



# **STATO MAGGIORE DELLA DIFESA**

## **I Reparto Personale**



# **PARI OPPORTUNITÀ, TUTELA DELLA FAMIGLIA E DELLA GENITORIALITÀ**

*“Linee guida”*

**Edizione 2017**

## **AVVERTENZE**

Fatte salve le esigenze di servizio, ufficio o istituto, nessuna parte di questo documento può essere riprodotto in qualsiasi forma a stampa, fotocopia, microfilm, scansione digitalizzata o altri sistemi, senza l'autorizzazione scritta dell'originatore.

# **STATO MAGGIORE DELLA DIFESA**

## **ATTO DI APPROVAZIONE**

Approvo la Pubblicazione “LINEE GUIDA IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, TUTELA DELLA FAMIGLIA E DELLA GENITORIALITÀ” - EDIZIONE 2017, che abroga e sostituisce la Pubblicazione “LINEE GUIDA IN MATERIA DI PARITÀ DI TRATTAMENTO, RAPPORTI INTERPERSONALI E TUTELA DELLA GENITORIALITÀ” – EDIZIONE 2012.

Roma, 31.07.2017

**IL CAPO DI STATO MAGGIORE**  
**Generale Claudio GRAZIANO**  
*Originale firmato agli atti*

## ELENCO DI DISTRIBUZIONE

MINISTERO DELLA DIFESA – UFFICIO DI GABINETTO	<u>ROMA</u>
STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	<u>ROMA</u>
STATO MAGGIORE DELLA MARINA	<u>ROMA</u>
STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA	<u>ROMA</u>
COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI	<u>ROMA</u>
SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA – DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI	<u>ROMA</u>
COMANDO OPERATIVO DI VERTICE INTERFORZE	<u>ROMA</u>
COMANDO INTERFORZE PER LE OPERAZIONI DELLE FORZE SPECIALI	<u>ROMA</u>
CENTRO ALTI STUDI DELLA DIFESA	<u>ROMA</u>
UFFICIO ADDETTI MILITARI PRESSO LA RAPPRESENTANZA ITALIANA PERMANENTE D'ITALIA AL CONSIGLIO ATLANTICO	<u>BRUXELLES</u> <u>(BEL)</u>
UFFICIO DELL'ADDETTO PER LA DIFESA E CONSIGLIERE MILITARE PRESSO LA RAPPRESENTANZA MILITARE PERMANENTE D'ITALIA PRESSO L'UNIONE EUROPEA	<u>BRUXELLES</u> <u>(BEL)</u>
RAPPRESENTANZA MILITARE ITALIANA PRESSO IL COMITATO MILITARE NATO	<u>BRUXELLES</u> <u>(BEL)</u>
RAPPRESENTANZA MILITARE ITALIANA PRESSO IL COMANDO SUPREMO POTENZE ALLEATE IN EUROPA	<u>SHAPE</u> <u>(BEL)</u>
UFFICIO DEL CONSIGLIERE MILITARE PRESSO LA RAPPRESENTANZA MILITARE PERMANENTE D'ITALIA PRESSO LE NAZIONI UNITE	<u>NEW YORK</u> <u>(USA)</u>
ISPETTORATO GENERALE DELLA SANITA' MILITARE	<u>ROMA</u>

### **e, estensione di copia**

SEGRETERIA PARTICOLARE DEL CAPO DI SMD	<u>SEDE</u>
UFFICIO GENERALE DEL CAPO DI SMD	<u>SEDE</u>
SEGRETERIA PARTICOLARE DEL SOTTOCAPO DI SMD	<u>SEDE</u>
UFFICIO DEL SOTTOCAPO DI SMD	<u>SEDE</u>
II REPARTO INFORMAZIONI E SICUREZZA	<u>SEDE</u>
III REPARTO POLITICA MILITARE E PIANIFICAZIONE	<u>SEDE</u>
IV REPARTO LOGISTICA ED INFRASTRUTTURE	<u>SEDE</u>
V REPARTO AFFARI GENERALI	<u>SEDE</u>
VI REPARTO SISTEMI C4I E TRASFORMAZIONE	<u>SEDE</u>
UFFICIO GENERALE PIANIFICAZIONE PROGRAMMAZIONE E BILANCIO	<u>SEDE</u>
UFFICIO GENERALE AFFARI GIURIDICI	<u>SEDE</u>
UFFICIO PROTOCOLLO UNICO	<u>SEDE</u>
UFFICIO AMMINISTRAZIONE	<u>SEDE</u>

### **e, per diramazione interna**

I REPARTO PERSONALE	<u>SEDE</u>
- UFFICIO ORDINAMENTO	
- UFFICIO IMPIEGO DEL PERSONALE	
- UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	
- UFFICIO CONDIZIONE MILITARE	
- UFFICIO FORMAZIONE PERSONALE MILITARE	
- UFFICIO PERSONALE CIVILE	
- UFFICIO DI SUPPORTO AL REFERENTE PER LA PREVENZIONE	

## REGISTRAZIONE DELLE AGGIUNTE E VARIANTI

<b>Numero variante</b>	<b>Protocollo e data di approvazione della variante</b>	<b>Pagine interessate alla/e variante/e</b>	<b>Contenuto principale della variante/i</b>
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>			
<b>5</b>			
<b>6</b>			
<b>7</b>			
<b>8</b>			
<b>9</b>			
<b>10</b>			

## RIFERIMENTI

### a. Quadro di riferimento normativo internazionale

#### Parità di trattamento in materia di occupazione, impiego, formazione e accesso a beni e servizi

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne
- Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore"
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

#### Tutela della maternità, congedi parentali e lavoro a tempo parziale

- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES
- Risoluzione del Consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del 29 giugno 2000, concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare
- Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio - Applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma e abrogazione della direttiva 86/613/CEE
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio - Attuazione dell'accordo in materia di congedo parentale concluso da BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEEP, CES e abrogazione della direttiva 96/34/CE

### Parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

- Direttiva 79/7/CEE del Consiglio del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale
- Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale
- Direttiva 96/97/CE del Consiglio del 20 dicembre 1996, che modifica la direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nei regimi professionali di sicurezza sociale
- Raccomandazione n.5 marzo 2010 Comitato dei ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri - Misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere
- Risoluzione del Parlamento europeo 4 febbraio 2014 Tabella di marcia dell'UE contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere

### **b. Quadro di riferimento normativo nazionale**

- Costituzione della Repubblica italiana
- Codice Civile – R.D. 16 marzo 1942, n. 262 e successive modifiche
- Codice di Procedura Civile – R.D. 28 ottobre 1940, n. 1443 e successive modifiche
- Codice Penale – R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398 e successive modifiche
- Codice di Procedura Penale – D.P.R. 22 settembre 1988, n. 447 e successive modifiche
- Codici Penali Militari – R.D. 20 febbraio 1941, n. 303 e successive modifiche
- Legge 9 febbraio 1963, n. 66 - Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei lavoratori
- Legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966
- Legge 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- Legge 22 maggio 1978, n. 194 - Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza
- Legge 1° aprile 1981, n. 121 - Nuovo ordinamento dell'Amministrazione della pubblica sicurezza
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
- Legge 4 aprile 2001, n. 154 - Misure contro la violenza nelle relazioni familiari
- Legge 28 novembre 2005, n.246 – Riassetto normativo in materia di pari opportunità
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (c.d. riforma Fornero)
- Legge 10 dicembre 2012, n. 219 - Disposizioni in materia di riconoscimento dei figli naturali
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183 - Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (c.d. *Jobs Act*)

- Legge 20 maggio 2016, n. 76 - Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze
- Legge 11 dicembre 2016, n.232 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019 (c.d. Legge di Bilancio 2017)
- D.L. 26 aprile 1993, n. 122 - Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 1993, n. 205
- D.L. 27 agosto 1993, n. 324, convertito in legge con modifiche, dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423 - Recante proroga dei termini di durata in carica degli amministratori straordinari delle unità sanitarie locali, nonché norme per le attestazioni da parte delle unità sanitarie locali della condizione di handicappato in ordine all'istruzione scolastica e per la concessione di un contributo compensativo all'Unione italiana ciechi
- D.L. 23 febbraio 2009, n. 11, convertito in legge, dalla legge 23 aprile 2009, n. 38: "misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e s.m.i. (c.d. Testo Unico sulla maternità)
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento
- D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 - Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e le condizioni di lavoro -;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle Pari opportunità
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Testo unico Sicurezza Lavoro
- D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- **D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e s.m.i. - Codice dell'ordinamento militare (C.O.M.)**
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119 - Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n.80 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita, e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n.183
- D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 5 - Adeguamento delle disposizioni dell'ordinamento dello stato civile in materia di iscrizioni, trascrizioni e annotazioni, nonché modificazioni ed integrazioni normative per la regolamentazione delle unioni civili, ai sensi dell'articolo 1, comma 28, lettere a) e c), della legge 20 maggio 2016, n. 76
- D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 6 - Modificazioni ed integrazioni normative in materia penale per il necessario coordinamento con la disciplina delle unioni civili, ai sensi dell'articolo 1, comma 28, lettera c), della legge 20 maggio 2016, n. 76
- D.Lgs. 19 gennaio 2017, n. 7 - Modifiche e riordino delle norme di diritto internazionale privato per la regolamentazione delle unioni civili, ai sensi dell'articolo 1, comma 28, lettera b), della legge 20 maggio 2016, n. 76
- D.P.R. 31 luglio 1995, n. 394 - Recepimento del provvedimento di concertazione riguardante il personale delle Forze Armate
- D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395 - Recepimento dell'accordo sindacale del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile , e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995, riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare
- D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 – Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa



- D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164 - Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003
- D.P.R. 17 settembre 2007, n. 170 - Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)
- D.P.R. 17 settembre 2007, n. 171 - Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze armate (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007)
- D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51 - Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007
- D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 - Recepimento del provvedimento di concertazione per le Forze armate, integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007
- **D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 e s.m.i. - Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare (T.U.O.M.)**
- Direttiva del Governo sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007
- Decreto interministeriale 28 ottobre 2014 - Erogazione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, oppure di un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati in alternativa al congedo parentale
- Direttiva 11 luglio 2016 n. 1883 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Direttiva generale per l'azione amministrativa e per la gestione del Dipartimento per le riforme istituzionali, del Dipartimento per i rapporti con il Parlamento, dell'Ufficio per il programma di Governo e del Dipartimento per le pari opportunità
- Direttiva di SEGREDIFESA sull'“Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare” ed. 2002-2003 (aggiornata alla Variante n.6)
- Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Difesa in data 23 gen. 2014 e successive modificazioni e integrazioni
- Circolare di PERSOMIL n. M\_D GMIL 0080676 del 12 febbraio 2015 – Compendio delle disposizioni in materia di tutela della maternità e paternità e congedi per eventi e cause particolari, come modificato dalla Circolare n. M\_D GMIL 0413180 del 15 luglio 2015 e dalla Circolare n. M\_D GMIL 0431884 del 22 luglio 2015
- Circolare del Comando generale dell'Arma dei Carabinieri n. 548/243-178-1-1950 dell'11 febbraio 2008 sull'orario di servizio settimanale
- Circolare applicativa 16 dicembre 2014, n.169 dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sulla corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*
- Circolare applicativa 15 aprile 2016, n.65 dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sul congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere
- Circolare applicativa 6 maggio 2016, n.75 dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale sulla corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*

**c. Testi/siti internet e approfondimenti consultabili**

- [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)
- [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/it/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/it/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html)
- <http://womenwatch.unwomen.org/>

## INDICE

<b><u>ATTO DI APPROVAZIONE</u></b>	III
<b><u>ELENCO DI DISTRIBUZIONE</u></b>	IV
<b><u>REGISTRAZIONE DELLE AGGIUNTE E DELLE VARIANTI</u></b>	V
<b><u>RIFERIMENTI</u></b>	VI
<b><u>INDICE</u></b>	X
<b><u>PREMESSA</u></b>	XII
<b><u>PARTE I, PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI TRATTAMENTO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE</u></b>	
1. GENERALITÀ	1
2. PARI OPPORTUNITÀ: NORMATIVA NAZIONALE	2
3. PARITÀ DI TRATTAMENTO, DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E IMPIEGO DEL PERSONALE MILITARE	
a. Riflessi dello stato civile sull'impiego	3
b. Assegnazione del personale femminile	3
c. Impiego in attività di rappresentanza	4
d. Impiego del personale militare unito in matrimonio, civilmente o legato da un rapporto di parentela/affinità ad altro militare	4
<b><u>PARTE II, DISCIPLINA DELLE UNIONI CIVILI E DELLE CONVIVENZE</u></b>	
1. GENERALITÀ	4
2. REGOLAMENTAZIONE DELLE UNIONI CIVILI	4
3. DISCIPLINA DELLE CONVIVENZE	5
<b><u>PARTE III, RICONGIUNGIMENTI E TUTELA DELLA GENITORIALITÀ</u></b>	
1. GENERALITÀ	6
2. RICONGIUNGIMENTI	6
3. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ	7
a. l'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione qualora vi sia la presenza di figli fino a sei anni di età	10
b. l'esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio	11
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	12
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	13
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	13

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 e s.m.i.	14
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	15
h. divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. in servizi continuativi articolati sulle 24 ore	15
i. possibilità di fruire dell'assegnazione temporanea della sede di servizio in presenza di figli di età inferiore a tre anni e per un periodo non superiore a tre anni	16
j. possibilità di usufruire del congedo per il personale femminile vittima di violenza di genere	17
k. concessione del <i>voucher</i> per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> .	18
4. TUTELA DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI	18

## PREMESSA

Le presenti linee guida hanno lo scopo di essere un ausilio, tanto per gli Stati Maggiori di Forza Armata/Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri, per lo sviluppo di discendenti regolamentazioni all'interno delle loro rispettive compagini, basati sulle proprie peculiarità, quanto per i Comandanti ed i loro staff, nell'ottica di una costante ricerca di miglioramento delle condizioni del personale militare.

Il documento vuole essere uno strumento di sensibilizzazione del personale interessato ai benefici normativi riportati al suo interno, affinché consideri con attenzione che gli stessi dovranno trovare contemperamento con le esigenze di salvaguardia della funzionalità dello strumento militare.

Con l'ingresso della componente femminile nella compagine militare si è dovuto regolamentare il reclutamento, lo stato giuridico e l'avanzamento di tutto il personale militare, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- assicurare la realizzazione del principio delle pari opportunità uomo-donna, nel reclutamento del personale militare, nell'accesso ai diversi gradi, qualifiche, specializzazioni ed incarichi del personale delle Forze armate e dell'Arma dei Carabinieri;
- applicare al personale militare femminile e maschile la normativa vigente per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità e di pari opportunità, tenendo conto dello status del personale militare.

Sulla scorta delle esperienze effettuate dai Paesi *partner* è stato possibile sin da subito l'inserimento, nel rispetto dei citati principi di parità di trattamento e pari opportunità, del personale femminile in ogni realtà delle Forze armate.

Il citato ingresso ha dato vita a situazioni nuove, quali ad esempio i matrimoni e le convivenze tra militari, che hanno posto con maggiore incidenza all'attenzione delle Forze Armate i temi della famiglia e della genitorialità. Più di recente, con l'approvazione della legge sulle unioni civili si è reso necessario richiamare i principi delle pari opportunità ed il divieto di discriminazione basato sul genere e sull'orientamento sessuale.

Lo Stato Maggiore della Difesa, allo scopo di rendere consapevole della mutata realtà tutto il personale già alle armi, ha:

- costituito una unità organizzativa, nel dicembre del 2012, nell'ambito del I Reparto Personale dello Stato Maggiore della Difesa, denominata Sezione "Pari opportunità e prospettiva di genere", che oltre a rappresentare il focal point per l'implementazione dei contenuti del sistema delle risoluzioni 'Donne, Pace e Sicurezza' in ambito militare, ha anche il compito di coordinare le iniziative legislative, organizzative, formative e comunicative sulla specifica tematica provvedendo anche a curare l'applicazione all'interno delle Forze Armate/Arma dei Carabinieri della *NATO Bi – Strategic Command Directive (Bi-SCD) 40 – 1 Integrating Unscr 1325 and Gender Perspectives in the Nato Command Structure including measures for protection during armed conflict*;
- istituito, nel mese di giugno 2014, ai sensi del D.Lgs. n. 7/2014, discendente dalla legge di revisione dello Strumento militare, un organismo consultivo del Capo di SMD, denominato "Consiglio interforze sulla prospettiva di genere" (composto in maniera paritetica da personale maschile e femminile) che, oltre ad aver sostituito il Comitato consultivo previsto dalla citata legge n.380 del 1999, tra i propri compiti, ha quello di collaborare alla stesura e al monitoraggio dell'efficacia di direttive sui temi della prospettiva di genere, dell'integrazione del personale, delle pari opportunità, del divieto di discriminazioni e del benessere del personale.

## Parte I

### PARI OPPORTUNITÀ, PARITÀ DI TRATTAMENTO E DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

#### 1. GENERALITÀ

In armonia con le Direttive dell'unione Europea 76/207/CE del 9.2.1976, 2002/73/CE del 23.9.2002 e 2004/113/CE, con la legge n. 903/1977, nonché con il D. Lgs. n. 145/2005, al personale militare, si applicano i principi di parità di trattamento e di pari opportunità tra uomini e donne.

In particolare, per quanto concerne la parità di trattamento si evidenzia che essa si concretizza nel divieto di discriminazione diretta ed indiretta del personale, laddove si intende per discriminazione:

- diretta, quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- indiretta, quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata religione o convinzione, con una disabilità, di età o di orientamento sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Il campo d'applicazione di tale principio comprende l'intero spettro delle attività politico – socio – culturali ed in particolare: l'accesso al lavoro, la formazione professionale e le condizioni di lavoro, la protezione sociale (comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria), le prestazioni sociali, l'istruzione, l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, inclusi gli alloggi e i trasporti.

La parità di trattamento deve essere attuata attraverso azioni tese a rimuovere gli ostacoli che possono impedire la realizzazione delle pari opportunità.

Per quanto concerne, in particolare, il mondo militare l'applicazione di tale principio implica che non vi debba essere discriminazione (diretta o indiretta) in base al sesso e all'orientamento sessuale relativamente:

- alle condizioni di accesso al lavoro, ai criteri di selezione, di arruolamento, di impiego, di progressione di carriera;
- all'accesso a tutti i tipi e livelli di formazione, addestramento, perfezionamento e riqualificazione professionale;
- alle condizioni di lavoro e alle retribuzioni;
- alla partecipazione ad attività associative/rappresentative (entro i limiti posti dal Codice dell'Ordinamento Militare di cui al D. Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e s.m.i. di qui in avanti denominato COM).

È da evidenziare, però, che l'art. 2, para 6, della citata Direttiva 76/207/CE, modificato dalla Direttiva 2002/73/CE, in tema di accesso all'occupazione, inclusa la formazione preventiva, consente però agli Stati membri di *“stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica specifica di un sesso non costituisca una discriminazione laddove, per la particolare natura delle attività lavorative di cui trattasi o per il contesto in cui esse vengono espletate, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato”*.

Per quanto concerne il principio delle pari opportunità, la normativa europea lo definisce come: *“l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale”*.

In sostanza il concetto di Pari Opportunità si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne, al fine di rivendicare la propria differenza di genere e di stabilire un giusto rapporto fra i sessi. Il principio che sta alla base di tale assunto è la necessità di dare agli

uomini e alle donne la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Pertanto, lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è quello di dare vita ad una serie di iniziative e di norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli per la realizzazione di un'effettiva parità uomo – donna in ambito lavorativo.

## **2. PARI OPPORTUNITÀ: NORMATIVA NAZIONALE**

In Italia, con l'entrata in vigore della Costituzione, nella quale vengono introdotti degli obblighi in capo allo Stato per l'eliminazione delle disuguaglianze di natura sociale ed economica, viene di fatto sancito per la prima volta il concetto di eguaglianza e di pari opportunità. Tale concetto, espressamente previsto negli articoli 2, 3, 37 e 51, rischiava però di rimanere una mera formalità se non fossero intervenute misure effettive a mitigare le disuguaglianze economiche e sociali dell'epoca.

Bisognerà arrivare agli inizi degli anni '90 per vedere i primi risultati dell'implementazione del citato concetto di uguaglianza con l'approvazione della Legge n.125 del 10 aprile 1991<sup>1</sup>, riguardante le azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro.

I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea sono stati recepiti in Italia con il D. Lgs. n. 215/2003, il D. Lgs. n. 216/2003, la L. n. 76/2006 ma anche con il D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010.

Il D. Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), a norma dell'articolo 6 della Legge n. 246 del 28 novembre 2005, ha riassetato tutta la normativa in materia di pari opportunità. La norma, stabilendo il divieto di discriminazione tra uomo e donna, ne individua le varie tipologie e pone il divieto a qualsiasi forma delle stesse:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle Forze Armate, nei corpi speciali e nel corpo della Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari.

Oggi gli articoli relativi alle Forze Armate sono stati riassetati nel COM e nel relativo testo unico delle disposizioni regolamentari, di cui al D. Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e al D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 (di qui in avanti denominato TUOM) e s.m.i..

Inoltre il D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 (G.U. n. 29 del 5 febbraio 2010) modificando il D. Lgs. n. 198/06 "Codice delle pari opportunità", rafforza il principio della parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini, prevedendo sanzioni più severe in caso di violazione di tali principi.

Ulteriori passi avanti sono stati fatti dallo Stato italiano con l'approvazione della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", con la quale si è intervenuti sulla disciplina delle pari opportunità<sup>2</sup>, sull'impiego femminile nonché sull'assistenza al personale diversamente abile di cui alla Legge n. 104 del 1992 e s.m.i. e della Legge n. 92 del 2012 con la quale è stato previsto, tra l'altro, in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* (vds. succ. Parte III, para. 3 lett. k).

Infine, con l'approvazione del decreto attuativo<sup>3</sup> recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge n. 183 del 10

---

<sup>1</sup> Abrogata, ad eccezione dell'art.11 "Copertura finanziaria", dal D. Lgs. n. 198/2006.

<sup>2</sup> La legge ha previsto che presso le pubbliche amministrazioni fosse costituito un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in sostituzione dei Comitati per le Pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del *mobbing*.

<sup>3</sup> D. Lgs. 15 giugno 2015, n.80.

dicembre 2014”, la cui delega risale al c.d. *Jobs Act*<sup>4</sup>, nell’ottica di una costante ricerca di miglioramento della condizione del personale lavoratore femminile e della tutela della genitorialità, sono state modificate le modalità di fruizione dei congedi parentali ed è stata introdotta una nuova figura di tutela che riguarda le lavoratrici vittime di violenza di genere (vds. succ. Parte III, para. 3 lett. j).

### **3. PARITÀ DI TRATTAMENTO, DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE E IMPIEGO DEL PERSONALE MILITARE**

Nel quadro sopra delineato ed in applicazione delle previsioni normative che dispongono il divieto di discriminazione basato sul sesso e sull’orientamento sessuale, a tutto il personale militare, in linea generale, deve essere consentita la possibilità di svolgere le medesime mansioni, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Come visto in precedenza, però, possono essere previste particolari deroghe, senza con ciò incorrere in un’attività discriminatoria nei confronti dell’uno o dell’altro genere, se per la particolarità dell’incarico da svolgere il sesso costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo da perseguire sia legittimo e il requisito proporzionato.

Di seguito si riportano una serie di criteri generali relativi all’impiego del personale militare connessi con l’attuazione del principio di parità di trattamento:

#### **a. Riflessi dello stato civile sull'impiego**

All’atto dell’incorporazione del personale militare l’Amministrazione Difesa (A.D.) deve acquisire le attestazioni concernenti lo stato civile e l’eventuale stato di maternità/paternità dell’interessato/a. Tale adempimento è necessario per consentire all’A.D. di verificare particolari esigenze del personale. Infatti l’eventuale presenza di “ragazzi padri/ragazze madri” o vedovi/e con figli minori può orientare l’individuazione della sede di prima assegnazione e l’impiego in senso lato di tali soggetti.

In presenza delle suddette condizioni può essere, altresì, valutata la possibilità di modificare la categoria/specialità del militare in conformità alle vigenti disposizioni di settore, al fine di evitare disservizi per le Forze Armate e particolari disagi agli interessati/e (es.: impiego in ore notturne)<sup>5</sup>.

Gli allievi/e dei vari istituti di formazione che si trovino nelle citate condizioni possono essere dispensati dal pernottare all’interno dell’infrastruttura militare.

#### **b. Assegnazione del personale femminile**

Il personale femminile, ove possibile e fatte salve le specifiche peculiarità di ciascuna componente dello Strumento militare, deve essere assegnato cercando di evitare il più possibile che negli Enti di servizio, esso non rappresenti un’esigua minoranza o, addirittura, sia ridotto ad una sola unità.

Ciò al fine di rendere meno difficoltoso l’inserimento del predetto personale nella vita dei Reparti e per evitare disagi di carattere gestionale/organizzativo/logistico con possibili ricadute negative sull’efficienza dei Reparti stessi e sul principio della parità di trattamento. L’assegnazione del personale femminile nei Reparti ad elevata connotazione operativa, ovvero nei “Reparti mobili” dell’Arma dei Carabinieri, regolata da specifiche norme<sup>6</sup>, non può prescindere da una preventiva selezione psicofisica basata su specifici standard, funzionali all’assolvimento dei compiti previsti per i singoli Reparti/Unità di destinazione, definiti indipendentemente dal fattore genere.

---

<sup>4</sup> Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

<sup>5</sup> Si rammenta che è obbligo del militare in servizio comunicare con sollecitudine, al proprio Ente di appartenenza, ogni cambiamento relativo al proprio stato civile e di famiglia (art. 748 del TUOM).

<sup>6</sup> In relazione alla possibilità di impiegare personale femminile nei “Reparti mobili”, l’Arma dei Carabinieri applica i contenuti dell’art. 33 della Legge n.121/1981, il quale prevede l’assegnazione, di norma, di personale maschile in ragione della peculiarità del servizio di ordine pubblico ed in analogia a quanto praticato dalla Polizia di Stato.

**c. Impiego in attività di rappresentanza**

In occasione di cerimonie militari e civili, di manifestazioni pubbliche, di premiazioni, ecc., il personale militare chiamato a svolgere compiti di rappresentanza, sempreché sia in forza agli Enti che gestiscono o ospitano i citati eventi, deve essere impiegato senza alcuna disparità di trattamento rispetto al sesso. Bisogna, pertanto, evitare sovraesposizioni di un genere rispetto all'altro e garantire, specialmente laddove si tratti di eventi di natura interforze, la maggiore eterogeneità possibile per quanto riguarda il grado dei partecipanti, e la presenza di rappresentanti di tutte le Forze Armate/Arma dei Carabinieri.

**d. Impiego del personale militare unito in matrimonio, civilmente o legato da un rapporto di parentela/affinità ad altro militare**

Per il personale che si trovi in una delle condizioni in esame non deve sussistere dipendenza gerarchica, ponendo particolare attenzione affinché venga evitato l'impiego di parenti di 1° grado nell'ambito della stessa Unità/reparto operativo.

Pertanto, laddove i coniugi, gli uniti civilmente, i parenti e gli affini (entro il 4° grado) operino all'interno dello stesso Ente, essi devono essere assegnati a Reparti/Uffici diversi. Inoltre è da evitare l'impiego congiunto e/o contestuale dei coniugi e degli uniti civilmente in attività ad alto rischio, in considerazione dell'esigenza di coniugare la funzionalità e l'efficienza del servizio con i rapporti/situazioni familiari esistenti.

## **Parte II**

### **DISCIPLINA DELLE UNIONI CIVILI E DELLE CONVIVENZE**

#### **1. GENERALITÀ**

Con l'approvazione della Legge n. 76 del 20 maggio 2016 (c.d. Legge Cirinnà) si è parzialmente riformato il diritto di famiglia istituendo le unioni civili per le coppie dello stesso sesso, da un lato, e prevedendo la possibilità per le coppie conviventi, indipendentemente dal sesso dei loro componenti, di regolare gli effetti patrimoniali della loro convivenza. Ciò premesso, anche l'organizzazione militare riconosce le relazioni affettive indicate dall'ordinamento giuridico nazionale, riguardanti uomini e donne in divisa e riconducibili a:

- il matrimonio, in quanto Istituto giuridico di rilevanza costituzionale mediante il quale si dà forma legale all'unione fisica e spirituale di un uomo e una donna (marito e moglie) che stabiliscono di vivere in comunità di vita al fine di fondare la famiglia<sup>7</sup>;
- l'unione civile, in quanto Istituto volto a regolare il legame tra due persone maggiorenni dello stesso sesso, mediante una dichiarazione effettuata di fronte ad un Ufficiale di stato civile e alla presenza di due testimoni;
- la convivenza di fatto, in quanto Istituto volto a regolamentare il rapporto esistente tra 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 da un'unione civile.

#### **2. REGOLAMENTAZIONE DELLE UNIONI CIVILI**

Così come regolamentato nella citata legge Cirinnà, due persone maggiorenni dello stesso sesso possono costituire un'unione civile mediante dichiarazione di fronte all'Ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni. L'atto di costituzione dell'unione civile, che a differenza del matrimonio non prevede formalità previste dal codice civile in merito alle pubblicazioni, verrà

---

<sup>7</sup> L'art. 29 della Costituzione italiana indica la famiglia come "società naturale" che trova fondamento nell'atto formale del matrimonio, riconoscendo l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare.



registrato nell'archivio dello stato civile e di tale avvenimento rimane in capo al militare l'obbligo di comunicazione al proprio Ente di appartenenza<sup>8</sup>.

All'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano le disposizioni di cui al titolo XIII (Degli alimenti) del Libro Primo del codice civile, nonché gli articoli 116, co.1, 146, 2647, 2653, co.1, n.4, e 2659 del codice civile. La legge, inoltre, dispone che al solo fine di garantire l'effettività della tutela le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. Tale disposizione, come è facilmente intuibile, consente l'estensione alle parti dell'unione civile di tutti i diritti sociali, fiscali, patrimoniali previsti per le coppie unite dal vincolo matrimoniale<sup>9</sup>.

L'equiparazione non vale invece per le disposizioni del codice civile non richiamate espressamente e per quelle della legge sull'adozione<sup>10</sup>.

Alla luce di quanto su esposto, rimangono fermi i principi secondo i quali la condotta del militare, indipendentemente dall'Istituto giuridico scelto per regolare la propria relazione affettiva (matrimonio, unione civile o convivenza), debba essere ispirata sempre e comunque ai valori propri dello *status* di militare così come indicati nel TUOM e dalle vigenti normative sulla disciplina militare (senso di responsabilità, spirito di corpo, dignità e decoro, contegno e norme di tratto, ecc.).

### **3. DISCIPLINA DELLE CONVIVENZE**

La richiamata legge sulle unioni civili (art. 1 commi 36 e ss.) ha disciplinato anche i rapporti di convivenza di fatto (cioè tra persone non sposate né unite civilmente) sia tra persone dello stesso sesso sia tra persone di sesso diverso.

Innanzitutto è bene chiarire che la convivenza è, appunto, "di fatto", cioè esiste a prescindere da formalità, ma per il suo accertamento (e non per la sua esistenza) sarà sufficiente una dichiarazione anagrafica *ex* artt.4 e 13 co.1 lett. b del Regolamento di cui al D.P.R. n. 223 del 1989. Anche in questo caso, mutando lo stato di famiglia, è obbligo del dipendente militare comunicare l'avvenuta presentazione della dichiarazione anagrafica di inizio convivenza per vincoli affettivi, *ex* art. 748 co.5 del TUOM.

Dalla legge è nata una sorta di "carta dei diritti del convivente" che riconosce una serie limitata di diritti a coloro che convivono *more uxorio*.

In particolare, a differenza di quanto previsto per il matrimonio e per le unioni civili, vengono riconosciuti solo i diritti relativi a:

- l'ordinamento penitenziario;
- malattie e ricoveri;
- conferimento dei poteri di rappresentanza;
- subentro nei diritti di abitazione della casa comune;
- impresa familiare;
- interdizione e inabilitazione e amministrazione di sostegno;
- diritto al risarcimento del danno da fatto illecito in caso di morte del convivente;
- diritto agli alimenti.

I conviventi di fatto possono inoltre disciplinare i loro rapporti patrimoniali mediante la sottoscrizione di un vero e proprio contratto di convivenza.

---

<sup>8</sup> *Ex* art. 748 co.5 del TUOM.

<sup>9</sup> È il caso di osservare che le cause ostative alla costituzione di un'unione civile sono le stesse previste dal codice civile per il matrimonio.

<sup>10</sup> Legge n. 184 del 4 maggio 1983.

## Parte III

### RICONGIUNGIMENTI E TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

#### 1. GENERALITÀ

Le donne in uniforme hanno portato alla luce talune situazioni che, in loro assenza, spesso venivano poco considerate: ci si riferisce, in particolare, alla tutela della famiglia e dei genitori militari. Con tale affermazione non si vuole dire che soltanto da quando le donne sono state arruolate si è iniziato a tutelare anche il padre militare, bensì che in passato, il più delle volte, le condizioni familiari portavano al “naturale sacrificio” della donna in virtù della peculiare professione dell’uomo. Oggi tale prospettiva è sicuramente cambiata: viviamo in una società in cui il personale femminile riveste sempre con maggiore frequenza ruoli di primissimo piano, sia per impegno che per livello di difficoltà delle mansioni svolte, e, per quanto riguarda nello specifico il mondo militare, le donne oggi vengono impiegate, con rilevanti risultati, in tutte le componenti dello strumento militare.

Nel nostro Paese, il ruolo del militare interagisce sempre più con l’ambiente familiare e, così, nel corso dell’ultimo decennio una serie di problematiche connesse a tale situazione sono emerse con maggiore frequenza ed hanno portato, talvolta, le Forze Armate a dover adattare le proprie procedure per rendere quanto più compatibile possibile la particolare attività lavorativa dei militari con i doveri derivanti dall’aver formato una famiglia.

Un altro risvolto di tale situazione è il crescente numero di matrimoni e, ultime in ordine di tempo, di unioni civili tra personale appartenente alle Forze Armate, Arma dei Carabinieri e Forze di Polizia, che contribuisce ad aumentare il pendolarismo settimanale o giornaliero, specie del personale impiegato nelle grandi città dove le sistemazioni alloggiative presentano criticità. Ciò è anche correlato al naturale attaccamento del personale alla famiglia ed ai luoghi d’origine ovvero alla necessità di dover espletare gli obblighi di comando/imbarco. È evidente che le maggiori incombenze familiari, specie nel caso di presenza di figli, poste il più delle volte a carico delle donne militari madri, mal si conciliano con tale forma di pendolarismo, a cui il militare padre tende a sottoporsi – tranne casi rari (unico genitore o unico affidatario dei figli) – con minori condizionamenti. Tali situazioni, a volte, possono arrivare a condizionare pesantemente la vita familiare, limitandone sia i rapporti affettivi, sia in termini di carriera, con conseguenti pesanti ricadute in ambito sociale.

In questo quadro di riflessioni vanno inserite quelle scaturenti dalla già citata recente legge sulle unioni civili che richiede all’organizzazione militare un adeguamento della normativa interna.

#### 2. RICONGIUNGIMENTI

In questa parte del documento si vogliono fornire alle Forze Armate ed all’Arma dei Carabinieri linee guida a livello interforze per uniformare la trattazione delle istanze di trasferimento di coniugi, o di uniti civilmente, entrambi militari appartenenti a diverse componenti dello Strumento militare e che richiedono un “dialogo” tra i rispettivi Organi di Impiego, ancora attuato solo in modo parziale. L’attività sopra esposta rientra a pieno titolo tra le competenze che l’art. 89 del TUOM attribuisce al Capo di Stato Maggiore della Difesa. Infatti, la norma prevede che la prefata Autorità possa *“emanare direttive concernenti l’impiego del personale militare in ambito interforze, internazionale e presso altri Dicasteri e stabilire i criteri generali concernenti l’impiego del personale militare e civile in ambito Forza Armata”*.

A tal proposito, si evidenzia come la fattispecie all’esame rivesta valenza “interforze” specie laddove l’appartenenza degli interessati a Forze Armate diverse impone l’uniformità di indirizzo in ambito comparto Difesa, quale presupposto per allargare le fattispecie a personale appartenenti ad altri ambiti della pubblica amministrazione, specie il contiguo comparto sicurezza.

In tale quadro e ferme restando le prerogative in materia di impiego attribuite ai Capi di Stato Maggiore di Forza Armata/Comandante Generale dell’Arma dei Carabinieri e la correlata salvaguardia delle specifiche esigenze funzionali di ciascuna componente, si rileva l’opportunità di esprimere un “segnale di attenzione” verso i dipendenti e, nel contempo, prevenire l’insorgere di contenzioso per disparità di trattamento in tema di trasferimenti, materia suscettibile di divenire

sempre più “sensibile” nel contesto dei provvedimenti di riorganizzazione strutturale della Difesa. Per queste ragioni è il caso di evidenziare che il Reparto Personale dello Stato Maggiore della Difesa, con funzione di raccordo tra tutte le articolazioni del comparto Difesa circa i temi richiamati e al fine di monitorare le vicende del personale dipendente, dovrà essere aggiornato (almeno con cadenza annuale) sui ricongiungimenti effettuati e/o in atto di perfezionamento sia tra personale della stessa Forza Armata/Arma CC sia tra personale appartenente a diverse Forze Armate/Arma CC.

A fattor comune, si precisa che indipendentemente dall’istituto scelto dal personale per regolare la propria condizione affettiva (matrimonio o unione civile) le misure di tutela sociale previste dall’Amministrazione Difesa, quali ad esempio ricongiungimento e reimpiego, vanno sempre messe in sistema con l’esistenza di posizione organica coerenti con il grado, ruolo e specialità degli interessati, che nel nuovo Ente devono trovare utile ed efficace impiego.

Gli indirizzi di seguito forniti sono volti, pertanto, a contemperare l’esercizio del “diritto soggettivo della cura familiare” del personale militare con le esigenze di organico e di servizio delle rispettive amministrazioni, salvaguardando il “buon andamento” dell’amministrazione, principio di pari rilevanza costituzionale. In particolare:

- a. le istanze di trasferimento, in territorio nazionale, del militare coniugato (o unito civilmente) con altro militare dovranno essere oggetto di attenta e prioritaria (e se necessario al di fuori delle tempistiche previste per le istanze di trasferimento ordinarie) valutazione da parte degli Organi d’impiego, nell’ottica di contemperare il principio del buon andamento dell’amministrazione con la tutela dell’unità del nucleo familiare, specie in presenza di prole in minore età (nel caso di personale coniugato);
- b. nel caso di militari appartenenti a Forze Armate diverse, gli Organi di Impiego dovranno procedere ad un esame congiunto al fine di individuare possibili soluzioni, anche mediante l’indicazione di una o più sedi di servizio “terze”, in territorio nazionale, rispetto a quelle degli interessati verso le quali entrambi i coniugi (o entrambe le parti dell’unione civile) possano avanzare contestuale istanza di trasferimento, specie qualora esigenze di organico e di servizio risultino ostative all’accoglimento dell’istanza di un interessato verso la sede di servizio del coniuge (o della persona a lui/lei unita civilmente). È fatta comunque salva la possibilità per lo Stato Maggiore della Difesa, qualora richiesto, di indicare una procedura comune per l’istruzione e la trattazione delle citate istanze;
- c. qualora uno dei due militari sia trasferito d’autorità in una sede di servizio all’estero, l’accoglimento di un’eventuale istanza di trasferimento dell’altro è subordinato, oltre che al possesso dei previsti requisiti, alle esigenze di organico e di servizio, anche alla sussistenza di adeguata posizione organica e non può incidere sulla durata dei rispettivi mandati.

Le misure sopra descritte porteranno un indubbio beneficio agli interessati ma anche all’Istituzione in quanto permettendo la contemporanea presenza dei due coniugi (o delle due parti dell’unione civile) in una determinata area geografica (che, come visto, non necessariamente dovrà coincidere con la sede di servizio dell’uno o dell’altro, ma potrebbe essere una terza sede), gli stessi potranno garantire una maggiore partecipazione alle attività di Reparto, evitando che uno dei due debba operare rinunce, talvolta anche in termini di carriera.

### **3. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ**

La tutela della genitorialità affonda le proprie radici negli articoli 31 e 37 della Costituzione<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>Art. 31 - La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l’adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l’infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

Art. 37 - La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Viepiù, stante la specificità della professione militare, particolari tutele nelle modalità di espletamento del servizio dovranno essere garantite al personale, coniugato e con prole di minore età, impiegato in specifiche mansioni (ad esempio espletamento di servizi armati e non nell'arco notturno) ovvero in caso di prolungate assenze (ad esempio per impiego in teatro operativo), nell'ottica di garantire che almeno un coniuge possa assicurare l'effettiva assistenza alla prole. La ridotta disponibilità di risorse collegata all'esercizio di tale beneficio potrà essere bilanciata, al fine di assicurare la corretta turnazione del personale impiegabile presso ciascuna unità operativa, ricorrendo al distacco temporaneo (per la durata dell'esigenza) di idoneo personale effettivo ad altro Ente/Reparto, ove sussista una migliore situazione organica, anche in relazione alle previsioni d'impiego della pianificazione operativa. Al riguardo, nella considerazione che con recenti modificazioni al Codice civile sono stati equiparati i figli naturali ai figli legittimi, analoga attenzione merita la tutela del figlio nato al di fuori del matrimonio<sup>12</sup>. Quindi, nell'ottica dell'interesse prioritario di assistenza e cura del minore, dietro presentazione di idonea documentazione attestante la potestà genitoriale, devono essere intraprese tutte le opportune misure volte a garantire alla prole il diritto (costituzionalmente garantito) di ricevere l'adeguata tutela giuridica e sociale di mantenimento ed educazione da parte del genitore.

L' art. 1493 del COM, nella sezione I - Tutela della maternità e della paternità - "*Estensione della normativa per il personale della Pubblica Amministrazione*", prevede che al personale militare femminile e maschile si applichi, tenendo conto del particolare stato rivestito, la normativa vigente per il personale delle pubbliche amministrazioni in materia di maternità e paternità (tra cui il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000*), nonché le disposizioni dettate dai provvedimenti di concertazione<sup>13</sup>, ovvero (per gli aspetti d'interesse del presente documento) quella di cui all'art. 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, cioè il provvedimento di recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di Polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di Polizia ad ordinamento militare, integrativo del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006 - 2009 e al biennio economico 2006 - 2007.

Per le Forze Armate analoga previsione è, invece, riconducibile all'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 "*Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale delle Forze Armate*". I decreti di cui sopra hanno, infatti, riprodotto con integrazioni le previsioni dell'articolo 32 del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170 e dell'art. 14 del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171.

Questi ultimi, oggetto di concertazione interforze, nel richiamare le norme del D. Lgs. n. 151/2001<sup>14</sup>, entrato in vigore in data 27 aprile 2001, hanno introdotto specifiche disposizioni in

---

<sup>12</sup>Con l'approvazione della Legge 10 dicembre 2012, n. 219 relativa alla riforma della filiazione naturale, i figli nati fuori dal matrimonio hanno acquisito gli stessi diritti dei figli legittimi. Con le nuove norme viene riconosciuto a tutti i figli, anche quelli naturali, un unico stato giuridico e i bambini nati fuori dal matrimonio potranno avere nonni, zii, fratelli, e più in generale vincoli parentali che prima erano loro negati in assenza di legittimazione.

Il figlio dunque:

- "*ha diritto di essere mantenuto, educato, istruito e assistito moralmente dai genitori, nel rispetto delle sue capacità, delle sue inclinazioni naturali e delle sue aspirazioni*" (cit. art. 315-bis co. 1 c.c.).
- "*ha diritto di crescere in famiglia e di mantenere rapporti significativi con i parenti*" (cit. art. 315-bis co. 2 c.c.);
- "*il figlio minore che abbia compiuto gli anni dodici, e anche di età inferiore ove capace di discernimento ha diritto di essere ascoltato in tutte le questioni e le procedure che lo riguardano*" (cit. art. 315-bis co. 3 c.c.).

<sup>13</sup> D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170 – *Recepimento dell'accordo sindacale e del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare;*

D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171 – *Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze armate;*

D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51 – *Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare, integrativo del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170;*

D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 – *Recepimento del provvedimento di concertazione per le Forze armate, integrativo del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;*

<sup>14</sup> D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53.*

tema di tutela delle lavoratrici madri, sia per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento militare che per il personale appartenente alle Forze Armate.

In sintesi, dalla normativa vigente è previsto:

- a. l'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione qualora vi sia la presenza di figli fino a sei anni di età.
- b. l'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. l'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<sup>15</sup> da turni continuativi articolati sulle 24 ore;
- d. l'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. il 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. l'esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge n.104 del 5 febbraio 1992 e s.m.i.;
- g. la possibilità per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri vincitori di concorso interno, 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. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. in servizi continuativi articolati sulle 24 ore;
- i. la possibilità di fruire dell'assegnazione temporanea della sede di servizio in presenza di figli di età inferiore a tre anni e per un periodo non superiore a tre anni;
- j. la possibilità di usufruire del congedo per il personale femminile vittima di violenza di genere;
- k. la concessione del *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*.

I benefici di cui sopra si applicano anche nel caso di adozione o affidamento preadottivo.

E' inoltre da rilevare che, l'articolo 1495 del COM "*Effetti sullo stato giuridico*", prevede, al comma 1<sup>16</sup>, 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 e del Corpo della Guardia di Finanza, fatte salve le previsioni di cui al successivo comma 2<sup>17</sup>. Quest'ultimo, infatti, prevede che i periodi di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17 del citato D. Lgs. n. 151/2001 sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono inoltre computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti e reparti di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

E' pertanto ragionevole ritenere, da una lettura sistematica di tali norme, che i principi ispiratori delle disposizioni contenute nel citato articolo 1495 possono essere naturalmente estesi, ai fini delle presenti linee di indirizzo, anche alle fattispecie di cui agli articoli 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 e 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51. Infatti, le richiamate disposizioni dell'articolo 1495 riguardano, in maniera specifica, i riflessi sullo stato giuridico delle assenze dal servizio per motivi

---

<sup>15</sup> Con la locuzione "situazioni monoparentali", in ossequio alle consolidate pronunce in tal senso, ultima in ordine di tempo quella del TAR della Liguria (sentenza n. 00092/2017 pubblicata in data 08 febbraio 2017), ai fini della trattazione delle casistiche in argomento, si deve far riferimento al nucleo familiare dove sia presente un solo genitore al quale sia stato affidato almeno un figlio in maniera esclusiva. Pertanto laddove dalla cessazione della convivenza dei genitori sia stata emessa decisione del tribunale circa un affidamento condiviso, i benefici in esame non potranno essere concessi.

<sup>16</sup> "*Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente capo, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della Guardia di finanza, fatto salvo quanto previsto dal comma 2*".

<sup>17</sup> "*I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco previsti dalla normativa vigente.*".

connessi allo stato di maternità, nonché per quelle dovute alla fruizione del congedo di maternità, mentre le fattispecie di cui agli articoli 17 e 41 dei citati Decreti presidenziali in parola non si riferiscono ad assenze dal servizio, ma a diverse modalità di espletamento del medesimo, dovute all'esonero da determinati impieghi a tutela della genitorialità.

Ne consegue, pertanto, che qualora il godimento dei benefici di cui si tratta non consenta l'assolvimento dei richiamati obblighi, i richiedenti dovranno essere informati sui riflessi di impiego e/o avanzamento che il godimento degli stessi comporterà.

In sintesi, con le presenti linee di indirizzo in materia di tutela della genitorialità, si afferma che l'oggetto di tutela delle disposizioni in esame è il "minore" e la disciplina della concertazione consente di garantire a quest'ultimo le necessarie cure riconoscendo alcuni "benefici" ai propri genitori, padre o madre, che rivestono lo stato di militare.

Per assicurare il buon andamento delle istituzioni militari previsto dall'art. 97 della Costituzione e il rispetto degli obblighi derivanti dalla partecipazione dell'Italia alle Organizzazioni Internazionali, e garantire nel contempo la cura del "minore", le Forze Armate e l'Arma dei Carabinieri potranno adottare gli opportuni quanto necessari adattamenti alle proprie organizzazioni, ponendo sempre la massima attenzione ad evitare l'impiego contestuale, in missioni Fuori area, di coniugi militari con figli fino a tre anni di età. Resta alla valutazione di ciascuna componente la possibilità di tale impiego per i coniugi che abbiano figli minori di età compresa tra i 3 e i 12 anni (tale limite di età è stato individuato nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 155 *sexies* del codice civile e delle relative pronunce giurisprudenziali – sentenza della Corte di cassazione a sezioni riunite n. 22238/09 – che definiscono i 12 anni quale età presuntiva per la capacità di discernimento del minore<sup>18</sup>).

Di seguito l'analisi delle fattispecie sopra esposte:

**a. l'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione qualora vi sia la presenza di figli fino a sei anni di età**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera a) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, già contenuta nell'art. 14 comma 1 lettera a) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera a) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32 comma 1 lettera a) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un vincolo di esonero.

Beneficiario degli effetti dell'esonero è il personale appartenente alla stessa Amministrazione con figli di età inferiore a sei anni.

La previsione normativa in esame presenta al suo interno due aspetti cardine che è opportuno esaminare preliminarmente al fine di comprendere il reale significato finale della norma:

- esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio;
- coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione.

Per esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio si intende la facoltà per i coniugi di chiedere che le rispettive prestazioni lavorative giornaliere non siano perfettamente coincidenti. Per valutare se sussista o meno la sovrapposizione dell'orario di lavoro e quindi se sia possibile applicare l'istituto in questione si devono richiamare, in primo luogo, i Decreti del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394 e 395<sup>19</sup> i quali definiscono la durata dell'orario di lavoro e che lo stesso deve essere funzionale all'orario di servizio.

<sup>18</sup> È questa l'età, ad esempio, per la quale i giudici hanno l'obbligo di audire il minore nelle cause di separazione (cit. art. 155 *sexies* c.c.).

<sup>19</sup> D.P.R. 31 luglio 1995, n. 394 – *Recepimento del Provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze armate (Esercito, marina e Aeronautica)*;  
D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395 – *Recepimento dell'accordo sindacale del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo di polizia penitenziaria e Corpo forestale dello Stato) e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei Carabinieri e Corpo della guardia di finanza)*.

In particolare:

- per il personale militare, in base a quanto stabilito dalla Direttiva *sull' "Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare"* – edizione 2002/2003 (agg. alla Variante n.6), emanata dal Ministero della Difesa – Segretariato Generale della Difesa e Direzione Nazionale degli Armamenti – I Reparto – si intende per orario di lavoro (o orario di lavoro settimanale) il monte ore settimanale di attività lavorativa previsto dalle leggi in vigore mentre per orario di servizio l'ora di inizio e di fine delle attività giornaliere nei giorni della settimana determinato sulla base delle specifiche esigenze funzionali dei diversi settori d'impiego e dell'orario di lavoro settimanale;
- per il personale dell'Arma dei Carabinieri, in ragione della circolare n. 548/243-178-1-1950 datata 11 febbraio 2008, del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri – I Reparto – SM Ufficio Ordinamento, l'orario di servizio settimanale si articola su:
  - 5 giorni lavorativi, per gli uffici, sino a livello Comando di Corpo, e per i reparti d'istruzione, nella fascia oraria 8 - 14, con due rientri di tre ore ciascuno, dalle 14 alle 17.30 (comprensivi dei trenta minuti per la mensa obbligatoria di servizio);
  - 6 giorni lavorativi, per i servizi continuativi durante l'intero arco delle ventiquattro ore<sup>20</sup>, per un impegno di sei ore medie al giorno (con recupero dei trenta minuti necessari per la mensa obbligatoria di servizio).

Per quanto concerne, invece, la locuzione *"...coniugi dipendenti dalla stessa amministrazione..."*, ai fini della fattispecie in esame, si intende il personale delle Forze Armate/Arma dei Carabinieri<sup>21</sup>.

Inoltre, in considerazione del fine cui è diretta la disposizione in esame e considerata la specifica previsione del Codice Civile (art. 316), il beneficio in parola trova applicazione anche nei confronti dei genitori conviventi, ancorché non legati da vincolo di matrimonio, che abbiano provveduto al riconoscimento del figlio.

La previsione all'esame, in definitiva, è volta a garantire per i destinatari della norma la possibilità di assolvere l'orario di lavoro settimanale senza che vi sia una perfetta sovrapposizione dell'orario di servizio giornaliero dei coniugi (l'esonero è ammissibile solo in presenza di completa coincidenza temporale<sup>22</sup>). Pertanto, fermo restando l'assolvimento dell'orario di lavoro settimanale, i Comandanti di Corpo, nell'ambito della propria azione di comando e sulla scorta delle istanze presentate, valuteranno i presupposti della concessione del beneficio ispirandosi, per definire l'adeguata flessibilità dell'orario di servizio del dipendente, ai criteri generali di razionalità ed efficienza dell'azione amministrativa coniugati con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione.

La concessione del beneficio in esame è subordinata all'istanza dell'interessato che, completa della documentazione probatoria prevista (certificati/autocertificazioni relativi alla prole ovvero ad ogni altro elemento utile alla verifica della sussistenza della completa sovrapposizione dell'orario di servizio giornaliero), dovrà essere presentata all'Amministrazione di appartenenza.

**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**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera b) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, già contenuta nell'art. 14 comma 1 lettera b) del D.P.R. 11 settembre 2007, n 171;
- dal comma 1, lettera b) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32 comma 1 lettera b) del D.P.R. 11 settembre 2007, n 170.

<sup>20</sup> Turno predefinito di sei ore: 19-01, 13-19, 07-13, 01-07, riposo.

<sup>21</sup> I Comandanti di Corpo, nella valutazione dei presupposti per la concessione del beneficio in argomento, dovranno tenere in considerazione anche le fattispecie di personale coniugato con appartenenti alle Forze di Polizia ad ordinamento civile, per i quali è previsto lo stesso beneficio (ex art. 18 del citato D.P.R. n.51/2009).

<sup>22</sup> Al riguardo, ancorché la norma contempla solo i casi di completa sovrapposizione dell'orario di lavoro dei due coniugi, il Comandante di Corpo dovrà valutare attentamente anche le istanze dei coniugi i cui orari coincidano in modo parziale o residuale, al fine di agevolare le esigenze familiari del personale interessato.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un vincolo di esonero.

Beneficiario degli effetti dell'esonero è la madre o, alternativamente, il padre che ha presentato istanza per essere esentato dai servizi notturni sino al terzo anno di età del figlio.

La norma in esame ha portata immediatamente precettiva e tende, nello spirito della legge di riferimento<sup>23</sup>, a tutelare le situazioni di genitorialità nei primi anni di vita del bambino e precisamente fino al terzo anno di età dello stesso.

Il genitore che intende avvalersi del beneficio concesso dalla norma deve avanzare apposita istanza, indicando i dati anagrafici del figlio e dell'altro genitore, autocertificando<sup>24</sup> la situazione lavorativa di quest'ultimo, dalla quale emerga con chiarezza che l'altro genitore svolge attività lavorativa notturna.

La concessione del beneficio è subordinata, inoltre, alla dichiarazione che soltanto uno dei due genitori intende avvalersi di tale beneficio, avendo posto il legislatore il requisito dell'alternatività.

Pertanto, i genitori potranno optare facoltativamente per l'una o l'altra delle figure genitoriali, purché il beneficio non sia concesso contestualmente al padre ed alla madre.

A seguito del favorevole accoglimento dell'istanza, il lavoratore dovrà essere esonerato da ogni servizio notturno nel periodo compreso fra la nascita del figlio e il compimento del terzo anno di età.

Per servizio notturno dovrà essere inteso quanto stabilito dall'art. 53, comma 1, del D. Lgs. 151/2001, dall'art. 51 del D.P.R. 164 del 2002 e dalla Direttiva di SEGREDIFESA sull'“Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare” - edizione 2002/2003 (agg. alla Variante n.6), ovvero ogni prestazione lavorativa svolta dalle ore 22 alle ore 06.

**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**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera c) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 già contenuta nell'art. 14 comma 1 lettera c) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera c) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32 comma 1 lettera c) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un vincolo di esonero.

Beneficiario degli effetti dell'esonero è la madre che ha presentato istanza per essere esentata dal servizio notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per le situazioni monoparentali da turni continuativi articolati sulle 24 ore.

La norma in esame ha portata immediatamente precettiva e tende, nello spirito della legge di riferimento<sup>25</sup>, a tutelare le situazioni di genitorialità nei primi anni di vita del bambino e precisamente fino al terzo anno di età dello stesso.

La madre che intende avvalersi del beneficio concesso dalla norma deve avanzare apposita istanza indicando i dati anagrafici del figlio.

A seguito della concessione del beneficio, la madre dovrà essere esonerata non solo da ogni servizio notturno, intendendosi per tale ogni prestazione lavorativa dalle ore 22 alle ore 06<sup>26</sup>, ma anche da qualsivoglia turno articolato sulle 24 ore che, oltre a richiedere specifiche prestazioni lavorative orarie nell'arco delle ventiquattro ore, presuppone la reperibilità o la presenza nella sede di servizio per l'intera giornata.

<sup>23</sup> D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge n.53 dell'8 marzo 2000”.

<sup>24</sup> Il regime di autocertificazione è previsto dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 – *Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*.

<sup>25</sup> D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000”.

<sup>26</sup> Vds quanto stabilito dalla Direttiva di SEGREDIFESA sull'“Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare” - edizione 2002/2003 (agg. alla Variante n.6) e art. 51 del D.P.R. 164 del 2002.



Analogo beneficio può essere richiesto dal genitore monoparentale, intendendosi con tale termine oltre alla madre anche il padre vedovo o unico affidatario o collocatario<sup>27</sup>.

**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**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera d) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52;
- dal comma 1, lettera d) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un vincolo di esonero.

Beneficiari degli effetti dell'esonero sono le situazioni monoparentali, compreso il genitore unico affidatario, sino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio convivente.

La norma in esame ha portata immediatamente precettiva e tende, nello spirito della legge di riferimento<sup>28</sup>, a tutelare particolarmente le situazioni monoparentali, ovvero la presenza di un'unica figura genitoriale di riferimento.

La previsione normativa discende direttamente dall'art. 53 comma 2 lettera b) del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Il genitore unico affidatario o collocatario, che intende avvalersi del beneficio concesso dalla norma, deve avanzare apposita istanza indicando i dati anagrafici del figlio.

A seguito del favorevole accoglimento dell'istanza, il lavoratore dovrà essere esonerato da ogni servizio notturno nel periodo compreso fra la nascita del figlio e il compimento del dodicesimo anno di età.

Per servizio notturno dovrà essere inteso quanto stabilito dalla Direttiva di SEGREDIFESA sull'“Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare” – edizione 2002/2003 (agg. alla Variante n.6) e dell'art. 51 del D.P.R. n. 164 del 2002, ovvero ogni prestazione lavorativa dalle ore 22 alle ore 06.

**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**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera e) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 che integra l'art. 14, comma 1, lettera d) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera e) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51 che integra l'art. 32, comma 1, lettera d) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un divieto.

Beneficiario degli effetti del divieto è 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.

La previsione normativa in esame impone per l'amministrazione il *divieto* di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico, per più di una giornata, il personale con figli di età inferiore a tre anni. Tale *divieto si configura* in capo all'amministrazione esclusivamente qualora detto personale abbia presentato istanza “*per essere esonerato dai servizi continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei servizi*”. Il *divieto decade* nel caso in cui il personale destinatario della norma *manifesti il proprio consenso* all'invio in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata. Il *consenso deve essere acquisito in forma scritta* (consenso informato).

<sup>27</sup> In questo caso assumono rilievo le disposizioni del giudice emesse ai sensi dell'articolo 155 del c.c. in relazione al regime di affidamento o di frequentazione del minore.

<sup>28</sup> D. Lgs. 26 marzo 2001, n.151, “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n.53*”.

Fermo restando che è comunque prerogativa del Comandante di Corpo valutare l'opportunità di impiegare o meno in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico il personale in argomento, prevedendo nel caso in cui intenda comunque impiegare per più di una giornata i beneficiari degli effetti del divieto, l'acquisizione del citato consenso informato.

La situazione monoparentale, per la particolare criticità che la contraddistingue, risulta assimilabile, se non addirittura caratterizzata da maggiore gravità, rispetto a quella in cui si trovano i genitori appartenenti alla stessa Amministrazione che, in quanto tali, hanno titolo a chiedere l'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio. Pertanto, ancorché la situazione monoparentale non consenta di integrare i presupposti per l'esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio di cui alla lettera a) rileva, invece, ai fini del beneficio in esame qualora ricorrano gli altri presupposti, ossia l'esonero dai servizi continuativi e notturni.

**f. esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992 e s.m.i.**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera f) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 che integra l'art. 14, comma 1, lettera e) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera f) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51 che integra l'art. 32, comma 1, lettera e) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un vincolo di esonero.

Beneficiario degli effetti dell'esonero è il personale con a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge n. 104/1992.

La previsione normativa in esame consente ai destinatari della norma che ne presentino domanda di *ottenere l'esonero dal turno notturno*.

Dal momento che la richiamata Legge n. 104/1992 non utilizza il termine "*disabile*" per identificare i soggetti alla cui tutela è rivolta la legge ma si avvale del termine "*handicap*", ne consegue che per l'identificazione del soggetto disabile si dovrà far riferimento al portatore di handicap secondo le previsioni dell'art. 3 della citata legge e s.m.i..

Per quanto attiene la locuzione "*a proprio carico*" non si dovrà far riferimento a definizioni di carattere fiscale ma, raccordandosi con le previsioni normative vigenti e con la consolidata giurisprudenza in materia, bisognerà *considerare la posizione del soggetto che presta assistenza ad una persona a cui è stato riconosciuto l'handicap in situazione di gravità*, ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992, per il quale si rende necessario un intervento assistenziale permanente.

Ne consegue che potrà ottenere l'esonero dal turno notturno il personale destinatario dei benefici di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992<sup>29</sup>.

L'esonero potrà essere richiesto anche da 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 di cui all'articolo 33 della Legge n. 104/1992.

La Legge n. 423 del 27 ottobre 1993, ha stabilito che nelle more dell'accertamento definitivo da parte delle commissioni sanitarie di cui all'art. 4 della Legge n. 104/1992, e trascorsi 90 giorni dalla domanda di riconoscimento dello stato di handicap, la sussistenza dei presupposti per la concessione dei benefici dell'articolo 33 della citata legge può essere comprovata anche attraverso accertamenti provvisori da parte di un medico, in servizio presso l'unità sanitaria locale da cui è assistito l'interessato, specialista nella patologia oggetto dell'istanza di riconoscimento.

---

<sup>29</sup> Al riguardo si sottolinea che, la recente sentenza n.213 del 5 luglio 2016 della Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33, comma 3 della Legge n.104/1992, come modificato dall'art.24, comma 1, lettera a), della Legge n.183/2010, nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

L'accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della commissione. È di tutta evidenza, pertanto, che l'esonero dal turno notturno potrà essere richiesto anche da quel personale che, in attesa dell'accertamento definitivo dello stato di handicap del soggetto assistito, compri la sussistenza dei presupposti per usufruire dei benefici di cui all' art. 33 della Legge n. 104/1992 secondo le modalità introdotte dalla Legge n. 423/1993, testé richiamate.

**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**

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera g) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, già disciplinata dall'art. 14, comma 1, lettera f) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera g) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32, comma 1, lettera f) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un obbligo.

Beneficiari degli effetti dell'esonero sono le lavoratrici madri o i lavoratori padri, vincitori di concorso interno, con figli di età inferiore ai 12 anni.

La previsione normativa in esame menziona nuovamente il concetto di "lavoratrici madri" e "lavoratori padri", la cui definizione è riportata dall' art. 2 del testo unico sulla maternità, che definisce "*lavoratrice*" o "*lavoratore*", *salvo che non sia altrimenti specificato, i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.*

La portata di tale previsione, potrebbe non esplicitare i suoi effetti nel momento in cui lo svolgimento dei corsi di formazione citati dovessero svolgersi esclusivamente presso gli Istituti di formazione militare le cui sedi sono ben definite e limitate.

La stessa previsione, che non modifica quelle di cui agli articoli 1 e 24 dei decreti summenzionati, i quali escludono dall'ambito di applicazione il personale di leva, trova logico sviluppo nell'art. 1494 del COM (combinato con 1493 ed il 1495) che recita:

*"Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie, delle scuole e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di finanza, nonché il personale femminile volontario in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo per maternità di cui all'articolo 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.*

*Il personale militare femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie, delle scuole e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze Armate e del Corpo della Guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione da qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda è disposto dal comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione".*

Con riferimento al periodo massimo di assenza dall'attività didattica, al mancato sostenimento degli esami ed all'obbligo di accasermamento, si opera un generico rinvio ai principi generali ed alle specifiche disposizioni ordinarie tipiche dei relativi corsi/ periodi addestrativi/formativi.

**h. divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri, ai sensi degli articoli 39 e 40 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in servizi continuativi articolati sulle 24 ore**

Tale previsione normativa è disciplinata:

- dal comma 1, lettera h) dell'articolo 17 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 52, già disciplinata dall'articolo 14, comma 1, lettera g) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera h) dell'articolo 41 del D.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32 comma 1 lettera g) del D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un divieto. Beneficiari degli effetti dell'esonero sono la madre o il padre che fruiscono di riposi giornalieri ai sensi degli articoli 39 e 40 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Per meglio chiarire il disposto in esame occorre innanzitutto esplicitare gli articoli 39 e 40 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. (c.d. Testo Unico sulla maternità).

L'articolo 39 del D. Lgs. 151/2001 (Riposi giornalieri della madre) prevede che il datore di lavoro consenta alle lavoratrici madri, nel corso del *primo anno* di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, che si riducono ad uno nel caso in cui l'orario giornaliero di servizio sia inferiore a sei ore. Il periodo di riposo di cui sopra viene considerato come lavorativo ai fini della durata e della retribuzione del lavoro. Infine la durata del periodo di riposo viene ridotta a mezz'ora nel caso in cui la lavoratrice fruisca di asilo nido, messo a disposizione dal datore di lavoro, ubicato all'interno dell'unità produttiva o nelle sue immediate vicinanze.

L'articolo 40 del D.lgs. 151/2001 (Riposi giornalieri del padre) indica che i periodi di riposo di cui al richiamato articolo 39 sono estesi anche al padre nel caso in cui i figli siano affidati in maniera esclusiva al padre, in alternativa alla madre qualora quest'ultima non ne fruisca, nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente ovvero in caso di morte o di grave infermità della madre.

Un particolare caso è riferito all'articolo 41 del D.lgs. 151/2001 (Riposi per parti plurimi il quale prevede che, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo vengono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

La concessione dei riposi giornalieri sopra indicati comporta, ai sensi della norma in esame, il divieto di impiegare la madre o il padre, che fruiscono del predetto beneficio, in servizi continuativi che si articolano sulle ventiquattro ore.

Per "*servizi su turni continuativi articolati sulle ventiquattro ore*" si intende quelli che hanno una durata giornaliera continuativa di ventiquattro ore ovvero sono articolati in turni di ventiquattro ore (ad esempio quei servizi che implicano una organizzazione articolata in turni che prevedono la c.d. *rotazione in quinta*).

La disposizione in esame necessita di essere ulteriormente raccordata con quella di cui all'articolo 17, comma 1, lettera b, dove prevede l'*esonero, a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio*.

L'esonero di cui trattasi è ammesso a seguito di istanza da parte del personale interessato. L'istanza, redatta in forma di autocertificazione, dovrà contenere l'esplicitazione di tutti i requisiti necessari alla concessione del diritto indicati dalla norma (dati anagrafici del figlio, regime matrimoniale o legittimo riconoscimento del figlio situazione lavorativa del coniuge). Tale concessione, nei limiti temporali previsti dalla norma, può essere concessa alternativamente ai coniugi se aventi diritto ovvero contemporaneamente solo in presenza di parto plurimo.

In relazione al riconoscimento dei benefici in modo "alternativo" fra il padre e la madre, si precisa che sulla scorta dell'attuale orientamento giurisprudenziale<sup>30</sup>, e secondo quanto richiamato dalla Direzione Generale per il Personale Militare, il diritto ai riposi giornalieri di cui al richiamato art. 40 del D.lgs. 151/2001, compete 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.

**i. possibilità di fruire dell'assegnazione temporanea della sede di servizio in presenza di figli di età inferiore a tre anni e per un periodo non superiore a tre anni**

Tale previsione normativa è disciplinata:

- dall'articolo 42-bis del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- dall'art. 2209 *sexies* lett. a. del COM di cui al D. Lgs. 15 marzo 2010, n.66.

---

<sup>30</sup> Vds. al riguardo, a titolo esemplificativo, la sentenza del Consiglio di Stato n. 4618 del 2014.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un obbligo. Beneficiari degli effetti dell'assegnazione temporanea sono le lavoratrici madri o i lavoratori padri con figli di età inferiore ai 3 anni.

L'art. 42-bis prevede che il genitore con figli minori fino a tre anni di età dipendente di amministrazioni pubbliche può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione<sup>31</sup>.

La norma rientra inequivocabilmente tra quelle poste a tutela dei valori inerenti la famiglia e, in particolare, la cura dei figli minori in tenerissima età con entrambi i genitori impegnati in attività lavorativa, assicurati dagli artt. 29, 30, 31 e 37 della Costituzione i quali, nel postulare i diritti-doveri dei genitori di assolvere agli obblighi loro assegnati nei confronti della prole, promuovono e valorizzano gli interventi legislativi volti a rendere effettivo l'esercizio di tale attività, salvaguardando contestualmente le esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione pubblica chiamata a verificare in concreto che la concessione del beneficio non si riveli gravemente dannosa per la stessa.

L'impiego del personale che usufruisce del beneficio del trasferimento temporaneo di sede in argomento presso l'Ente di t.a., dovrà essere indirizzato alla realizzazione di un'effettiva presenza del genitore nel contesto familiare onde assicurare i richiamati valori costituzionalmente protetti. Al riguardo quindi, l'eventuale previsione di un impiego in attività al di fuori della sede stanziale, anche di durata temporale limitata, potrà essere valutato solo in casi eccezionali.

Al personale titolare del beneficio, onde assicurare l'adempimento degli obblighi citati nei confronti della prole, dovrà inoltre risultare preclusa la possibilità di presentare ulteriori domande di trasferimento per tutta la durata della t.a., che ne svilirebbe la *ratio* alla base del trasferimento temporaneo.

**j. la possibilità di usufruire di un periodo di congedo temporaneo per il personale femminile vittima di violenza di genere**

Tale previsione normativa è disciplinata:

- dall'articolo 24 del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80<sup>32</sup>;
- dalla circolare applicativa 15 aprile 2016, n.65 dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale.

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un obbligo.

Beneficiari del congedo in argomento sono le lavoratrici madri vittime di violenza di genere.

Il congedo per le vittime di violenza di genere è fruibile su base giornaliera o oraria, con regole definite dalla citata circolare applicativa dell'INPS.

Il requisito fondamentale è l'inserimento della vittima in percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, centri antiviolenza o case rifugio di cui all'articolo 5-bis del Decreto Legge 93/2013.

Il congedo, che potrà essere usufruito in un arco temporale di tre anni, spetta per un massimo di 90 giorni lavorativi e deve essere prevista la possibilità di utilizzarlo su base oraria o quotidiana. Nel primo caso, ci si potrà astenere dal lavoro per un numero di ore pari alla metà dell'orario di servizio giornaliero.

---

<sup>31</sup> Si precisa che il termine ordinario di trenta giorni per la chiusura del procedimento, inserito all'interno dell'art. 42-bis del D. Lgs. 151/2001, dovrà essere raccordato con le previsioni degli artt. 1039 e 1040 del TUOM che fissano rispettivamente in novanta e centottanta giorni il termine ultimo per la conclusione del procedimento amministrativo di competenza degli SM di FA (art. 1039) e del C.do Gen. Arma CC (art. 1040).

<sup>32</sup> Decreto la cui delega risale al cosiddetto *Jobs Act* (L. 10 dicembre 2014, n. 183 - Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro) recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Il congedo, salvo casi di oggettiva impossibilità, dovrà essere chiesto con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando inizio e fine del periodo di congedo e producendo idonea certificazione.

**k. concessione del voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting**

Tale previsione normativa è disciplinata:

- dall'articolo art. 4, comma 24, lettera b della Legge n. 92 del 28 giugno 2012;
- dalla circolare applicativa 16 dicembre 2014, n.169 dell'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale;

Destinatario della norma è la Pubblica Amministrazione in capo alla quale è posto un obbligo.

Beneficiari del *voucher* in argomento sono le lavoratrici madri.

Il beneficio in argomento<sup>33</sup> prevede la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, *voucher* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.

Il personale interessato, al fine della corresponsione del beneficio dovrà presentare domanda tramite i previsti canali messi a disposizione dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, con contestuale presentazione di rinuncia (scritta), presso l'Ente di appartenenza, alla fruizione del corrispondente numero di mesi di congedo parentale.

Appare il caso di precisare che, così come stabilito dalle richiamate norme, dal momento di presentazione della domanda e fino all'accoglimento della stessa, per la madre lavoratrice è sospesa la possibilità di fruire del periodo di congedo parentale cui si rinuncia nella domanda di beneficio e detta fruizione sarà nuovamente consentita solo nel caso di reiezione della domanda, ovvero in caso di rinuncia al beneficio.

**4. TUTELA DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI**

Per quanto concerne l'applicazione delle disposizioni in materia di tutela della maternità (tutela della salute durante lo stato di gravidanza, congedo di maternità ed anticipo del congedo), del padre militare (congedo di paternità), della genitorialità (congedo parentale, riposi orari giornalieri dei genitori, licenze per malattia del figlio, tutela dell'handicap), permessi e congedi per eventi e cause particolari, si deve fare riferimento alle specifiche circolari emanate sulle materie dalla competente Direzione Generale per il Personale Militare e richiamate all'interno dei riferimenti nazionali del presente documento.

---

<sup>33</sup> Al momento confermato per il 2017 e il 2018, nei limiti delle risorse economiche previste di cui all'art. 1, comma 356, della Legge 11 dicembre 2016, n.232 (c.d. legge di Bilancio 2017).