



Capo di Stato Maggiore della Marina

DIRETTIVA

N° 05 in data 23 NOV. 2015

Argomento: Disposizioni a tutela della genitorialità (VAR. 1)

1. – GENERALITA' ED INQUADRAMENTO NORMATIVO

La tutela della *genitorialità* trae origine dagli articoli 31 e 37 della Costituzione, ed è organicamente esplicitata, principalmente, all'interno del d.lgs 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (T.U.).

L'estensione delle tutele in materia di maternità e paternità al personale militare è sancita dall'articolo 1493 del D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (Codice dell'Ordinamento Militare) nel quale, tuttavia, secondo un recente orientamento del Consiglio di Stato, l'inciso "*tenendo conto del particolare stato rivestito*" esclude l'eventualità che si costituisca in capo al dipendente militare un vero e proprio diritto soggettivo alla fruizione dei benefici, quanto, piuttosto, una posizione giuridica riconducibile ad interesse legittimo. Ciò comporta che, **fermo restando il vincolo di concessione dei benefici** in presenza dei presupposti giuridici legittimanti, spetterà sempre all'Amministrazione valutare la **compatibilità** tra le necessità genitoriali del personale con eventuali ostacoli derivanti da prevalenti esigenze organizzative e di efficienza complessiva del servizio, disponendo, ove necessario, il *reimpiego* del militare presso elementi di organizzazione alternativi, che svolgono un'attività d'istituto pienamente conciliabile con la fruizione dei benefici.

La presente direttiva, applicabile a tutto il personale militare della Forza Armata, si prefigge lo scopo di disciplinare la fruizione di quei particolari benefici, attinenti alla tutela della *genitorialità*, **che implicano una differente modalità di espletamento del servizio.**

Nel merito, ci si riferisce alle fattispecie contemplate dall'**articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52** ed a quelle riconducibili agli **articoli 6, 7, 8, 39, 40, 41, 42 (comma 1) e 53 del T.U.**, riepilogate a seguire.

➤ **Benefici di cui all'articolo 17 del D.P.R. n. 52/2009**

- a. esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;
- b. esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
- c. esonero, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, per la madre dal servizio notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali da turni continuativi articolati sulle 24 ore;
- d. 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;
- e. divieto di inviare in missione 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 e notturni e dalla sovrapposizione dei servizi;
- f. esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

A mente delle linee guida diramate nel 2012 dello Stato Maggiore della Difesa, potrà ottenere tale esonero il personale destinatario dei benefici di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, nonché quel personale che, pur non usufruendo materialmente dei permessi di cui alla legge n. 104/1992,

certifichi la sussistenza dei presupposti per la concessione dei benefici, ai sensi della legge 27 ottobre 1993, n. 423;

- g. 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;
- h. divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del d.lgs. n. 151/2001, in servizi continuativi articolati sulle 24 ore.

➤ **Benefici di cui al d.lgs. n. 151/2001 (T.U.)**

Gli **articoli 7 e 8** del T.U. prescrivono **divieti ed esenzioni da particolari prestazioni lavorative potenzialmente nocive** che, ai sensi dell'**articolo 6 del T.U.**, sono valevoli durante il periodo di **gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio**. Tali divieti sono altresì applicabili alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in **adozione o in affidamento**, fino al compimento dei sette mesi di età degli stessi.

Gli **articoli 39 e 40** del T.U. disciplinano la fruizione di **specifici riposi orari giornalieri** durante il **primo anno di vita del bambino**, la cui concessione al padre lavoratore è consentita solo nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati solo al padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

La *Direzione Generale per il Personale Militare*, con la Circolare prot. n. 0431884 del 22 luglio 2015, ha precisato, in merito ai riposi di cui all'art. 40 del T.U., che:

- competono al militare padre anche **in tutte le ipotesi di inesistenza di un rapporto di lavoro dipendente in capo alla madre: pertanto, non solo nel caso della madre che svolge attività lavorativa autonoma, ma anche in quello della madre che non svolge alcuna attività lavorativa o che, comunque, svolge un'attività non retribuita da terzi;**
- non sono riconosciuti al militare padre nel caso in cui la madre, lavoratrice, si trovi in congedo di maternità o congedo parentale. **E', tuttavia, possibile concedere al militare padre tali riposi 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 (accudire un altro figlio).**

A completamento del quadro normativo, l'INPS ha chiarito con Circolare n. 8/2003 che, se la madre è **lavoratrice autonoma** (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), **il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto** e sempre che la madre (qualora si tratti di commerciante, artigiana, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola) non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il suddetto periodo, del congedo parentale, durante il quale, come già anticipato, è precluso al padre il godimento dei riposi giornalieri.

L'**articolo 41** del T.U. prevede che, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

L'**articolo 42** del T.U. stabilisce, con specifico riferimento alle finalità della presente direttiva, che:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con *handicap* in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, in applicazione dell'articolo 33, comma 2, della legge n. 104/1992, è possibile usufruire di due ore di riposo giornaliero retribuito;
- in alternativa al beneficio menzionato al punto precedente, è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con *handicap* in situazione di gravità, il diritto ad usufruire dei permessi previsti dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, con opportunità di fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Per il riconoscimento di quest'ultimo beneficio, si rimanda a quanto previsto dalla circolare di MARIPERS n. M_D MPERS 0021740 in data 27 luglio 2015.

Infine, l'**articolo 53** del T.U. prevede, al comma 1, il **divieto di adibire le donne** al lavoro notturno¹, a decorrere dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino. Nei successivi commi 2 e 3 è stabilito che **non sono obbligati a prestare** il lavoro notturno:

- la lavoratrice **madre** di un **figlio di età inferiore a tre anni** o, in **alternativa**, il lavoratore **padre** convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia **l'unico genitore affidatario** di un figlio convivente di età **inferiore a dodici anni**;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un **soggetto disabile** ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

La formulazione al negativo ("*non sono obbligati a prestare...*") sta a significare che, la lavoratrice o, alternativamente, il lavoratore sono titolari di un **diritto di esenzione** dal lavoro notturno, per la cui fruizione deve essere **presentata apposita istanza**.

In particolare, l'opportunità di ottenere l'esonero dal lavoro notturno fino al compimento di tre anni di età del bambino, è un diritto spettante prioritariamente alla lavoratrice madre, a prescindere dalla circostanza che il padre sia tenuto o meno ad espletare lavoro notturno, mentre l'esercizio di analoga facoltà, da parte del padre, è subordinato alla circostanza che la lavoratrice madre, tenuta a lavorare di notte, rinunci ad avvalersi di tale facoltà. In tal senso, è esplicativa anche la Circolare n. 8 del Ministero del Lavoro in data 3 marzo 2005 che, al punto 18, riconosce il diritto di esonero alla lavoratrice subordinata, madre di un figlio di età inferiore a tre anni o al lavoratore padre convivente, qualora la madre "*non abbia esercitato la facoltà di rifiutare l'esecuzione di prestazioni di lavoro notturno*".

La possibilità di conseguire l'esonero dal lavoro notturno, in presenza dei prescritti presupposti legittimanti, deve essere pariteticamente garantita anche ai genitori **adottivi e affidatari**.

2. – INCARICHI INCOMPATIBILI CON LA FRUIZIONE DEI BENEFICI

La *Marina Militare*, uniformandosi ai principi di rango costituzionale richiamati nel paragrafo introduttivo, riserva la massima attenzione alle tematiche relative alla tutela dei diritti della donna lavoratrice, della famiglia e della *genitorialità*. L'esercizio di tali diritti ha bisogno, tuttavia, di essere armonizzato con le imprescindibili esigenze funzionali ed organizzative di un'Amministrazione, quale è quella della Difesa, che, in ragione delle peculiari finalità istituzionali, è tenuta ad assicurare, mediante una oculata gestione delle risorse umane, la piena efficienza dello strumento militare.

Al fine di garantire il godimento, da parte del personale, dei benefici genitoriali, le istanze che giungono al vaglio della *Direzione per l'impiego del personale militare della Marina* (di seguito denominata *MARIPERS*) ovvero del *Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto – Reparto Personale* (di seguito denominato *MARICOGECAP*), tramite i comandi/enti di appartenenza, sono oggetto di accurata analisi, necessaria, oltretutto, a verificare **se l'espletamento degli incarichi ricoperti dagli aventi titolo costituisca oggettivo impedimento alla fruizione ottimale di tali benefici**. Appare del tutto evidente, infatti, come l'impiego presso elementi di organizzazione a spiccata connotazione **operativa**, implicando un impegno assiduo in termini di **disponibilità oraria (diurna e notturna)** e una potenziale ed incondizionata **disponibilità ad essere dislocati fuori sede** per periodi di tempo anche prolungati, non consenta di garantire la fruizione dei benefici in esame.

A seguire, si riporta l'elenco dei profili di impiego e degli elementi di organizzazione che, in virtù della loro peculiare connotazione operativa, risultano oggettivamente *incompatibili* con il godimento dei benefici genitoriali menzionati nella presente direttiva:

Personale MM:

- imbarco su UU.NN./elementi di organizzazione imbarcati;
- impiego presso il Raggruppamento Subacquei ed Incursori²;
- impiego presso la Forza da Sbarco²;
- impiego presso comandi/enti aeroportuali²;
- impiego presso comandi operativi interforze;
- impiego presso comandi/enti NATO;

¹ A similitudine di quanto riportato nelle linee guida diramate nel 2012 dallo SMD, per il personale militare, si intende lavoro notturno ogni prestazione lavorativa svolta dalle ore 22.00 alle ore 06.00, secondo quanto previsto dalla Direttiva di SEGREDIFESA sull' "Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare" – edizione 2002/2003.

² Ad eccezione di quelle posizioni tabellari per le quali non è prevista la specifica categoria/abilitazione/specializzazione caratteristica della componente operativa.

- incarichi articolati su turnistica autocompensante;
- destinazioni all'estero.

Personale CP:

- incarichi di Comando territoriali e navali;
- imbarco su UU.NN.;
- impiego presso nuclei aerei/Sezioni volo GG.CC. (Servizio Operazioni/Servizio Tecnico);
- impiego presso nuclei Sub;
- incarichi presso le Sale Operative, VTS, IMRCC, MRSC, UCG, articolati su turnistica autocompensante;
- nostromo del porto;
- missione all'estero

Pertanto, nell'ipotesi in cui si addivenga al riconoscimento dei benefici in questione nei confronti di personale impiegato presso destinazioni ritenute *incompatibili*, alle formali determinazioni di concessione dei benefici *genitoriali* seguiranno mirati provvedimenti di impiego, mediante i quali **gli interessati saranno collocati, per la durata dell'esigenza meritevole di tutela, presso elementi di organizzazione alternativi**. Qualora le sedi di riferimento non dispongano di destinazioni alternative, l'Organo di Impiego potrà disporre **assegnazioni temporanee** dei beneficiari in sedi di servizio viciniori ricettive, **senza oneri** per l'Amministrazione.

Poiché in alcuni casi, dalla fruizione dei benefici in esame potrebbe transitoriamente **scaturire il mancato o incompleto assolvimento di taluni obblighi giuridici propedeutici alla progressione di carriera** (ad esempio, periodi minimi di imbarco o di comando), è essenziale che il personale sia consapevole dei riflessi sullo stato giuridico e l'avanzamento.

L'articolo 1495, comma 1, del Codice dell'Ordinamento Militare prevede che 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, fatte salve le previsioni di cui al successivo comma 2; quest'ultimo prevede che i periodi di congedo di maternità previsti dal T.U. sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e sono computabili ai fini della progressione di carriera, **salva la necessità dell'effettivo compimento o completamento degli obblighi d'imbarco, comando o attribuzioni specifiche**.

Pertanto, a mente delle linee guida sulla genitorialità impartite dallo Stato Maggiore della Difesa nel 2012, i principi contenuti nel citato articolo 1495, pur essendo specificamente riferiti a periodi di **assenza** dal servizio, appaiono concettualmente estensibili alle fattispecie prese in considerazione nella presente direttiva, attesa la sostanziale analogia degli ambiti di tutela, benché queste ultime implicino **differenti modalità di espletamento del servizio**, piuttosto che vere e proprie assenze dal servizio. Ne consegue che, **una volta assolti i richiamati obblighi, il personale interessato viene valutato per l'avanzamento senza alcuna detrazione di anzianità o penalizzazione**.

Infine, si precisa che i benefici in esame possono essere accordati anche al personale che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e sergenti, i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze Armate o qualsiasi altro corso di formazione sia iniziale che successiva, nonché al personale volontario in fase di addestramento e specializzazione iniziale.

3. – ISTRUTTORIA DELLE PRATICHE

In considerazione delle peculiari finalità ed aspettative sottostanti, è essenziale che il procedimento amministrativo sia espletato con la massima sollecitudine e, in ogni caso, entro giorni 30 (trenta) dalla ricezione dell'istanza di riconoscimento, privilegiando l'utilizzo della posta elettronica istituzionale per la trasmissione degli atti tra gli elementi di organizzazione interessati. In tale quadro, la documentazione da inoltrare prioritariamente per via telematica, trattata da personale autorizzato **nel pieno rispetto** delle vigenti normative in materia di riservatezza e tutela dei dati personali e sensibili, dovrà essere acquisita in formato *Portable Document Format* (PDF) non modificabile, in conformità al D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (*Codice dell'amministrazione digitale*).

Il personale che, essendo in possesso dei prescritti requisiti, intenda avvalersi dei previsti benefici a tutela della genitorialità, dovrà presentare apposita istanza, come da format in **allegato 1, unitamente alla documentazione probatoria** (dichiarazioni sostitutive ed ogni eventuale ulteriore documento idoneo a legittimare la richiesta), al comando/ente di appartenenza che, dopo averla assunta a protocollo ed entro i successivi 10 (dieci) giorni lavorativi:

- **esprimerà** il proprio parere in merito alla sussistenza dei requisiti/presupposti legittimanti;

- **inoltrerà** la pratica, per le opportune determinazioni:
 - per il personale MM, **al competente Ufficio Finanziario Giuridico e Sanitario della MARIPERS;**
 - **per il personale CP impiegato presso Comandi/Enti del Corpo, a MARICOGECAP;**
 - **per il personale CP impiegato presso Comandi/Enti Difesa, al competente Ufficio Finanziario Giuridico e Sanitario della MARIPERS, e per conoscenza a MARICOGECAP.**

Nel rispetto del termine previsto per la conclusione del procedimento amministrativo, *MARIPERS*, ovvero *MARICOGECAP*:

- **si pronuncerà** con apposita determinazione in merito al formale riconoscimento dei benefici. In caso di responso istruttorio non favorevole, la determinazione conclusiva sarà preceduta dalla comunicazione dei motivi ostativi prevista dall'articolo 10 bis della legge n 7 agosto 1990, n. 241;
- **invierà** la determinazione conclusiva al comando/ente di appartenenza, per la rituale notifica al militare interessato.

Relativamente alle eventuali istanze che dovessero risultare irregolari o incomplete, ovvero sprovviste della necessaria documentazione probatoria, si provvederà a richiedere le opportune integrazioni o rettifiche. In tali casi, ai sensi dell'articolo 1033, comma 4 del DPR 15 marzo 2010, n. 90, il termine iniziale del procedimento decorrerà dal ricevimento della documentazione regolarizzata o integrata.

Nei soli casi di preliminare accertata sussistenza dei presupposti legittimanti, nelle more della formale adozione della determinazione concessiva della *MARIPERS*, ovvero di *MARICOGECAP*, **il comando/ente di appartenenza è autorizzato ad esentare provvisoriamente il dipendente dal compimento di eventuali prestazioni di servizio ritenute incompatibili** con il soddisfacimento delle esigenze genitoriali sottostanti, in relazione alla tipologia del beneficio invocato.

I destinatari dei provvedimenti concessivi potranno altresì **rinunciare, in qualsiasi momento**, ai benefici conseguiti. Le istanze di rinuncia, redatte in conformità al *format* in **allegato 2**, dovranno pervenire alla *MARIPERS*, ovvero a *MARICOGECAP*, con le stesse modalità previste per quelle concessive. In tali casi, il procedimento amministrativo esiterà con una determinazione di revoca dei benefici precedentemente riconosciuti, fermo restando che, nelle more della formale adozione del provvedimento conclusivo, **il comando/ente di appartenenza, preso atto della volontà di rinuncia espressa dal dipendente, potrà immediatamente disporre l'impiego di quest'ultimo nei servizi ed attività lavorative oggetto di eventuali pregresse esenzioni**, motivate da incompatibilità con la fruizione dei benefici *genitoriali* in corso di revoca.

In ogni caso, **al venire meno dei presupposti** che hanno determinato la concessione del beneficio **è fatto obbligo all'interessato di notificare le circostanze** sopravvenute alla *MARIPERS*, ovvero a *MARICOGECAP*, entro 30 (trenta) giorni dal verificarsi, per il tramite del comando/ente di appartenenza, al fine di consentire la tempestiva emissione della pertinente determinazione di revoca.

Al fine di imprimere la massima celerità al procedimento istruttorio "concessivo", gli elementi di organizzazione coinvolti sono dispensati dal formalizzare la comunicazione di avvio del procedimento prevista dagli articoli 7 e 8 della legge n. 241/1990, in quanto palesemente incompatibile con le ridotte tempistiche di trattazione e definizione delle pratiche.

4. – CONCLUSIONI

La presente direttiva potrà essere opportunamente revisionata a seguito di eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento.

L'elenco delle *incompatibilità* riportato al paragrafo 2 potrà essere modificato o integrato in considerazione di sopravvenienti esigenze funzionali ed organizzative della Forza Armata.


IL CAPO DI STATO MAGGIORE


Allegato 1 alla direttiva _____

A MARIPERS U.F.G.S./MARICOGECAP _____ Reparto

Il/la sottoscritto/a (grado/corpo/ctg/spec COGNOME/Nome) _____

nato/a a _____ il _____, attualmente destinato/a presso _____, consapevole di quanto previsto dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, dall'art. 17 D.P.R. 16 aprile 2009 n. 52, dagli artt. 1493, 1494 e 1495 del D. Lgs 15 marzo 2010, n. 66, dalle Linee guida edite da SMD 1° Rep. ed. 2012 "parità di trattamento, rapporti interpersonali, tutela della famiglia e della genitorialità" e dalla Direttiva di Maristat nr. _____ in data _____,

C H I E D E

(barrare la casella d'interesse)

- di essere esonerato/a dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio fino al compimento del 6° anno di età del/la figlio/a (art. 17 comma 1 lett. "a" del D.P.R. n. 52/2009);
- di essere esonerato/a dal servizio notturno sino al compimento del 3° anno di età del figlio (art. 17 comma 1 lett. "b" del D.P.R. n. 52/2009);
- di essere esonerata dal servizio notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del 3° anno di età del figlio (art. 17 comma 1 lett. "c" del D.P.R. n. 52/2009);
- di essere esonerato/a dai turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del 3° anno di età del figlio per le situazioni monoparentali (art. 17 comma 1 lett. "c" del D.P.R. n. 52/2009)
- di essere esonerato/a dal servizio notturno sino al compimento del 12° anni di età del figlio/a convivente per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario (art. 17 comma 1 lett. "d" del D.P.R. n. 52/2009);
- di essere esonerato/a dal turno notturno in quanto assistente di un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104/1992 (art. 17 comma 1 lett. "f" del D.P.R. n. 52/2009);
- di ottenere il riconoscimento, durante il primo anno di vita del figlio, dei periodi di riposo giornaliero di cui agli articoli 39 e 40 del d.lgs. n. 151/2001;
- di fruire, fino al compimento del terzo anno di vita del figlio/a con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento al periodo di congedo parentale, di due ore di riposo giornaliero retribuito in applicazione dell'art. 33 comma 2 della L. 104/90 (art. 42 del d.lgs. n. 151/2001);
- di _____;

DICHIARA DI ESSERE CONSAPEVOLE CHE

- il beneficio può essere richiesto soltanto da uno dei genitori lavoratori dipendenti;
- l'eventuale fruizione/concessione di uno o più benefici riconducibili, agli articoli 6, 7, 8, 39, 40, 41, 42 (comma 1) e 53 del d.lgs. n. 151/2001 e/o all'articolo 17 del D.P.R. n. 52/2009, in costanza di servizio presso comando/ente/ elemento di organizzazione annoverati tra quelli "incompatibili", giusta Direttiva di MARISTAT nr. _____ in data _____ (para _____), potrà determinare un trasferimento d'autorità del beneficiario ad altro comando/ente/elemento di organizzazione della sede di servizio ovvero, in caso di indisponibilità, l'assegnazione temporanea senza oneri per l'amministrazione e per la durata dell'esigenza, ad altro comando/ente ubicato in sede vicinioricettiva.
- il mancato o incompleto assolvimento di eventuali obblighi giuridici propedeutici alla progressione di carriera, che dovesse comportare, per il/la sottoscritto/a, l'esclusione dalle aliquote di avanzamento, non sarà imputabile all'Amministrazione;
- al venire meno dei presupposti che hanno determinato la concessione del beneficio è fatto obbligo all'interessato di comunicare le circostanze sopravvenute, entro 30 giorni dal verificarsi, per il tramite del Comando/Ente di appartenenza, alla Direzione per l'impiego del personale militare della Marina, al fine di consentire la tempestiva emissione della determinazione di revoca.

Allega alla presente istanza una relazione descrittiva dell'esigenza meritevole di tutela e tutta la pertinente documentazione probatoria.

Località e data _____

Il/la richiedente _____

La presente istanza è stata assunta al n° _____ di protocollo in data _____

VISTO E PARERE DEL COMANDO DI APPARTENENZA

A MARIPERS U.F.G.S./MARICOGECAPI ____ Reparto

Il/la sottoscritto/a (grado/corpo/ctg/spec COGNOME/Nome) _____

nato/a a _____ il _____, attualmente destinato/a presso _____,

PREMESSO CHE

in data _____ gli/le veniva notificata la determinazione di MARIPERS nr. _____ del _____, concessiva del beneficio previsto dal d.lgs/dPR n. _____ art. _____ let. _____

ESPRIME

con la presente, l'intendimento di **rinunciare con decorrenza** immediata al beneficio predetto.

DICHIARA DI ESSERE CONSAPEVOLE CHE

- nelle more dell'adozione del formale provvedimento di revoca dei benefici, da parte di codesta MARIPERS, il comando/ente di appartenenza, ricevuta la presente istanza, è legittimato a disporre l'impiego e/o la reintegrazione immediata del dipendente rinunciatario nei servizi ed attività lavorative oggetto di eventuali correlate esenzioni.

Località e data _____

Il/la richiedente

La presente istanza è stata assunta al n° _____ di protocollo in data _____

VISTO E PARERE DEL COMANDO DI APPARTENENZA