



# STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO

## I Reparto Affari Giuridici ed Economici del Personale

Ufficio Trattamento Economico e Rappresentanza Militare

Via XX settembre, 123 / A - 00187 Roma  
Indirizzo telegrafico: STATESERCITO PRIMO

Prot. n. 3376 Cod.id. TERMI Ind.cl. 05.09.06/06  
Allegati: 1 + 1 Anx.

00187 Roma, 24 NOV. 2011  
POC: Ten.Col. Massimo CIAMPI (tel. 3/8121)

OGGETTO: Art. 14 del D.P.R. n. 171/2007 e art. 17 del D.P.R. n. 52/2009 in materia di "tutela delle lavoratrici madri" - **linee di indirizzo.**

A ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

~~~~~  
Riferimento:

- a. lettera n. M\_D SSMD 0090910 in data 14 ottobre 2011 dello Stato Maggiore della Difesa;
- b. messaggio n. 3588/07/5.3.10 - CU in data 13 giugno 2009 dello Stato Maggiore dell'Esercito - Dipartimento di Impiego del Personale.

- ~~~~~
1. S'invia in annesso, per l'opportuna diramazione, il documento recante le "modalità per la concessione al personale appartenente al Comparto Difesa e all'Arma dei Carabinieri dei benefici previsti a tutela delle lavoratrici madri dall'articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 e dall'articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51", da applicare, a titolo sperimentale, fino al 31 dicembre 2012.
  2. In merito si evidenzia che è stata fatta salva la possibilità per ciascuna Forza Armata di adottare gli opportuni quanto necessari adattamenti, nell'ambito delle rispettive competenze in materia d'impiego e al fine di garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali nei vari consessi internazionali. Pertanto si rammenta che, sulla base di quanto indicato nel messaggio al quale si fa riferimento in "b", gli enti in indirizzo -in presenza di istanze tendenti a ottenere gli esoneri in argomento e/o i congedi parentali previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 che vadano ad incidere su un periodo di previsto impiego all'estero- dovranno inoltrare le richieste del personale interessato al Dipartimento Impiego del Personale, che provvederà alla disamina -in chiave unitaria- delle stesse e alla valutazione -caso per caso- in ordine alla prevalenza o meno delle esigenze istituzionali rispetto alle necessità personali/familiari.
  3. Eventuali contributi e osservazioni per il miglioramento del documento in questione dovranno pervenire entro la suindicata scadenza della sperimentazione.
  4. Si rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento ritenuto utile al riguardo.

d'ordine  
IL CAPO REPARTO  
(Gen. D. c. (li.) Paolo GEROMETTA)

Allegato alla lettera n.3376 - TERM1 - 5.09.06/06 in data 24 NOV. 2011 di SME I REPARTO

|   |                                                                     |       |                      |
|---|---------------------------------------------------------------------|-------|----------------------|
| A | COMANDO DELLE FORZE OPERATIVE TERRESTRI                             | 37100 | <u>VERONA</u>        |
|   | COMANDO LOGISTICO DELL'ESERCITO                                     | 00100 | <u>ROMA</u>          |
|   | ISPETTORATO DELLE INFRASTRUTTURE DELL'ESERCITO                      | 00100 | <u>ROMA</u>          |
|   | COMANDO PER LA FORMAZIONE E SCUOLA DI APPLICAZIONE<br>DELL'ESERCITO | 10122 | <u>TORINO</u>        |
|   | COMANDO MILITARE DELLA CAPITALE                                     | 00197 | <u>ROMA</u>          |
|   | CENTRO DI SIMULAZIONE E VALIDAZIONE                                 | 00053 | <u>CIVITAVECCHIA</u> |

e, per diramazione interna:

|                                                                                                 |       |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|
| DIPARTIMENTO IMPIEGO DEL PERSONALE DELL'ESERCITO                                                |       | <u>SEDE</u>    |
| III REPARTO IMPIEGO DELLE FORZE - C.O.E.                                                        |       | <u>SEDE</u>    |
| IV REPARTO LOGISTICO                                                                            |       | <u>SEDE</u>    |
| V REPARTO AFFARI GENERALI                                                                       |       | <u>SEDE</u>    |
| REPARTO PIANIFICAZIONE GENERALE E FINANZIARIA                                                   |       | <u>SEDE</u>    |
| DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE TERRESTRE                                                    |       | <u>SEDE</u>    |
| UFFICIO GENERALE DEL C.R.A./ESERCITO ITALIANO                                                   |       | <u>SEDE</u>    |
| DIREZIONE PER IL COORDINAMENTO CENTRALE DEL SERVIZIO<br>DI VIGILANZA E PROTEZIONE E PREVENZIONE |       | <u>SEDE</u>    |
| UFFICIO GENERALE DEL CAPO DI STATO MAGGIORE ESERCITO                                            |       | <u>SEDE</u>    |
| UFFICIO GENERALE DELLO STATO MAGGIORE ESERCITO                                                  |       | <u>SEDE</u>    |
| UFFICIO PER IL COORDINAMENTO DEI SERVIZI DI VIGILANZA D'AREA                                    |       | <u>SEDE</u>    |
| COMMISSIONE DI VALUTAZIONE AVANZAMENTO SOTTUFFICIALI                                            | 00100 | <u>ROMA</u>    |
| COMMISSIONE DI VALUTAZIONE AVANZAMENTO TRUPPA                                                   | 00100 | <u>ROMA</u>    |
| UFFICIO AMMINISTRAZIONE                                                                         |       | <u>SEDE</u>    |
| CENTRO DI SELEZIONE E RECLUTAMENTO NAZIONALE<br>DELL'ESERCITO                                   | 06034 | <u>FOLIGNO</u> |
| UFFICIO RECLUTAMENTO STATO E AVANZAMENTO                                                        |       | <u>SEDE</u>    |
| UFFICIO GIURIDICO-LEGALE                                                                        |       | <u>SEDE</u>    |

e, per conoscenza:

|                                                                          |  |             |
|--------------------------------------------------------------------------|--|-------------|
| SEZIONE ESERCITO DEL CONSIGLIO CENTRALE<br>DELLA RAPPRESENTANZA MILITARE |  | <u>SEDE</u> |
|--------------------------------------------------------------------------|--|-------------|



# STATO MAGGIORE DELLA DIFESA

## I Reparto Personale – Ufficio Condizione Militare

MINISTERO DELLA DIFESA  
STAMADIFESA

Prot. n. M\_D SSMD 0090910 14-10-2011  
008-500

Roma, 14 OTT. 2011  
(P. di C. Cap. GIORIO – tel. 22716)  
([primo.ucm3s@smd.difesa.it](mailto:primo.ucm3s@smd.difesa.it))



All.: n. 2;

**OGGETTO:** Articolo 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171, ed articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52, in materia di “*Tutela delle lavoratrici madri*” - linee di indirizzo.

### A ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

1. Si trasmette, in allegato, il documento elaborato dal Gruppo di Lavoro interforze circa l'argomento in oggetto.
2. Le predette linee di indirizzo verranno applicate, a carattere sperimentale, per un anno, a far data dalla ricezione.
3. Gli Stati Maggiori di Forza Armata e il Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri provvederanno a fornire, entro il 31 dicembre 2012, apposita relazione concernente lo stato di applicazione ed eventuali contributi per miglioramento del testo in esame.

d'ordine  
IL CAPO REPARTO  
(Gen. D.A. Franco MARSIGLIA)

Allegato alla lettera prot. n.

MINISTERO DELLA DIFESA  
STAMADIFESA  
M\_D SSMD 0090910 14-10-2011  
008-500



**ELENCO INDIRIZZI**

|          |                                                                                              |                    |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>A</b> | <b>STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO</b><br>I Reparto Affari Giuridici ed Economici del Personale | <b><u>SEDE</u></b> |
|          | <b>STATO MAGGIORE DELLA MARINA</b><br>1° Reparto Personale                                   | <b><u>ROMA</u></b> |
|          | <b>STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA</b><br>1° Reparto Ordinamento e Personale                 | <b><u>ROMA</u></b> |
|          | <b>COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI</b><br>SM – Ufficio Legislazione               | <b><u>ROMA</u></b> |

**e, per conoscenza:**

|                                                                                                                                |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>MINISTERO DELLA DIFESA</b><br>Direzione Generale per il Personale Militare                                                  | <b><u>ROMA</u></b> |
| <b>COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA</b><br>I Reparto – Ufficio Personale Ispettori, Sovrintendenti, App. e Finanziari | <b><u>ROMA</u></b> |
| <b>COMANDO GENERALE DEL CORPO DELLE CAPITANERIE DI PORTO – GUARDIA COSTIERA</b><br>Reparto 1° Personale                        | <b><u>ROMA</u></b> |

**Diramazione interna:**

|                                                                         |                    |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>STATO MAGGIORE DELLA DIFESA</b><br>Ufficio Generale Affari Giuridici | <b><u>SEDE</u></b> |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|

**Estensione di copia:**

|                                                                                                                                                                                |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>STATO MAGGIORE DELLA DIFESA</b><br>I Reparto Personale<br>– Ufficio Impiego del Personale<br>– Ufficio Reclutamento, Stato e Avanzamento<br>– Ufficio Trattamento Economico | <b><u>SEDE</u></b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|



**STATO MAGGIORE DELLA DIFESA**  
*I Reparto Personale - Ufficio Condizione Militare*

**“Modalità per la concessione al personale appartenente al Comparto Difesa ed all’Arma dei Carabinieri dei benefici previsti a *“tutela delle lavoratrici madri”* dall’articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 e dall’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51”**

**LINEE DI INDIRIZZO**



## PREMESSA

La tutela della genitorialità affonda le proprie radici negli articoli 31 e 37 della Costituzione<sup>1</sup>.

L' art. 1494 del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, 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 (Decreto Legislativo 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*), nonché le disposizioni dettate dai provvedimenti di concertazione<sup>2</sup>, ovvero (per gli aspetti d'interesse del presente documento) quella di cui all'art. 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 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 Decreto del Presidente della Repubblica 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 Decreto del Presidente della Repubblica 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 Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 170 e dell'art. 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171.

Questi ultimi, oggetto di concertazione interforze, nel richiamare le norme del Decreto Legislativo n. 151/2001<sup>3</sup>, entrato in vigore in data 27 aprile 2001, hanno introdotto specifiche disposizioni in 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:

- 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.
- l'esonero per la madre o, alternativamente, per il padre, dal servizio notturno;
- l'esonero 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;
- l'esonero dal servizio notturno per le situazioni monoparentali, ivi compreso il genitore unico affidatario;

<sup>1</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.

<sup>2</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 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*;

Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171 - *Recepimento del provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze armate*;

Decreto del Presidente della Repubblica 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*;

Decreto del Presidente della Repubblica 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*;

<sup>3</sup> Decreto Legislativo 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*.

- il divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico, il personale che abbia proposto istanza per essere esonerato dai servizi continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei servizi;
- 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;
- l'esonero, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- il divieto di impiegare la madre o il padre che fruiscono dei riposi giornalieri a tutela della paternità e maternità in servizi continuativi articolati sulle 24 ore (articoli 39 e 40 del decreto legislativo n. 151/2001).

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

A chiusura di tale premessa si evidenzia come il Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 fa salve (all'articolo 1, comma 2) le condizioni di maggior favore stabilite in leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione<sup>4</sup>. La natura giuridica delle norme contenute nei provvedimenti di concertazione, art. 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 e articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, è del tutto assimilabile a quella delle norme dei contratti collettivi e pertanto le condizioni di maggior favore e tutela della maternità e paternità, oggetto delle presenti linee di indirizzo, sono da considerarsi, per ogni effetto, riconosciute da tale Testo Unico. E' inoltre da rilevare che, l'articolo 1495 del Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66, "Effetti sulla stato giuridico", prevede, al comma 1<sup>5</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>6</sup>. Quest'ultimo, infatti, prevede che i periodi di congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17 del citato Decreto Legislativo 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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 e 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 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 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.

Con la presente, si realizza, pertanto, un documento che riporta le linee di indirizzo, tese a fornire criteri omogenei e parametri uniformi per le Forze Armate e per l'Arma dei Carabinieri,

<sup>4</sup> Di seguito è riportata la citata previsione normativa: "Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione".

<sup>5</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>6</sup> "I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17 del Decreto Legislativo 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."

senza peraltro incidere sulle competenze attribuite dal Decreto Legislativo n. 66/2010 agli Enti dell'Area Tecnico-Amministrativa ed ai relativi Vertici delle Forze Armate e dell'Arma dei Carabinieri.

In sintesi, 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. Tuttavia qualora i benefici riconosciuti dall'ordinamento militare al proprio personale possano incidere sull'assolvimento dei compiti che la carta costituzionale e leggi speciali attribuiscono alle Forze Armate e all'Arma dei Carabinieri, i Vertici di queste ultime istituzioni, nell'ambito delle rispettive competenze, potranno valutare di dare prevalenza all'assolvimento dei propri compiti.

Stante la particolare complessità e sensibilità della materia oggetto delle presenti linee di indirizzo e allo scopo di consentire ulteriori miglioramenti, le stesse troveranno applicazione a carattere sperimentale per il primo anno, a decorrere dalla data della lettera di diramazione.



Previsione normativa relativa “*all’esonero della sovrapposizione completa dell’orario di servizio, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti della stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età*”.

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera a) dell’articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52, già contenuta nell’art. 14 comma 1 lettera a) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera a) dell’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell’art. 32 comma 1 lettera a) del Decreto del Presidente della Repubblica 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>7</sup> i quali definiscono la durata dell’orario di lavoro e che lo stesso deve essere funzionale all’orario di servizio. 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, 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);

<sup>7</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 394 – *Recepimento del Provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze armate (Esercito, marina e Aeronautica)*;

Decreto del Presidente della Repubblica 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)*.

- 6 giorni lavorativi, per i servizi continuativi durante l'intero arco delle ventiquattro ore<sup>8</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 di Esercito, Marina, Aeronautica e Carabinieri.

Inoltre, in considerazione del fine cui è diretta la disposizione in esame e considerato la specifica previsione del Codice Civile (art. 317-bis), 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). 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.

---

<sup>8</sup> Turno predefinito di sei ore: 19-01, 13-19, 07-13, 01-07, riposo.

Previsione normativa relativa *“all’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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52, già contenuta nell’art. 14 comma 1 lettera b) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n 171;
- dal comma 1, lettera b) dell’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell’art. 32 comma 1 lettera b) del Decreto del Presidente della Repubblica 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 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>9</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>10</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 Decreto Legislativo 151/2001, dall’art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 164 del 2002 e dalla Direttiva di SEGREDIFESA sull’*“Orario di lavoro e compenso per lavoro straordinario del personale militare”* - edizione 2002/2003 del 23 gennaio 2003, ovvero ogni prestazione lavorativa svolta dalle ore 22 alle ore 06.

In relazione al riconoscimento dei benefici in modo *“alternativo”* fra il padre e la madre, sulla base del quadro giuridico vigente si può ritenere che nel caso in cui la madre sia *“casalinga”* il padre,

<sup>9</sup> Decreto legislativo 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”*.

<sup>10</sup> Il regime di Autocertificazione è previsto dal Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 - *Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*.

militare in servizio, non abbia diritto alla tutela in esame, fatte salve ulteriori considerazioni in ordine ad impedimenti oggettivi della stessa (ad es. per grave infermità).

Tale interpretazione deriva dall'estensione alla fattispecie in esame di un pronunciamento del Consiglio di Stato (parere n. 2732 del 23.09.2009) relativo ad un precetto normativo affine in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Nel caso di specie, infatti, l'Alto Consesso ha:

- constatato che le norme di tutela sottoposte al proprio esame (artt. 39 e 40, Decreto Legislativo n. 151/2001) hanno tutte per presupposto che la madre non possa o non voglia per ragioni giuridiche, fisiche o per scelta, provvedere, usufruendo dei riposi giornalieri, alla cura del minore, e che la *ratio* della norma è quella di garantire la presenza, alternativamente, di uno dei due genitori;
- espresso parere negativo in ordine al riconoscimento delle tutele sottoposte al proprio vaglio per il padre lavoratore con moglie casalinga in quanto l'attività di quest'ultima comprende anche lo svolgimento delle cure parentali (ivi inclusa l'assistenza ai figli).



Previsione normativa relativa “*all’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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 già contenuta nell’art. 14 comma 1 lettera c) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera c) dell’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell’art. 32 comma 1 lettera c) del Decreto del Presidente della Repubblica 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>11</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>12</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.

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>13</sup>.

<sup>11</sup> Decreto legislativo 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*”.

<sup>12</sup> Vds quanto stabilito dalla Direttiva di SEGREDEFESA sull’*“Orario di lavoro e congedo per lavoro straordinario del personale militare”* - edizione 2002/2003 del 23 gennaio 2003 e art. 51 del D.P.R. 164 del 2002.

<sup>13</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.

Previsione normativa relativa *“all’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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52;
- dal comma 1, lettera d) dell’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 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>14</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 Decreto Legislativo 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 e dell’art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 164 del 2002, ovvero ogni prestazione lavorativa dalle ore 22 alle ore 06.

<sup>14</sup> Decreto legislativo 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”*.

Previsione normativa relativa “*al 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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 che integra l'art. 14, comma 1, lettera d) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera e) dell'articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51 che integra l'art. 32, comma 1, lettera d) del Decreto del Presidente della Repubblica 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.

Per quanto attiene la locuzione “*per essere esonerato dai servizi continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei servizi*” si deve in primo luogo tener presente che, avendo il legislatore, nella previsione normativa in esame, fatto riferimento alle tre tipologie di esonero legandole dalla congiunzione e) e con riferimento al testo letterale della norma, si può ragionevolmente ritenere che il divieto in discussione sorga in capo all'amministrazione esclusivamente qualora il personale abbia presentato istanza per beneficiare delle tre le tipologie di esonero menzionate.

Nel caso in cui il Comandante di corpo intenda impiegare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata i beneficiari degli effetti del divieto, potrà farlo soltanto acquisendo il consenso degli interessati. Il *consenso deve essere acquisito in forma scritta* (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.



Previsione normativa relativa *“all’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”*.

Tale previsione normativa è disciplinata rispettivamente:

- dal comma 1, lettera f) dell’articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52 che integra l’art. 14, comma 1, lettera e) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera f) dell’articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51 che integra l’art. 32, comma 1, lettera e) del Decreto del Presidente della Repubblica 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 5 febbraio 1992, n. 104.

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 5 febbraio 1992, n. 104* 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..

Per quanto attiene la locuzione *“a proprio carico”* si dovrà far riferimento non a definizioni di carattere fiscale ma raccordandosi con le previsioni della legge n. 104/1992 *considerare la posizione del soggetto che presta assistenza ad una persona a cui è stato riconosciuto l’handicap in situazione di gravità*.

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.

L’esonero potrà essere richiesto anche da quel personale che pur non usufruendo materialmente dei permessi di cui alla legge 104/1992 certifichi la sussistenza dei presupposti per la concessione dei benefici di cui all’articolo 33 della legge n. 104/1992.

La legge 27 ottobre 1993, n. 423 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.

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 L. n. 104/1992 secondo le modalità introdotte dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423 testé richiamate.



Previsione normativa relativa *“alla 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 Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52, già disciplinata dall'art. 14, comma 1, lettera f) del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera g) dell'articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32, comma 1, lettera f) del Decreto del Presidente della Repubblica 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 a parere dello scrivente 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 codice dell'ordinamento militare (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, e' 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 decreto legislativo 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda e' 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.

Previsione normativa relativa *“al 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 in servizi continuativi articolati sulle 24 ore”*.

Tale previsione normativa è disciplinata:

- dal comma 1, lettera h) dell'articolo 17 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 52, già disciplinata dall'articolo 14, comma 1, lettera g) del Decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 2007, n. 171;
- dal comma 1, lettera h) dell'articolo 41 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, già contenuta nell'art. 32 comma 1 lettera g del Decreto del Presidente della Repubblica 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Per meglio chiarire il disposto in esame occorre innanzitutto esplicitare gli articoli 39 e 40 del decreto legislativo 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”*).

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.

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.

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.

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, sulla base del quadro giuridico vigente si può ritenere che nel caso in cui la madre sia “casalinga” il padre, militare in servizio, non abbia diritto alla tutela in esame, fatte salve ulteriori considerazioni in ordine ad impedimenti oggettivi della stessa (ad es. per grave infermità).

Tale interpretazione deriva dall'estensione alla fattispecie in esame di un pronunciamento del Consiglio di Stato (parere n. 2732 del 23.09.2009) relativo ad un precetto normativo affine in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Nel caso di specie, infatti, l'Alto Consesso ha:

- constatato che le norme di tutela sottoposte al proprio esame (artt. 39 e 40, d. lgs. n. 151/2001) hanno tutte per presupposto che la madre non possa o non voglia per ragioni giuridiche, fisiche o per scelta, provvedere, usufruendo dei riposi giornalieri, alla cura del minore, e che la *ratio* della norma è quella di garantire la presenza, alternativamente, di uno dei due genitori;
- espresso parere negativo in ordine al riconoscimento delle tutele sottoposte al proprio vaglio per il padre lavoratore con moglie casalinga in quanto l'attività di quest'ultima comprende anche lo svolgimento delle cure parentali (ivi inclusa l'assistenza ai figli).