



Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica

DIREZIONE GENERALE COMUNICAZIONE, RISORSE UMANE E
CONTENZIOSO

EX DIVISIONE IV-STATO GIURIDICO DEL PERSONALE E RELAZIONI
SINDACALI

Indirizzi in allegato

OGGETTO: ITER PROCEDURALE CONGEDI PARENTALI- DISPOSIZIONI.

Con riferimento a quanto in oggetto, al fine di rendere uniforme l'iter procedimentale e consentire un'adeguata istruttoria, anche in ordine al tempestivo adeguamento della retribuzione dei dipendenti interessati da parte della scrivente Direzione, si forniscono le seguenti indicazioni.

1. Decorrenza e durata

Il D.lgs n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" così come modificato dal D. Lgs. 105/2022, stabilisce che ai lavoratori dipendenti, per ogni figlio/a, **entro i 12 anni di età del bambino**, spetta per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a **10 mesi**, elevabili a **11** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi (art. 32 - *Congedo parentale*).

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi di coppia, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **6** mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **6** mesi, che possono diventare **7** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno 3 mesi.
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo **11** mesi.

Si specifica che la situazione di "genitore solo" si verifica nei seguenti casi:

- morte o grave infermità di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio, risultante da un provvedimento formale, ad uno solo dei genitori;
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

I periodi di congedo possono essere fruiti dai genitori separatamente o contemporaneamente. Il padre lavoratore dipendente, può usufruirne durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



In caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale spetta, nei predetti limiti, per ogni figlio. Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36 D. Lgs. 151/2001).

I periodi predetti sono computati ai fini dell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità.

2. Trattamento economico

Per ciò che riguarda l'indennizzo la normativa suddetta, all'art.34 (*Trattamento economico e normativo*), stabilisce che ai genitori lavoratori dipendenti spetta un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i 12 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **9 mesi**, di cui:

- alla **madre** spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
- al **padre** spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
- a **entrambi i genitori** spetta, in alternativa tra loro, un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**;

Sono indennizzabili anche il decimo e l'undicesimo mese nel caso in cui il reddito personale del richiedente il congedo sia inferiore a 2,5 volte la pensione minima.

Il CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021 del 09.05.2022, art. 28 comma 3, prevede una norma di miglior favore per i dipendenti pubblici, concernente il diritto alla retribuzione per intero per i primi 30 giorni di congedo parentale. Per cui i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono indennizzati al **100% della retribuzione** anziché al 30%.

3. Legge di Bilancio 2024 (art. 1 comma 179 della legge n. 213/2023)

La Legge di Bilancio 2024 (art. 1 comma 179 della Legge n. 213/2023) ha modificato il D.Lgs. n.151/2001, disponendo un **aumento dell'indennità** riconosciuta al dipendente pubblico che decida di usufruire del **congedo parentale** (uno dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore). Pertanto, per chi termina il congedo di maternità o di paternità **successivamente al 31 dicembre 2023**, l'indennità del secondo mese di congedo parentale è dell'**80% della retribuzione**, anziché al 30%, se la fruizione avviene nel corso del 2024.

Tale indennità è invece del **60%** della retribuzione, se la fruizione avviene dal 2025 ed entro il sesto anno di vita del bambino o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento.

Si sottolinea che possono fruire dell'aumento dell'indennità del congedo in questione, alternativamente, soltanto i genitori che terminano il congedo di maternità o di paternità obbligatorio successivamente al 31 dicembre 2023.

I restanti mesi, fino ai **12 anni** di vita del bambino, sono indennizzati al **30%** come sopra indicato.

4. Modalità di fruizione

Il congedo in questione può essere fruito in modo continuativo, frazionato oppure ad ore.

Nel caso di fruizione continuativa, vengono compresi anche il sabato, la domenica e gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno del periodo richiesto. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del d. lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno.

I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa.

5. Modalità di presentazione della richiesta

Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, i lavoratori devono presentare la relativa domanda, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto dei termini predetti, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro

La richiesta, sottoscritta dall'interessato, deve essere inviata alla Direzione di appartenenza del dipendente, e all'indirizzo pec della Direzione generale comunicazione, risorse umane e contenzioso (CORUC): coruc@pec.mase.gov.it.

La domanda deve riportare **tutte le informazioni** contenute nel modello allegato alla presente nota:

1. Cognome, nome, luogo e data di nascita;
2. Direzione di appartenenza;
3. Famiglia professionale;

4. Area;
5. Tipologia rapporto di lavoro;
6. Dati anagrafici del bambino/a;
7. Esplicita indicazione del periodo di cui si intende fruire;
8. Tipologia di retribuzione;
9. Indicazione dei periodi di congedo parentale già fruiti con relativa retribuzione (in caso di fruizione presso altro datore di lavoro specificare decorrenza con data di inizio e termine del periodo);
10. Dati anagrafici dell'altro genitore;
11. Dati del datore di lavoro dell'altro genitore;
12. Indicazione dei periodi di congedo parentale già fruiti dall'altro genitore con la relativa retribuzione;
13. Indicazione della fruizione o non fruizione dello stesso periodo di congedo parentale richiesto da parte dell'altro genitore.

Per tutto quanto sopra rappresentato, si invitano codeste Strutture a dare diffusione della presente a tutto il personale in servizio.

La Dirigente
Dott.ssa Cristina Caruso

All'Ufficio di Gabinetto

Al Dipartimento amministrazione generale,
pianificazione e patrimonio naturale (**DiAG**)

Al Dipartimento sviluppo sostenibile (**DiSS**)

Al Dipartimento energia (**DiE**)

Al Dipartimento dell'Unità di missione per il PNRR (**DiPNRR**)

Alla Direzione generale innovazione
tecnologica (**ITEC**)

Alla Direzione generale affari europei,
internazionali e finanza sostenibile
(**AEIF**)

Alla Direzione generale tutela della biodiversità e del mare (**TBM**)

Alla Direzione generale economia circolare e bonifiche (**ECB**)

Alla Direzione generale uso sostenibile del
suolo e delle acque (**USSA**)

Alla Direzione generale valutazioni ambientali (**VA**)

Alla Direzione generale sostenibilità dei prodotti e dei consumi (**SPC**)

Alla Direzione generale fonti energetiche e titoli abilitativi (**FTA**)

Direzione generali mercati e infrastrutture energetiche (**MIE**)

Direzione generale domanda ed efficienza energetica (**DEE**)

Direzione generale programmi e incentivi finanziari
(**PIF**)

Alla Direzione generale gestione finanziaria,
monitoraggio, rendicontazione e controllo (**GEFIM**)

Alla Direzione generale coordinamento, gestione
progetti e supporto tecnico (**COGESPRO**)

All'Organismo Indipendente di Valutazione
(**OIV**)

Alle Divisioni della

Direzione generale comunicazione, risorse umane e contenzioso (**CORUC**)