



ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA  
DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

Servizio 1 – Gestione Giuridica del Personale  
Viale Regione Siciliana, n. 2194 - Palermo  
e-mail [giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it](mailto:giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it)  
Tel. 091/7073338

PROT. n. 104242 DEL 07/12/2023

*Oggetto: Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante “Attuazione della direttiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.*

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei  
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle dirette dipendenze  
del Presidente della Regione

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

All’ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

All’Area e tutti i Servizi della F.P

LORO SEDI

Con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, vengono introdotte nell’ordinamento giuridico disposizioni atte a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, e per un miglior conseguimento della condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, nonché la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

In particolare, il decreto in esame:

- ha eliminato il principio del “*referente unico dell’assistenza*”, con riferimento alla fruizione dei permessi previsti dall’art. 33 della legge n. 104/1992;
- ha novellato il comma 5 dell’articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale di cui all’art 33 del medesimo decreto;
- ha modificato il comma 5 dell’art. 42 del decreto legislativo n 151/2001, introducendo “*il convivente di fatto*” tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della fruizione del congedo straordinario.
- ha modificato il requisito della **convivenza con la persona disabile** a cui si presta assistenza, prevedendo che la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

Al fine di avere maggiore contezza in ordine ai soggetti legittimati alla fruizione dei benefici previsti dalla normativa in materia si rende necessaria, in via preliminare, distinguere tra convivenza di fatto e parte di unione civile.

Orbene, sulla base della Legge 76/2016 l'unione civile – che nasce da una autonoma ed espressa dichiarazione di volontà delle parti - può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, mentre la convivenza di fatto può essere costituita sia tra persone dello stesso sesso che di sesso diverso.

La definizione di convivente di fatto è quella prevista dall'articolo 1, comma 36 della legge 76/2016 in base al quale *“si intendono per conviventi di fatto due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o unione civile”* e accertata ai sensi del successivo comma 37 del medesimo articolo.

Quest'ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223 recante *“Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente.”*

Per la qualificazione di *“parte dell'unione civile”*, ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Poichè in entrambe le situazioni rappresentate le esigenze di certezza del rapporto giuridico a cui l'ordinamento conferisce effetti giuridici vengono soddisfatte dal possesso di informazioni possedute da altra pubblica amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente – come osserva l'Inps nella circolare n. 39 del 04.04.2023 – la dichiarazione del richiedente nell'istanza presentata al datore di lavoro in cui si specifica di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente ( si fa riferimento alla legge 76/2016).

Ciò premesso, si richiama – fermo restando l'invito ad una lettura integrale della normativa in esame – l'attenzione sugli articoli di principale ed immediato interesse in ordine alle modifiche apportate in materia di tutela e sostegno della genitorialità e assistenza e diritti alle persone portatrici di handicap.

### **Art. 3 – Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104**

✓ **Introduzione dell'art. 2 bis**, che prevede espressamente *“il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici legati alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura”*;

✓ **Modifiche all'art. 33, comma 2**, che, a seguito della novella intervenuta prevede, per *“la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in una situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'art 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino”*

✓ **Modifiche all'art 33, comma 3** che, a seguito della novella intervenuta prevede per il *“lavoratore dipendente, pubblico o privato, il diritto a fruire di giorni tre di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, parente o affine entro il secondo grado”*.

La disposizione normativa prevede, altresì, che *“ in caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono usufruirne in via alternativa tra di loro.”*

Al fine di valutare la concessione dei benefici in argomento, la dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente.

Inoltre, si prevede che *“il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'art 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della*

*medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti”*

Resta , invece, impregiudicato – come osserva l’Inps nella circolare numero 39 del 04/04/2023 e nel messaggio numero 4143 del 22.11.2023 - *“il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi, previsti dal comma 6 del medesimo articolo 33 in commento”*

Pertanto, rimane possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese di:

- permessi di cui all’art. 33, c. 6, legge n. 104/1992 da parte del lavoratore disabile grave per sé stesso;
- permessi di cui all’art. 33, c. 3, legge 104/1992 da parte dei soggetti che prestano assistenza al disabile.

### **Permessi del lavoratore disabile**

Come detto in precedenza la novella intervenuta non modifica il diritto del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri alternativi, previsti dal comma 6 dello stesso articolo 33.

Ne deriva che rimane possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso e dei permessi da parte dei soggetti che prestano assistenza.

Tuttavia, occorre evidenziare la non cumulabilità dei permessi nella materia *de qua*.

A tal riguardo la circolare INPS sopra menzionata chiarisce:

- giorni di permesso mensili (art 33, comma 3, legge n. 104/92);
- prolungamento del congedo parentale (art 33 del decreto legislativo n. 151/2001);
- ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale ( art 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001).

La fruizione di questi benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, deve intendersi non cumulativa nell’arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza alla persona disabile in situazione di gravità.

### **Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**

**Congedo Straordinario** - Modifiche in materia di congedo biennale per l’assistenza a persone con disabilità in situazione di gravità (art 42, comma 5): *“ Il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità , accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta .*

*Al coniuge convivente sono equiparati la parte dell’unione civile di cui all’articolo 1, comma 20 della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all’articolo 1, comma 36, della medesima legge.*

*Nelle ipotesi di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto di fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi.*

*In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre o della madre, anche adottivi, ha diritto di fruire del congedo uno dei figli conviventi.*

*In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi.*

*In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto di fruire del congedo il parente o l’affine entro il terzo grado convivente.*

*Il diritto al congedo espressamente previsto dalla norma in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta del congedo”.*

**Il requisito della convivenza** – l’art 42, comma 5 sopra menzionato prevede il fatto che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile, **la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.**

In siffatta ipotesi, come previsto nella circolare Inps n. 39 del 04.04.2023, la convivenza instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario deve essere garantita, comunque, **per tutta la fruizione del congedo.**

Allo scopo il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l’inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

## Art. 27 – bis, introduzione al congedo di paternità obbligatorio

Il decreto legislativo in commento conferma la durata del congedo di paternità già prevista in precedenza dalla legge.

In particolare “*il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell’arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto*”.

Il congedo *de quo* è fruibile “*entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio*”

I 10 giorni non sono frazionabili a ore e sono fruibili anche in via non continuativa.

Per l’esercizio del diritto – fruibile anche contestualmente al periodo di astensione obbligatoria della madre in quanto si tratta di un diritto soggettivo proprio del padre lavoratore e prescinde dalla fruizione dell’astensione obbligatoria *post partum* della madre - il padre lavoratore deve comunicare il forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di giorni cinque, ove possibile in relazione all’evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuta al padre lavoratore “*un’indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione*” (art 29).

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario, ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell’articolo 28 del D.lgs n 151/2001 (*rinominato “congedo di paternità alternativo”*), ma non nelle medesime giornate ( in caso di sovrapposizione dei periodi prevale il congedo di paternità alternativo)

Al fine di evitare fraintendimenti si precisa che il c.d. congedo di paternità alternativo ex art. 28 del decreto sopra richiamato riguarda esclusivamente l’ipotesi del padre lavoratore che ha diritto ai mesi di astensione dopo il parto nel caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

In sintesi, il decreto legislativo in commento riforma l’istituto in esame dando la possibilità di fruire dei 10 giorni a partire dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e fino ai 5 mesi successivi alla nascita ( in precedenza il periodo di fruizione era circoscritto ai 5 mesi successivi alla nascita) e prevedendo il **raddoppio dei giorni in caso di parto plurimo**.

## Congedo parentale

Prima di entrare in *medias res* rispetto alle modifiche che il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, apporta alla durata temporale e al trattamento economico e normativo al congedo parentale è utile preliminarmente osservare quanto segue.

Il congedo parentale – regolamentato prima con la legge n. 53/2000 e successivamente con il T.U sulla tutela della genitorialità – consiste nel diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di astenersi dal lavoro per la cura e l’assistenza dei propri figli/e fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino/a o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

I principi che regolano l’istituto *de quo* sono i seguenti:

- 1) Il padre acquisisce un diritto autonomo alla fruizione del congedo, anche nel caso in cui la madre sia casalinga oppure lavoratrice a domicilio o colf/badante ( soggetti non titolari del diritto);
- 2) I genitori possono chiedere il congedo parentale per ogni figlio/figlia; quindi tanti figli/e tanti congedi parentali;
- 3) Il congedo parentale può essere fruito solo in costanza del rapporto di lavoro.

La novella normativa intervenuta **non modifica i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** previsti dall’art 32 del D.lgs n. 151/2001 in materia di congedo parentale ovvero :

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento;

- il padre può fruire di massimo 6 mesi ( elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a mesi tre) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di **dieci mesi** di congedo parentale ( elevabile a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a mesi 3) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento;

Ciò detto, il D.lgs n. 105/2022 aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, **portandolo dai sei mesi a nove mesi totali**, nonché la durata temporale in cui è possibile

fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo da **sei anni di vita del figlio** – o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento – **agli attuali 12 anni**.

In particolare, la novella normativa apporta le seguenti modifiche:

**Art 32 , comma 1, lett. c) – Modifiche durata del congedo parentale** – la durata del congedo parentale viene elevata da dieci a *“undici mesi qualora via sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell’art. 337 – quater – del codice civile, l’affidamento esclusivo del figlio. In quest’ultimo caso, l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato”*.

**Art 34 – Modifiche al trattamento economico e normativo del congedo parentale -**

Per i periodi di congedo parentale di cui all’art 32 del D.lgs n. 151/2001:

- fino al dodicesimo anno di vita del figlio ( non più fino al sesto), a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili all’altro genitore, un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
- i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
- nel caso in cui vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell’articolo 337 – quater del codice civile l’affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest’ultimo spetta, in via esclusiva, anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

Inoltre:

- per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all’art 33 del D. lgs n. 151/2001 ( per ogni minore con disabilità in situazione di gravità accertata) , alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione;
- i periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio e non comportano una riduzione di ferie, riposi e tredicesime mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all’effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Si evidenzia, inoltre, come già esplicitato con la circolare di questo Dipartimento del 30.11.2015, prot. 159470, che con l’entrata in vigore della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9, il legislatore regionale, nel perseguire l’obiettivo di una armonizzazione della normativa che disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti regionali con l’omologa normativa vigente per i dipendenti civili dello Stato, è intervenuto incisivamente in materia di congedi parentali, stabilendo che dal 1 gennaio 2016 *“il trattamento economico e normativo spettante ai dipendenti regionali in caso di fruizione di congedi parentali è quello previsto per i dipendenti statali del comparto Ministeri”*(art. 49, comma 21, l.r n. 9/2015).

Sul punto, al fine di fugare ogni dubbio interpretativo, si riporta il parere Aran CFC120B dove si esplicita chiaramente che il contratto per i dipendenti statali del comparto ministeri prevede che *“ nei primi trenta giorni di congedo parentale al lavoratore/lavoratrice spetta l’intera retribuzione . Si tratta di un periodo che può essere riconosciuto – per ciascun figlio - **una sola volta** e non può essere, pertanto, duplicato nel caso in cui la lavoratrice/il lavoratore cambi datore di lavoro pubblico tra quelli ricompresi nell’art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, indipendentemente dal comparto di appartenenza di tali amministrazioni.”*

**Art 36 – Modifiche in caso di adozione e affidamento** – In siffatta ipotesi è prevista una estensione, da sei a dodici anni dall’ingresso del minore in famiglia, della corresponsione dell’indennità di cui all’art 34, comma 1 del D.lgs n. 151/2001 per il periodo massimo complessivo ivi previsto

Esemplificando quanto sopra rappresentato:

- **alla madre**, fino al dodicesimo anno di vita del bambino – o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento – spetta un periodo indennizzabile di mesi 3, non trasferibili all’altro genitore;
- **al padre**, fino al dodicesimo anno di vita del bambino – o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento – spetta un periodo indennizzabile di mesi 3, non trasferibili all’altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno diritto , in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di mesi 3, per un periodo massimo complessivo indennizzabile di mesi nove totali.
- **genitore solo** – spettano undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti alla normativa pregressa. Di questi, nove sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo nel caso in cui il genitore solo abbia un reddito inferiore alla soglia prevista dall’art 34, comma 3, del D.lgs 151/2001.

Relativamente alla problematica del trattamento economico del congedo parentale occorre soffermarsi, anche in questo caso per una corretta interpretazione ed applicazione della normativa, alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2023 ( articolo 1, comma 359, della legge 197/2022) al comma 1 dell'art 34 del D.lgs 151/2001, in vigore dal 1 gennaio 2023.

Siffatte modifiche hanno introdotto il congedo parentale con indennità all'80%.

Sulla base della normativa sopra richiamata il trattamento economico all'80% si applica solo se il congedo viene fruito entro i primi sei anni di vita del bambino.

Tuttavia, il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere DFP – 0020810 – P – 27.03.2023, ha specificato il campo di applicazione dell'articolo 1, comma 359 – congedo parentale.

In particolare, si evidenzia la non applicazione ai dipendenti pubblici del congedo introdotto con la legge di bilancio sopra menzionata, sulla base dell'assunto che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni fruiscono di un trattamento economicamente più vantaggioso: il 100% di retribuzione per il primo mese di congedo parentale.

Ne consegue che il beneficio economico previsto dalla fattispecie contrattuale assorbe il congedo parentale all'80% escludendolo dall'applicazione al pubblico impiego.

Infine, relativamente all'età del bambino/a per poter fruire del congedo retribuito al 100% – trenta giorni – l'Aran – parere ASAN78 - ha precisato che, in forza del rinvio dinamico alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 151/2001, la suddetta possibilità è da intendersi, ad oggi, fino al dodicesimo anno di vita: ***“ per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri, potrà essere erogato per i primi trenta giorni di congedo parentale,...computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionamente ... fino al compimento del dodicesimo anno di vita del figlio”***

Di seguito si riporta un quadro riassuntivo delle modifiche intervenute con la novella in esame:

### Entrambi i genitori

	Normativa previgente	Normativa vigente
<b>Totale mesi di congedo spettanti</b>	<b>10 mesi</b> ( elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>10 mesi</b> (elevabili a 11) di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia
<b>Mesi di congedo indennizzato</b>	<b>6 mesi</b> indennizzabili entro i 6 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>9 mesi</b> indennizzati entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia

### Genitore madre

	Normativa previgente	Normativa vigente
<b>Totale mesi di congedo spettanti</b>	<b>6 mesi</b> di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>6 mesi</b> di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia
<b>Mesi di congedo indennizzato</b>	<b>6 mesi</b> indennizzabili entro i 6 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>3+3 mesi</b> indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia

### Genitore padre

	Normativa previgente	Normativa vigente
<b>Totale mesi di congedo spettanti</b>	<b>6 mesi</b> di congedo ( elevabili a 7) entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>6 mesi</b> di congedo ( elevabili a 7) entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia
<b>Mesi di congedo indennizzato</b>	<b>6 mesi</b> indennizzabili entro i 6 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>3+3 mesi</b> indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia

## Genitore Solo

	Normativa previgente	Normativa vigente
<b>Totale mesi spettanti</b>	<b>10 mesi</b> di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>11 mesi</b> di congedo entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia
<b>Mesi di congedo indennizzato</b>	<b>6 mesi</b> di congedo entro i 6 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia	<b>9 mesi</b> indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso del minore in famiglia

Per qualsiasi chiarimento è possibile contattare il Servizio 1 – Gestione giuridica del personale – del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Personale.

La presente circolare sarà pubblicata sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica del Personale.

Si invitano i destinatari della presente a diramare la stessa a tutto il personale regionale assegnato ai diversi Uffici in Indirizzo.

II DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
G.G. Palagonia

II DIRIGENTE GENERALE  
C. Madonia