



2024

GUIDA ALLA GENITORIALITÀ: MATERNITÀ E PATERNITÀ... IN PILLOLE

U.N.P.O.

Ufficio Nazionale Pari Opportunità

f

a

q

L'art. 30 della Costituzione della Repubblica Italiana dispone che educare ed istruire i figli è un dovere e un diritto dei genitori.



Permessi per controlli prenatali

Le lavoratrici in stato di gravidanza, per il tempo necessario all'effettuazione degli esami e/o delle visite specialistiche richieste, durante l'orario di lavoro, compreso quello occorrente per il raggiungimento della struttura sanitaria e il rientro al Reparto, possono fruire di permessi prenatali retribuiti.

Il personale femminile interessato dovrà riprendere l'attività lavorativa al termine del controllo effettuato, salvo il caso in cui lo stesso si protragga oltre l'orario di lavoro giornaliero.



È necessario presentare documentazione probatoria attestante l'effettuazione della visita/controllo?

Sì, occorre presentare la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di inizio e termine di effettuazione delle prestazioni sanitarie. La mancata presentazione della documentazione probatoria comporterà il recupero delle ore di permesso fruite entro il mese successivo.

f

a

q



Licenza straordinaria per maternità “astensione obbligatoria”



Il congedo obbligatorio di maternità viene concesso al militare donna, secondo le seguenti tempistiche temporali:

- a. due mesi prima della d.p.p. e tre mesi successivi la stessa;
- b. periodi di gestazione antecedenti i sopracitati due mesi, qualora sia disposta l'interdizione anticipata da parte dell' A.S.L. (istituto della “gravidenza a rischio”), o dell'Ispettorato territoriale del lavoro (mansioni incompatibili con la gravidanza);
 - a. su richiesta dell'interessata, dal mese prima la d.p.p. a quattro mesi dopo la stessa, a condizione che il medico del S.S.N. e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro , attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
 - b. cinque mesi successivi al parto, nel caso di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento, a condizione che il medico del S.S.N e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Si precisa che la predetta documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza.

La data del parto è giorno a sé rispetto ai due mesi ante partum e ai tre mesi post partum e, pertanto, tale giorno deve essere sempre aggiunto ai consueti cinque mesi di congedo di maternità.

f

a

q

2024



Licenza straordinaria per maternità “astensione obbligatoria”

1. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto alla d.p.p., come devo comportami?

Il relativo periodo di astensione obbligatoria non goduto va ad aggiungersi a quello post partum e la lavoratrice madre è tenuta a presentare il certificato (entro 30 giorni).



A titolo esemplificativo:

D.P.P.	DATA EFFETTIVA DEL PARTO	INIZIO ASTENSIONE OBBLIGATORIA	FINE ASTENSIONE OBBLIGATORIA
10.08.2021	01.08.2021	10.06.2021	10.11.2021

f

a

q

2024



Licenza straordinaria per maternità “astensione obbligatoria”

2. E se l'evento è posticipato rispetto alla d.p.p.?

In questo caso, all'interessata spettano, in ogni caso, i tre mesi di astensione obbligatoria successivi alla data effettiva del parto.

3. Se il neonato è prematuro o è ricoverato in una struttura?

La madre può sospendere (anche parzialmente) il congedo successivo al parto e riprendere l'attività lavorativa, previa presentazione di certificato medico attestante l'idoneità al servizio. In tal modo, potrà usufruire del periodo di astensione obbligatoria (sia post che ante parto, se non è stato fruito per intero), a partire dalle dimissioni del bambino.

4. Cosa accade se la gravidanza si interrompe?

- Quando si verifica questa circostanza (interruzione spontanea o terapeutica), dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione, o nei casi di decesso del bambino alla nascita o durante il godimento del congedo, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo spettante.
- Ella può anche rinunciare alla facoltà di fruire dello stesso, decidendo di riprendere l'attività lavorativa, con un preavviso al datore di lavoro, a condizione che il medico del S.S.N. e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.



f

a

q

2024



Licenza straordinaria per maternità “astensione obbligatoria”

2024

5. Posso fruire dell'istituto anche per l'adozione/affidamento di minore?

- a. Per l'adozione o affidamento preadottivo nazionale, il congedo di maternità ha durata massima di cinque mesi e deve essere fruito entro i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- b. per l'adozione o l'affidamento preadottivo internazionale, ferma restando la durata complessiva del congedo pari a cinque mesi (entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia), esso può essere fruito anche parzialmente (prima dell'ingresso del minore in Italia), durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per gli incontri e gli adempimenti burocratici. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità (Licenza straordinaria non retribuita per adozione o affidamento preadottivo);
- c. in caso di affidamento non preadottivo, la durata massima del congedo di maternità è di tre mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore.



f

a

q



Licenza straordinaria per adozione o affidamento preadottivo

A ciascun genitore è concesso un periodo di licenza straordinaria senza assegni, variabile a seconda delle necessità e, pertanto, non rientrante nel limite massimo dei 45 giorni annui, prima della pronuncia definitiva di adozione e nei casi di affidamento preadottivo, sia nazionale che internazionale.

Ciò per consentire al padre e alla madre di trascorrere un periodo di permanenza all'estero finalizzato all'incontro con il bambino e al disbrigo degli adempimenti burocratici, nonché la fruizione di un periodo di affidamento preadottivo (indipendentemente se in Italia o all'estero), debitamente certificato dall'Ente che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

Licenza straordinaria per paternità "astensione obbligatoria"

Quando l'assistenza materna è resa impossibile per decesso, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo del figlio al padre, quest'ultimo può godere dell'astensione obbligatoria, ovvero può fruire la parte residua che sarebbe spettata alla madre.

Nel caso di adozione, tale beneficio spetta al padre lavoratore qualora la madre lavoratrice avente diritto non ne faccia richiesta.

N.B.: tale beneficio non spetta in caso di affidamento di minore, poiché la norma lo riserva esclusivamente alla madre.

f

a

q

2024



Licenza straordinaria obbligatoria per paternità

Il militare padre può astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, nei due mesi precedenti la d.p.p. fino ai cinque mesi successivi alla nascita.

Il congedo può essere fruito anche frazionandolo a giorni (ma non a ore) ed in via non continuativa e viene concesso anche in caso di morte perinatale del figlio (periodo compreso tra l'inizio della 28° settimana di gravidanza e i primi dieci giorni di vita del neonato).

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

Il diritto a beneficiare del periodo di congedo obbligatorio è, altresì, riconosciuto al militare adottivo o affidatario e deve essere esercitato entro i cinque mesi dall'ingresso del figlio in famiglia



f

a

q

2024



Licenza straordinaria **obbligatoria per paternità**



Può essere goduta dal padre anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre lavoratrice? **Si.**

È compatibile con la fruizione della "licenza straordinaria per paternità"? **Si, ma non nei medesimi giorni.**

Si computano i giorni festivi o non lavorativi ai fini del calcolo dei giorni di licenza spettanti? **No.**

Rientra nel cumulo dei 45 giorni? **No.**

f

a

q

2024





Licenza straordinaria per la nascita del figlio (per il padre)

Entro la prima settimana dall'evento nascita, è prevista la concessione di due giorni di licenza straordinaria, non ricompresi nel limite dei 45 giorni annui.

Nel caso di adozione o affidamento preadottivo, il beneficio si applica dalla data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.

f

a

q

2024



Licenza straordinaria **per congedo parentale**

Ciascun militare ha diritto a 45 giorni di licenza straordinaria per congedo parentale, a trattamento economico intero, nei primi sei anni di vita del bambino.

In tale arco temporale, è rimessa ad ogni militare la libera scelta tra il godimento della licenza straordinaria per congedo parentale interamente retribuita o soggetta a trattamento ridotto.

Sia io che il mio coniuge siamo militari del Corpo. Il diritto in esame spetta ad entrambi i genitori?

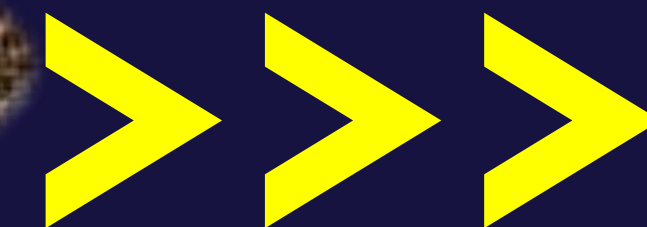
Assolutamente sì!

In caso di parto gemellare/plurimo? Quanti giorni di congedo parentale spettano ai genitori?

Ogni militare ha diritto a fruire di tanti periodi di congedo parentale quanti sono i figli, fermo restando il limite di 45 giorni per anno solare. Ad esempio, spetteranno 90 giorni nel caso di parto gemellare e 135 in quello trigemino.

Posso inoltrare richiesta di congedo parentale per periodi frazionati?

Sì, anche un giorno alla volta e, in tale casistica, affinché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i sabati e le domeniche e/o i giorni festivi, è di norma necessaria l'effettiva ripresa del lavoro. Ne deriva che, se tra un periodo e l'altro di godimento della licenza de qua non vi è detta ripresa, il sabato e la domenica devono essere conteggiati come giorni di congedo parentale.



Licenza straordinaria **per congedo parentale**

È fruibile contemporaneamente da entrambi i genitori?

Sì, ma **ATTENZIONE!** L'intero periodo, di cui usufruiscono complessivamente i genitori, viene conteggiato ai fini del raggiungimento del limite massimo (10 mesi, elevabile a 11), previsto per l'"astensione facoltativa".

Ho già fruito, nel corso dell'anno, dei 45 giorni di licenza straordinaria di cui all'art. 48 del d.P.R. 31 luglio 1995, n. 395. Cosa posso fare?

Puoi comunque beneficiare della richiamata "astensione facoltativa", con trattamento economico ridotto.

E per l'adozione (nazionale e internazionale) e l'affidamento di minore?

I 45 giorni di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori adottivi e affidatari, entro i primi sei anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Ai fini della concessione del beneficio in esame, anche le situazioni di affidamento o collocazione temporanei, di cui alla Legge 4 maggio 1983, n. 184, quale modificata dalla Legge 28 marzo 2001, n. 149, qualora determinate su disposizione del Giudice competente, sono equiparate a quelle di adozione o affidamento preadottivo.





Licenza straordinaria per motivi privati

astensione facoltativa oltre il 45° giorno di congedo parentale

Durata del congedo parentale per singolo genitore

Per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento (e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età), il diritto di astenersi dal lavoro compete:

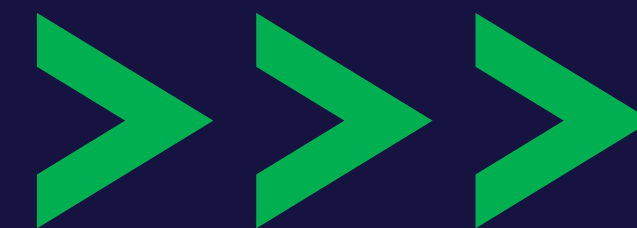
- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi (elevabili a sette mesi nel caso in cui si astenga per un periodo non inferiore a tre mesi);
- c. ad entrambi i genitori per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di dieci mesi (elevabili a undici nel caso in cui il padre utilizzi un periodo non inferiore a tre mesi);
- d. al genitore solo o se sussiste la casistica di affidamento esclusivo del figlio, per un periodo di undici mesi (non più dieci mesi), da fruire anche in un'unica soluzione.

f

a

q

2024





Licenza straordinaria per motivi privati

astensione facoltativa oltre il 45° giorno di congedo parentale

Il beneficio può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori per lo stesso figlio ed anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.

N.B.: In caso di fruizione frazionata, affinché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i sabati e le domeniche e/o i giorni festivi, è di norma necessaria l'effettiva ripresa del lavoro.

Inoltre, nel computo della "licenza straordinaria per motivi privati" spettante, concorrono i periodi fruiti di "congedo parentale" (45 giorni con trattamento economico intero).

I periodi concessi e formalizzati come licenza straordinaria per motivi privati sono utili alla maturazione della licenza ordinaria?

Si e non comportano riduzione di ferie e riposi.

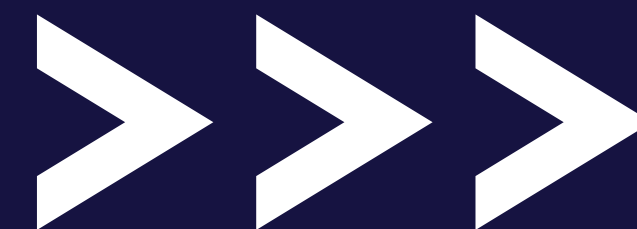


f

a

q

2024



Trattamento economico per congedo parentale

Fino al dodicesimo anno di vita del bambino (e non più sesto anno) o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, secondo le seguenti modalità:

1. n. 3 mesi alla madre, non trasferibili all'altro genitore;
2. n. 3 mesi al padre, non trasferibili all'altro genitore;
3. altresì, entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di n. tre mesi, per i quali spetta la medesima indennità economica pari al 30% della retribuzione, fruibile anche in modalità ripartita tra gli stessi.

Per un totale complessivo, quindi, di nove mesi indennizzati al 30% della retribuzione, indipendentemente dalla condizione reddituale e nel rispetto della durata del congedo per singolo genitore (tre mesi per ciascuno "non trasferibili" + tre mesi "trasferibili", eventualmente da ripartire).

N.B.: Al genitore solo, differentemente, sono riconosciuti n. nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera.

Inoltre, qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta, in via esclusiva, anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale, ossia nove mesi.



f

a

q

2024



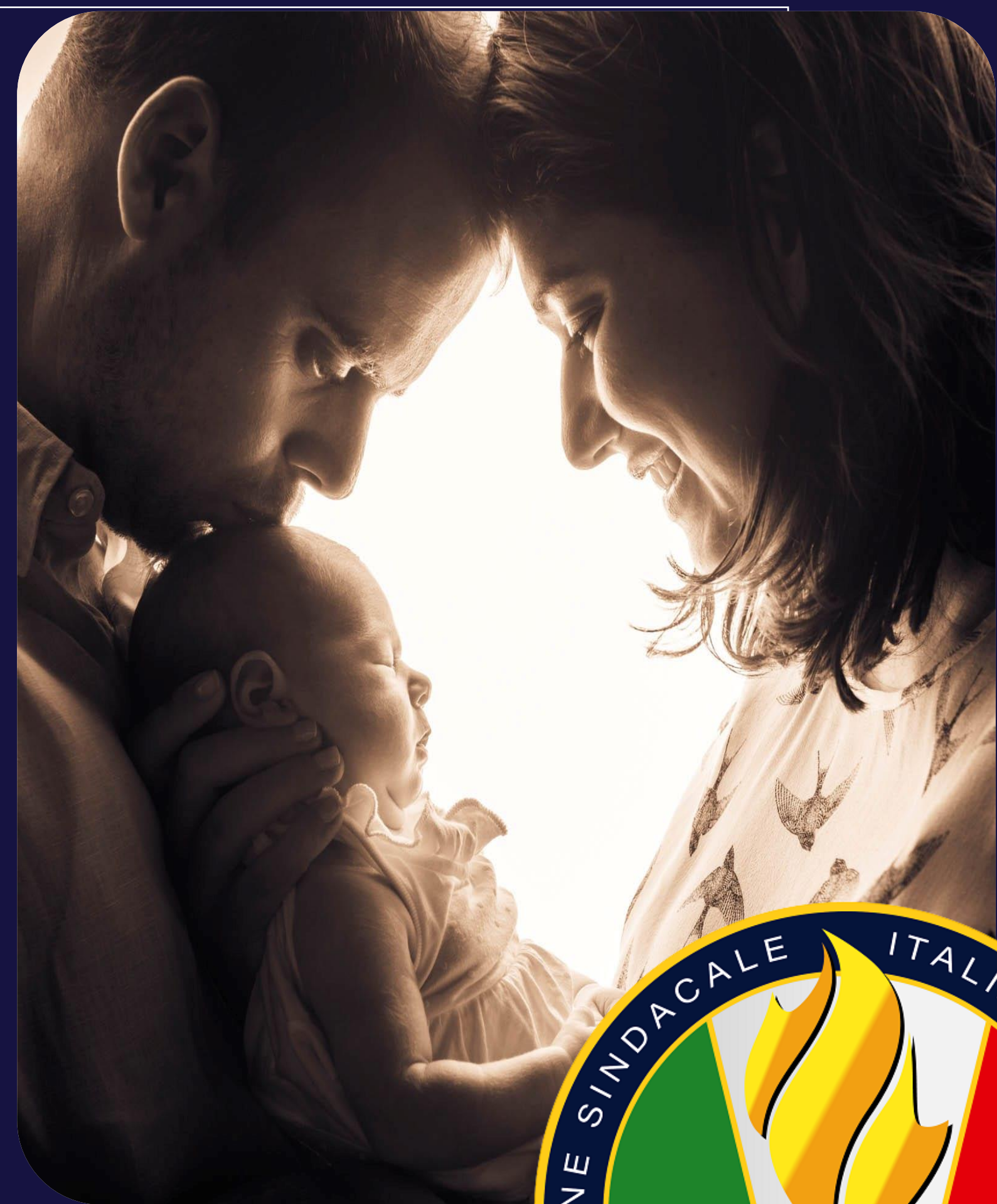
Trattamento economico **per congedo parentale**

1. Per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati cosa mi spetta?

Fino al dodicesimo anno di vita del bambino, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

2. E in caso di parto, adozione o affidamento plurimo?

Il diritto al congedo parentale spetta, nei limiti sopra indicati, per ogni figlio.



f

a

q

2024





Permessi per **allattamento**



1. Durante il primo anno di vita del bambino, la madre, giornalmente, può assentarsi dal lavoro per permessi per allattamento, nella misura di:
 - a. due ore, se l'orario pianificato per il giorno è pari o superiore alle sei ore;
 - b. un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore alle sei ore;
 - c. un'ora o mezz'ora, se la madre fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dall'Amministrazione nell'ambito della caserma o nelle immediate vicinanze, rispettivamente se l'orario pianificato per il giorno è almeno di sei ore o inferiore alle citate ore.
2. Per quanto concerne il militare padre, anche lui può fruire del beneficio in esame solo se:
 - a. a. la madre si trova in uno stato di grave infermità ovvero deceduta;
 - b. b. il bambino è affidato al solo padre;
 - c. c. la madre è lavoratrice subordinata e rinuncia a tale beneficio, oppure non è lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma, collaboratrice domestica, libera professionista, ecc.);
 - d. casalinga, ma incapace di attendere alla cura del neonato per specifiche, oggettive e ben documentate ragioni.

Infine, il Consiglio di Stato, in Adunanza Plenaria, ha enunciato il principio di diritto, secondo cui anche la casalinga rientra tra le lavoratrici non dipendenti, a prescindere dal fatto che possa o meno prendersi cura del figlio, riconoscendo, di conseguenza, al padre il diritto a fruire dei citati riposi quotidiani anche nel caso in cui la madre svolga attività in ambito domestico.
3. I permessi per allattamento spettano, con le medesime modalità, anche ai genitori adottivi o affidatari, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

f

a

q

2024



Permessi per allattamento

Quante ore di permesso per allattamento ho a disposizione in caso di parto plurimo?

In caso di parto plurimo, a prescindere dal numero dei figli, le ore di permesso per allattamento vengono raddoppiate e possono essere fruite contemporaneamente anche dal padre (nel limite del cumulo massimo disponibile tra i due genitori, a seconda dell'orario di lavoro effettuato).

A titolo esemplificativo, se la madre lavoratrice effettua un turno di lavoro non inferiore alle 6 ore giornaliere e fruisce di 2 ore di allattamento (2/4, ne avanzano altre 2), il padre lavoratore può fruire di un'ora, nel caso in cui effettui un servizio giornaliero inferiore alle 6 ore, oppure di 2 ore se il predetto orario è di almeno 6 ore.

Se la madre non esercita alcuna attività lavorativa o fruisce dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa, il padre di due gemelli può fruire dei riposi doppi?

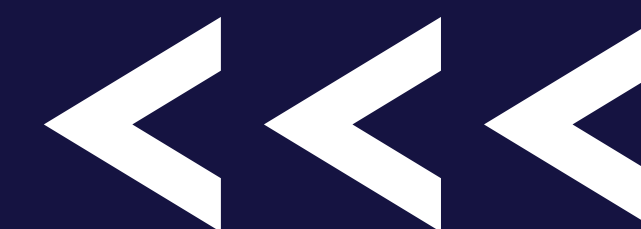
Sì, il genitore che si avvale del diritto può beneficiare di tutte le ore di riposo disponibili.



f

a

q



2024

Licenza straordinaria **per malattia bambino**

Il genitore militare può assentarsi dal lavoro per prestare le necessarie cure al figlio che si ammala, alternativamente all'altro genitore lavoratore, titolare di analogo diritto, entro i primi 8 anni di vita del bambino, come specificato:

- a. nei primi 3 anni del bambino, per tutto il periodo della malattia. È, comunque opportuno, precisare che sono retribuiti solo i primi cinque giorni di fruizione dello specifico beneficio, per ciascun anno di vita del bambino;
- b. tra i 3 e gli 8 anni di età del bambino, nella misura di 5 giorni lavorativi all'anno, senza alcuna retribuzione.
- c. Qualora entrambi i genitori siano militari, i 5 giorni annui retribuiti sono fruibili complessivamente e, alternativamente, da padre e madre.

Anche in caso di adozione e affidamento, entrambi i genitori, alternativamente, possono astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, come specificato:

- a. fino a 6 anni di età del bambino, per tutto il periodo della malattia;
- b. dai 6 agli 8 anni, per 5 giorni lavorativi all'anno;
- c. qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il diritto medesimo può essere esercitato nei primi tre anni dal suo ingresso nel nucleo familiare.

Per fruire del diritto in parola è necessario il rilascio di un certificato medico, senza diagnosi, da parte di un medico del S.S.N. o con esso convenzionato.

2024

g

a

f





Gravi Motivi Documentati

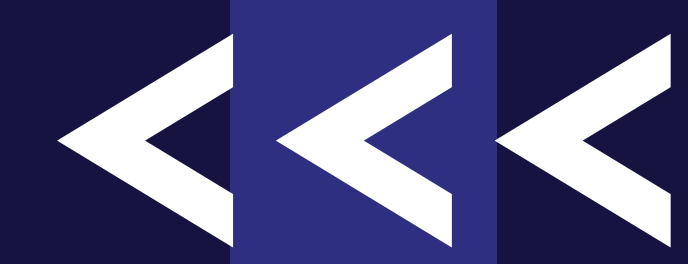


La licenza straordinaria per gravi motivi documentati è subordinata alla valutazione discrezionale dell'Autorità competente che dovrà verificare l'impossibilità di fruire di altri benefici e valutare, preventivamente, le esigenze di servizio.

Inoltre, non è subordinata alla fruizione della licenza ordinaria spettante (inclusa quella relativa all'anno precedente).

Tra i motivi che ne legittimano la concessione, anche solo per un giorno, tenendo presente il limite massimo dei 45 giorni annui, è ricompresa la malattia dei figli con età inferiore ai 3 anni, in aggiunta ai cinque giorni ad assegni interi, previsti dalla licenza straordinaria per malattia bambino.

Pari opportunità tutela della famiglia e della genitorialità



Al personale militare si applicano, inoltre, su richiesta degli interessati, i seguenti istituti:

1. esonero dalla sovrapposizione completa dell'orario di servizio tra genitori appartenenti alla stessa Amministrazione, fino ai 6 anni di età del figlio;
2. esonero per la madre o per il padre (alternativamente tra loro), dal servizio notturno sino al terzo anno di età del bambino;
3. esonero, sino ai 3 anni del figlio, per la madre dal servizio notturno o dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore, o per i nuclei familiari con genitore solo dal servizio su turni continuativi articolati sulle 24 ore;
4. esonero dal servizio notturno per le famiglie monoparentali, o per il genitore affidatario, fino al compimento dei 12 anni di età del figlio convivente;
5. divieto di inviare in missione all'estero, fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, il personale con figli di età inferiore a 3 anni che ha presentato istanza per essere esonerato dai servizi continuativi, notturni o dalla sovrapposizione dei servizi;
6. possibilità per la madre e il padre, vincitori di concorso interno, con figli fino a 12 anni 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;
7. divieto di impiegare la madre o il padre, che fruiscono di periodi di riposo quotidiani per allattamento, in servizi continuativi articolati sulle 24 ore.
8. I medesimi benefici vengono applicati anche in caso di adozione o affidamento preadottivo, dalla data di effettivo ingresso in famiglia.



Info e contatti

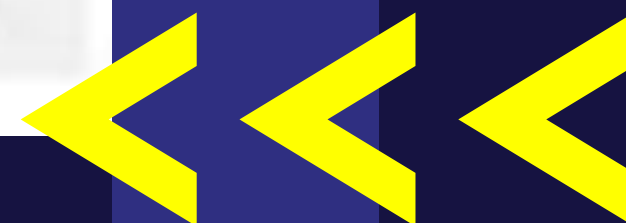


pariopportunita@usif.it

q

a

f



2022

USIF

**l'unico
sindacato dove
il «pari» non fa
differenza**

