.

La lavoratrice, che per il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può comunque fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a trattamento economico (art. 26, comma 4, TU).

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

La disciplina predetta trova applicazione anche se, al momento dell'ingresso del minore in Italia, lo stesso si trovi in affidamento preadottivo: tali sono le ipotesi in cui l'adozione debba essere disposta dal Tribunale italiano successivamente all'ingresso del minore in Italia, ai sensi dell'art. 35, comma 4, della legge n. 184/1983. In caso di **revoca** dell'affidamento preadottivo disposta dal Tribunale, il diritto al congedo cessa dal giorno successivo alla revoca stessa; la lavoratrice interessata dovrà dare tempestiva comunicazione della revoca all'Ente di servizio.

c) in caso di affidamento di minore, ai sensi dell'art. 26, comma 6 del TU, la lavoratrice ha diritto all'astensione dal lavoro per un periodo complessivo pari a tre mesi entro l'arco temporale di cinque mesi decorrenti dalla data di affidamento del minore; entro i predetti cinque mesi, il congedo in esame è fruibile dall'interessata in modo continuativo o frazionato.

Nelle ipotesi di adozioni e affidamenti, l'art. 31 del T.U. stabilisce che **il congedo di maternità che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta alle medesime condizioni al lavoratore**.

5.1. Trattamento economico

(congedo di maternità / paternità nelle ipotesi di adozione e affidamento)

Anche per il congedo di maternità/paternità in caso di adozione/affidamento spetta il trattamento economico indicato al precedente paragrafo 4.3.

6. CONGEDO PARENTALE

Il riferimento all' "astensione facoltativa" prevista dall'art. 7, comma 1, dell'abrogata legge n. 1204/71, contenuto nell'art. 10 del CCNL 16.5.2001, è ora da riportare all'istituto del "congedo parentale" di cui all'art. 32 del TU.

Ciascun genitore, ai sensi del citato art. 32, ha diritto di astenersi dal lavoro per "congedo parentale" per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di età.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) **alla madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) **al padre lavoratore** per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi, elevabile a sette quando egli eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per almeno tre mesi. Il padre lavoratore può godere di questo tipo di congedo contemporaneamente ai periodi in cui la madre fruisce dei permessi giornalieri di allattamento, dei congedi di maternità o dei congedi parentali;
- c) **in caso di fruizione da parte di entrambi i genitori**, i suddetti congedi hanno una durata massima complessiva non superiore a dieci mesi (art. 32, comma 1, TU) oppure a undici mesi, qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi (art. 32, comma 2 TU). Nell'ipotesi di utilizzo dei sette mesi da parte del padre, la madre lavoratrice potrà quindi astenersi dal lavoro per un massimo di quattro mesi.
- d) **qualora vi sia un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. La condizione di "genitore solo" si verifica, in sostanza, per le situazioni sotto indicate (vedasi, al riguardo, circolari INPS che si allegano in stralcio alla presente):
 - la morte dell'altro genitore, risultante da dichiarazione sostitutiva di certificazione;
 - l'abbandono del figlio; tale particolare circostanza (riportata dalla citata Circolare INPS) è concetto ampio non rinvenibile in una specifica fattispecie normativa e tuttavia risulta individuata in situazioni concretizzatesi in interventi di pubbliche autorità o di strutture e organi deputati all'assistenza medica, sociale e di tutela dell'infanzia; tali circostanze sono documentabili in una dichiarazione di responsabilità (dichiarazione sostitutiva di atto notorietà);
 - l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore; anche in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità: a tale riguardo è utile ricordare quanto specificato dalla citata Circolare INPS che la situazione di "genitore separato" non rileva ove nella sentenza di separazione dal giudice non sia stato anche disposto l'affidamento esclusivo ad un solo genitore;
 - il mancato riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori: in questo caso la circostanza è documentabile con dichiarazione di responsabilità, in proposito l'INPS chiarisce opportunamente che la condizione di "ragazza madre" o di "genitore *single*" non realizza di per sé la fattispecie dovendo risultare il "non riconoscimento" da parte dell'altro genitore;
- e) **in caso di parto gemellare o plurigemellare** i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio, risultando quindi moltiplicati per il numero dei gemelli.

In relazione a quanto sopra, si ritiene opportuno precisare che, all'interno del periodo di riferimento (es., "sei mesi"), ciascun mese è computato secondo la sua **durata calendariale effettiva**.

Il diritto al congedo è riconosciuto indipendentemente dalla posizione lavorativa dell'altro genitore, per cui esso può essere concesso anche in ipotesi di altro genitore non lavoratore (caso più frequente quello della madre casalinga).

Il congedo parentale deve essere richiesto dal genitore al datore di lavoro (Ente di servizio) con un preavviso di almeno quindici giorni, ovvero, di quarantotto ore nei casi di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto di tale termine [art. 32, comma 3, TU e art. 10, comma 2, lett. f) e g), CCNL 16.5.2001].

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

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

Al riguardo è opportuno evidenziare l'orientamento applicativo [ARAN M196](#), secondo il quale:

- se, a seguito di un periodo di congedo parentale, il genitore fruisce, subito dopo, di ferie o malattia, e poi riprende servizio, le giornate festive (e i sabati in caso di settimana corta) ricadenti nell'intervallo tra il congedo parentale e le ferie (o malattia o altro istituto), non si computano nel periodo di congedo parentale;
- ove si susseguano, senza soluzione di continuità, un periodo di congedo parentale, un periodo di ferie (o malattia o altro istituto) e un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi (e i sabati in caso di settimana corta) che si collocano tra i predetti periodi devono essere comunque conteggiati come giorni di congedo parentale. (v. orientamento applicativo [ARAN M224](#)).

6.1. Trattamento economico (congedo parentale)

Il trattamento economico del congedo parentale spetta nelle seguenti misure (art. 34 TU):

a) nell'ambito del periodo massimo complessivo di sei mesi, cioè **cumulativamente** spettante ad entrambi i genitori:

- 100% della retribuzione **per i primi trenta giorni**, senza vincoli di reddito, **entro i primi tre anni di età** del bambino (orientamento applicativo [M87 dell'ARAN](#)) o dei gemelli, qualunque sia il numero³. In particolare:
 - detti primi 30 giorni di assenza, fruibili anche in modo frazionato, sono validi ai fini dell'anzianità di servizio, non riducono le ferie ma non sono utili per la maturazione della tredicesima mensilità [art. 1, comma 2, TU e art. 10, comma 2, lett. c), CCNL 16.5.2001]. In tal senso l'orientamento applicativo [M89 dell'ARAN](#);
- 30% della retribuzione **per il restante periodo**, senza vincoli di reddito, **entro i primi tre anni di età** del bambino.
In particolare:
 - detti periodi di congedo parentale successivi ai primi 30 giorni sono computati nell'anzianità di servizio ma non sono utili ai fini della maturazione delle ferie,

³ Nell'ipotesi di parto gemellare, qualunque sia il numero dei gemelli, i giorni a retribuzione intera complessivamente spettanti ad entrambi i genitori, non possono essere più di trenta. Tale periodo deve considerarsi "unico" a prescindere dal numero dei figli essendo riferito esclusivamente all'evento "parto" (orientamento applicativo [M195 dell'ARAN](#)).

oltre che della 13[^] mensilità (art. 34, commi 1 e 5, TU). Ai fini del trattamento previdenziale trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 1, citato T.U.

- b) oltre il periodo massimo complessivo di sei mesi, fino a dieci o undici mesi e comunque per i periodi successivi al terzo anno e **fino all'ottavo** anno di età del bambino:
- se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima Inps (definita anno per anno), 30% della retribuzione (art. 34 TU, comma 3);
 - se il reddito è pari o superiore al predetto importo di 2,5 volte la pensione minima Inps, il richiedente ha diritto al congedo parentale, ma non al relativo trattamento economico (*arg. ex* art. 34 TU, comma 3 cit.);
 - i periodi con il 30% della retribuzione - nel caso il dipendente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione Inps - o i periodi senza alcuna retribuzione sono computati nell'anzianità di servizio e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13[^] mensilità (art. 34 TU, comma 5);
 - ai fini del trattamento previdenziale trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, citato TU;
- c) gli ulteriori mesi riconoscibili al "genitore solo" [cit. art. 32 TU, comma 1, lett. c)] dopo il sesto mese (quindi dal settimo al decimo anche se fruiti entro il terzo anno) sono retribuiti nella misura del 30% a condizione che sussistano i requisiti di reddito indicati alla precedente lettera b).

7. CONGEDO PARENTALE NELLE IPOTESI DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Ai sensi dell'art. 36 TU il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione (nazionale e internazionale) e di affidamento alle medesime condizioni indicate al paragrafo 6, anche per quanto concerne l'adozione plurima con la sola peculiarità che i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo parentale entro **otto anni dall'ingresso** del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

7.1. Trattamento economico

(congedo parentale nelle ipotesi di adozione e affidamento)

Al dipendente è riconosciuto il medesimo trattamento economico indicato al precedente paragrafo 6.1 con riferimento agli anni dall'ingresso in famiglia del bambino (3 o 8) anziché agli anni di età del medesimo, come di seguito in sintesi si riporta:

- a) nell'ambito del periodo massimo complessivo di sei mesi, cioè **cumulativamente** fruito da entrambi i genitori:
- 100% della retribuzione **per i primi 30 giorni**, senza vincoli di reddito, **entro tre anni dall'ingresso** in famiglia (orientamento applicativo [M87 dell'ARAN](#))⁴;
 - 30% della retribuzione **per il restante periodo**, senza vincoli di reddito, **entro tre anni dall'ingresso** in famiglia;
- b) oltre il periodo massimo complessivo di sei mesi (**cumulativamente** fruito da entrambi i genitori) e comunque per i periodi successivi al terzo anno e fino all'ottavo dall'ingresso in famiglia:
- senza alcuna retribuzione o con retribuzione al 30% se il reddito del richiedente non è pari o superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima Inps definita anno per anno (art. 34 TU, comma 3);

⁴ Nell'ipotesi di adozione plurima i giorni a retribuzione intera complessivamente spettanti ad entrambi i genitori, non possono essere più di trenta.

- c) gli ulteriori mesi entro otto anni dall'ingresso in famiglia riconoscibili al "genitore solo" dopo il sesto mese di congedo (quindi dal settimo al decimo anche se fruiti entro il terzo anno dall'ingresso in famiglia):
- senza alcuna retribuzione o con retribuzione al 30% a condizione che sussistano i requisiti di reddito indicati alla precedente lettera b).

8. PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

a) Ai sensi dell'art. 33 TU:

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

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

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

Nell'arco del mese, i citati benefici del prolungamento del congedo parentale, delle ore di permesso giornaliero e dei tre giorni di permesso mensile, poiché sono diretti alla medesima finalità di assistenza del disabile in situazione di gravità, sono alternativi fra di loro; inoltre, i genitori - alternandosi fra di loro - possono fruire di un solo tipo di beneficio (divieto di cumulo). Alla luce di quanto sopra esposto le possibilità offerte dalla vigente normativa ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità possono essere riassunte come segue:

- I genitori, anche adottivi, con bambini **fino a tre anni di età** hanno la possibilità, in alternativa tra loro, di fruire nell'arco del mese di uno dei seguenti istituti:
 - prolungamento del congedo parentale (lettera a);
 - due ore di riposo giornaliero (lettera b);
 - tre giorni di permesso mensile (lettera c);
- I genitori, anche adottivi, con bambini **oltre i 3 anni e fino agli 8 anni di età** possono beneficiare, in alternativa tra loro nell'arco del mese, di uno dei seguenti istituti:

- prolungamento del congedo parentale (lettera a);
- tre giorni di permesso mensile (lettera c);
- I genitori, anche adottivi, con figli **oltre gli otto anni di età**, in alternativa tra loro possono fruire:
 - dei tre giorni di permesso mensile (lettera c);

È comunque possibile, per entrambi i genitori, in alternativa tra loro, **cumulare nel mese** il congedo retribuito previsto dall'art. 42, comma 5, TU, con uno qualsiasi degli istituti sinteticamente sopra menzionati. Si rammenta che detto congedo, **della durata massima di due anni** nell'arco della vita lavorativa, è finalizzato alla cura e all'assistenza del figlio anche maggiorenne affetto da *handicap* in situazione di gravità, non ricoverato a tempo pieno presso strutture specializzate.

Il cumulo di entrambi gli istituti è consentito nel mese e non nello stesso giorno.

Infatti, nello stesso giorno di fruizione da parte di uno dei due genitori del congedo per art. 42, comma 5, l'altro genitore, oltre a non poter fruire del medesimo congedo, non può fruire del prolungamento del congedo parentale, delle ore di permesso giornaliero o dei tre giorni di permesso mensile. A tale riguardo si richiamano il comma 5-*bis* citato art. 42, le Circolari [n. 610594 del 28 febbraio 2012](#) e [n. 625094 del 28 maggio 2012](#) pubblicate sul sito www.difesa.it, percorso Segretariato Generale della Difesa, Persociv, Circolari e altra documentazione, e la [Circolare n. 1/2012](#) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

8.1. Trattamento economico

(prolungamento del congedo parentale)

Ai sensi dell'art. 34, comma 2, T.U., per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

I periodi di prolungamento del congedo parentale, ai sensi dell'art. 34, comma 5, T.U., sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13^a mensilità.

Ai fini del trattamento previdenziale trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 1, citato T.U.

9. RIPOSI GIORNALIERI

Ai sensi dell'art. 39 del TU, **nel primo anno di età** del bambino la lavoratrice madre ha diritto a:

- due ore di riposo giornaliero, se l'orario di lavoro è pari o superiore a sei ore (da fruire all'inizio, durante o alla fine della giornata lavorativa, sia in un unico tempo sia in due tempi di un'ora ciascuno: in tal senso l'orientamento applicativo [ARAN M88](#));
- un'ora di riposo giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore (da fruire come sopra in un unico tempo);
- i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido, o altra struttura idonea, istituito dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Ai sensi dell'art. 40 del TU, il padre può sostituirsi alla madre, **fino ad un anno di età** del figlio, nelle seguenti ipotesi tassativamente previste (a fianco di ciascuna di esse è indicata la documentazione da presentare da parte del dipendente):

- a) nel caso in cui i figli siano affidati solo al padre (copia del provvedimento del giudice che dispone l'affidamento esclusivo al padre, ai sensi dell'art. 337-*quater* del codice civile, o autocertificazione con indicazione degli estremi del provvedimento del giudice);
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga [autocertificazione da cui risultino i dati del datore di lavoro della madre (ai fini della effettuazione dei controlli amministrativi)];

- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (autocertificazione);
- d) in caso di morte o grave infermità della madre (autocertificazione anagrafica o certificazione medica attestante la grave infermità).

Nell'ipotesi di madre casalinga (autocertificazione), senza alcuna eccezione e indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinino l'impossibilità della madre di accudire il bambino (nota [INPDAP n. 23 del 21 ottobre 2011](#)).

Il numero delle ore spettanti al padre (due o una) è determinato in relazione all'orario di lavoro, se pari/superiore o se inferiore alle sei ore giornaliere.

Il padre lavoratore **non può** fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo di maternità o del congedo parentale.

Nell'ipotesi di **parto plurimo**, i riposi giornalieri sono raddoppiati indipendentemente dal numero dei figli e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art. 41. TU).

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri si applicano anche in caso di **adozione o di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia** (art. 45 TU).

I riposi giornalieri sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione, pertanto sono retribuiti per intero e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

10. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Ai sensi dell'art. 47 del TU, entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio, come di seguito specificato:

a) **fino a 3 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto di assentarsi per periodi illimitati corrispondenti alla malattia di ogni figlio (art. 47, comma 1, TU). Per quanto concerne il trattamento economico:

- entro il predetto limite di 3 anni di età del bambino, sono riconosciuti alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino, 30 giorni di assenza a retribuzione intera**, anche frazionati. Detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio, sono validi ai fini della maturazione delle ferie ma non della tredicesima mensilità [art. 1, comma 2, TU; art. 10, comma 2, lettera d), CCNL 16.5.2001 e art. 48, comma 1, TU];
- **ulteriori periodi successivi ai primi 30 giorni** di astensione per malattia non sono retribuiti, non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13^a mensilità, sono validi ai fini dell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa (art. 48, comma 1 e art. 49, comma 1, TU).

b) **dai 3 agli 8 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto a 5 (cinque) giorni di congedo non retribuito per ogni anno anagrafico del bambino (art. 47, comma 2, TU). Ai sensi dell'art. 48, comma 1, T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13^a mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, T.U.

Il congedo spetta al genitore richiedente, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Per la fruizione dei congedi per la malattia del figlio, il genitore deve presentare:

- il certificato medico rilasciato dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore (comma 3, citato art. 47);
- una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (citato art. 47, comma 2, TU).

Anche per il congedo per malattia figlio valgono le considerazioni espresse al § 6, ultimo cpv., per quanto riguarda le modalità di frazionamento [art.10, comma 2, lettera e), CCNL 16.5.2001].

Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (visita fiscale).

11. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO NELLE IPOTESI DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Ai sensi dell'art. 50 TU, anche nei casi di adozione e affidamento entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio, come di seguito specificato:

- a) **fino a 6 anni di età del bambino** ciascun genitore ha diritto di assentarsi per periodi illimitati corrispondenti alla malattia di ciascun figlio (art. 50, comma 2, TU). Per quanto concerne il trattamento economico:
- fino al terzo anno di età, sono riconosciuti alle lavoratrici madri e, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino, 30 giorni di assenza** a retribuzione intera, anche frazionati. Detti periodi sono validi ai fini della maturazione delle ferie ma non della tredicesima mensilità [art. 10, comma 2, lettera d), CCNL 16.5.2001];
 - sempre entro il limite del terzo anno di età, **ulteriori periodi successivi ai primi 30 giorni** di malattia non sono retribuiti e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13[^] mensilità. Sono validi ai fini dell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa (art. 48, comma 1 e art. 49, comma 1, TU);
 - dal terzo al sesto anno di età, le assenze per malattia del minore non sono retribuite, sono computate nell'anzianità di servizio, non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13[^] mensilità (art. 48 TU), sono coperte da contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 49, comma 1, TU;
- b) **dai 6 agli 8 anni di età del bambino**, ciascun genitore ha diritto a cinque giorni di congedo non retribuito per ogni anno di età del bambino (art. 47, comma 2, TU). Ai sensi dell'art. 48 T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13[^] mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, TU;
- c) **per i minori che all'atto dell'adozione o dell'affidamento avevano una età compresa tra i 6 e i 12 anni, entro 3 anni dall'ingresso in famiglia** ciascun genitore ha diritto a cinque giorni di congedo non retribuito per ogni anno dall'ingresso del minore. Ai sensi dell'art. 48 T.U., detti periodi sono computati nell'anzianità di servizio e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della 13[^] mensilità. Per la disciplina della contribuzione trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 35, comma 3, T.U.

Il congedo spetta al genitore richiedente, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Per la fruizione dei congedi per la malattia del figlio, il genitore deve presentare:

- il certificato medico rilasciato dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore (comma 3, citato art. 47);
- una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (citato art. 47, comma 2, TU).

Nel caso di fruizione frazionata i diversi periodi di assenza devono essere intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Anche per il congedo per malattia figlio valgono le considerazioni espresse al paragrafo 6, ultimo capoverso, per quanto riguarda le modalità di frazionamento.

Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (visita fiscale).

12. PERSONALE A TEMPO PARZIALE

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto) i congedi non sono riproporzionati e sono calcolati in base al calendario, includendo anche i periodi non lavorativi, come per i lavoratori a tempo pieno. Al dipendente compete il trattamento economico spettante in ragione della prestazione lavorativa a tempo parziale, su cui incidono le relative decurtazioni (orientamento applicativo [ARAN M19 del 24.5.2011](#)).

13. ISTRUZIONI PROCEDURALI

Con Circolare a parte sono fornite le istruzioni procedurali per l'elaborazione e la produzione, anche tramite sistema INFOCIV, delle determinazioni giuridico-economiche in materia di:

- congedo parentale;
- prolungamento del congedo parentale;
- congedo per malattia del figlio o della figlia.

14. ABROGAZIONI

La Circolare n. C/5-20063 del 21 marzo 2002 è abrogata nelle parti di seguito indicate:

- da pagina 6 a pagina 13 nei seguenti paragrafi:
 - congedo parentale;
 - congedo per malattia del figlio;
 - prolungamento del congedo parentale.
- gli allegati dal n. 4 al n. 9.3.

15. ALLEGATI

- Stralcio circolare INPS [n. 109/2000](#) del 6 giugno 2000;
- stralcio circolare INPS [n. 8/2003](#) del 17 gennaio 2003;
- stralcio messaggio INPS [n. 22911 del 20.9.2007](#).

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Enrica PRETI)