

Organo: INAIL - DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Documento: Circolare n. 58 del 7 agosto 2000
Oggetto: Congedi parentali (Legge n. 53/2000).

QUADRO NORMATIVO

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 30 dicembre 1971, n. 1204: "Tutela delle lavoratrici madri."

D.P.R. 25 novembre, n. 1026: "Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri."

Legge 5 febbraio 1992, n. 104: "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."

Legge 9 dicembre 1977, n. 903: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro."

Circolare n. 48/1993 "Regolamento organico: disciplina delle assenze del personale."

Circolare n. 81/1999 "Disciplina delle assenze del personale. Decentramento dell'inserimento, nella procedura informatizzata, dei dati comportanti riduzione e/o esclusioni della retribuzione."

PREMESSA

La legge n. 53/2000 introducendo nell'ordinamento giuridico nuovi casi di sospensione del rapporto di lavoro, tra l'altro:

- riconosce nei confronti del padre lavoratore il diritto all'astensione facoltativa non più in via alternativa bensì diretta (art. 3);
- disciplina specifiche forme di congedi, quali quelli per eventi e cause particolari (art. 4), per la formazione (art. 5) e per la formazione continua (art. 6) nonché l'astensione obbligatoria del padre nei primi tre mesi dalla nascita del figlio (art. 13).

In particolare:

- estende da tre a otto anni la fascia di età nella quale è possibile fruire del permesso per malattia del bambino;
- ridisciplina, anche per adeguare la normativa vigente alle indicazioni date dalla Corte Costituzionale in relazione a talune questioni su cui è stata chiamata a pronunciarsi, le modalità di fruizione relative a:
 - astensione obbligatoria di cui alla legge n. 1204/1971 (artt. 11, 12 e 13)
 - astensione facoltativa di cui alle leggi nn. 1204/1971 e 903/1977 (art. 3, comma 2);
 - periodi di riposo di cui alla legge n. 1204/1971 (art. 3, comma 3);
- ridisciplina il trattamento economico e previdenziale connesso ai suddetti titoli di assenza (art. 3, comma 4);

modifica la disciplina dei permessi per l'assistenza ai portatori di handicap di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (artt. 19 e 20).

Le disposizioni modificative od integrative delle leggi nn. 1204/1971, 903/1977 e 104/1992 producono effetti dalla data di entrata in vigore della legge in argomento, **vale a dire dal 28 marzo 2000**. Con la presente circolare si forniscono le indicazioni ed istruzioni necessarie alla concreta applicazione della nuova normativa, facendo riserva di fornire ulteriori precisazioni non appena verranno chiariti taluni indirizzi interpretativi da parte delle competenti Autorità ministeriali.

In relazione alla immediata efficacia delle disposizioni sopra citate, e avuto riguardo a ciascuna fattispecie, il diritto sorge nei confronti dei singoli interessati in rapporto alla situazione in cui si trovano. Ad esempio la madre che ha già fruito, durante il primo anno di vita del bambino, di soli quattro mesi di assenza a titolo di astensione facoltativa, potrà ora esercitare il diritto per i restanti due mesi, con diritto al 30 per cento della retribuzione se il bambino medesimo non ha superato il terzo anno.

I destinatari delle presenti disposizioni sono i dipendenti soggetti alla contrattazione collettiva di comparto (decreto legislativo n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni). Le innovazioni introdotte dalla legge n. 53/2000 devono essere applicate anche nei riguardi del personale soggetto alla contrattazione collettiva di diritto privato, ("portieri" degli stabili di proprietà dell'Istituto, "metalmeccanici" del Centro Protesi di Vigorso di Budrio e "tipografi" della Tipografia di Milano). Per queste ultime categorie, si fa riserva di ulteriori specifiche istruzioni in sintonia con i rispettivi Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per agevolare il compito dei diretti interessati, beneficiari o addetti alle aree servizi, si indica il percorso per accedere al sito Internet del Ministero di Grazia e Giustizia, dove è possibile consultare sia la legge n. 53/2000 sia quelle dalla stessa modificate ed integrate:

Leggi	Indirizzo in Internet
Legge n. 53/2000	http://www.giustizia.it/cassazione/leggi2000/l53_00.html
Legge n.1204/1971	http://www.giustizia.it/cassazione/leggi/l1204_71.html
Legge n. 903/1977	http://www.giustizia.it/cassazione/leggi/903_77.html
Legge n. 104/1992	http://www.giustizia.it.cassazione/leggi/104_92.html

Le domande relative alle sottoindicate fattispecie devono essere presentate al Responsabile di Struttura/Ufficio di appartenenza utilizzando gli appositi modelli allegati alla presente circolare (all. n. 1, 2, 3 e 4).

1) ASTENSIONE OBBLIGATORIA

1.1) Flessibilità

L'articolo 12 della legge n. 53/2000 inserisce nel testo della legge n. 1204/1971 – dopo l'articolo 4, che resta confermato- l'articolo 4 bis, il quale, al comma 1, attribuisce alle lavoratrici madri la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro ai sensi del Decreto legislativo. n. 626/1994 attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La dipendente può, pertanto, scegliere, nei termini prefissati dalla norma, le modalità di articolazione dell'intero periodo di astensione obbligatoria, a condizione che il suo stato di salute e quello del nascituro lo consentano. In relazione a tale scelta, i certificati medici, rilasciati dal ginecologo e dal medico "competente" di cui sopra, devono, quindi, attestare che essa non arreca pregiudizio alla salute della dipendente stessa e del nascituro.

La disposizione in esame deve ritenersi immediatamente applicabile, in quanto non sembrerebbe, allo stato, avuto riguardo alle attività concretamente svolte, che possa riferirsi alle dipendenti dell'Istituto la previsione di cui al comma 2 del predetto articolo 4 bis, che demanda al Ministro del lavoro e della

previdenza sociale il compito di definire, di concerto con gli altri Ministri competenti, con apposito decreto, l'elenco dei lavori ai quali non si applica la disposizione medesima.

Pertanto, in attesa dell'emanazione di detto decreto, si demanda al medico "competente" –incaricato della sicurezza per la struttura presso cui la dipendente interessata è in forza - di valutare eventuali controindicazioni e deroghe, in considerazione della circostanza che il documento di valutazione dei rischi, elaborato ai sensi del Decreto legislativo n. 626/1994 con la partecipazione del professionista stesso, costituisce, nel dettaglio, prova delle attività, dei soggetti e dei rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro ove la richiedente presta servizio.

Nel compiere tale valutazione il medico competente terrà anche conto delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e della Previdenza sociale con circolare n. 43 del 7 luglio 2000.

La dipendente interessata, ove intenda esercitare detta facoltà - che rende flessibile il godimento dell'intero periodo di astensione obbligatoria - deve presentare apposita domanda , corredata della prescritta documentazione specialistica, al responsabile della struttura/ufficio di appartenenza, almeno 15 giorni prima della data di inizio del bimestre precedente la data presunta del parto per consentire eventuali sostituzioni.

Sarà cura del predetto responsabile attivare immediatamente la procedura per acquisire il giudizio da parte del medico "competente" di cui sopra.

Non possono esercitare la facoltà di cui trattasi le dipendenti che, all'atto della richiesta, risultino interdette dal lavoro da parte del competente Ispettorato ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 1204/1971.

1.2) Parto prematuro

L'articolo 11 della legge n. 53/2000 ha aggiunto, all'articolo 4 della legge n. 1204/1971, i commi 4 e 5, i quali stabiliscono: "Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto". "La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto"

A chiarimento delle disposizioni in materia, impartite, in attuazione della sentenza della Corte Costituzionale n 270 del 24 – 30 giugno 1999, al punto 5.7, sub lettera a), della circolare n. 81/1999, si precisa che per *parto prematuro* deve intendersi, secondo la sopra richiamata norma legislativa, qualsiasi nascita verificatasi in data antecedente rispetto a quella presunta del parto.

Ne discende che il computo del periodo di astensione *post-partum* si effettua, a decorrere dalla data in cui è avvenuto il parto, sommando al periodo di tre mesi già previsto i giorni intercorrenti tra la data effettiva e quella presunta del parto.

In base alla circolare n. 81/1999, sono suscettibili di accoglimento le domande delle dipendenti per il cambio del titolo di assenza relative a parti prematuri verificatisi in data anteriore, sino a tre mesi, a quella di pubblicazione della menzionata sentenza della Corte Costituzionale (7 luglio 1999), subordinatamente alla circostanza che le interessate, al termine del trimestre, non abbiano ripreso servizio. Costituisce, infatti, condizione necessaria che la dipendente abbia protratto, dopo l'astensione obbligatoria, l'assenza dal servizio a qualsiasi titolo.

Per gli eventi verificatisi anteriormente alla data dell' 8 aprile 1999, le dipendenti interessate, sempre che siano rimaste assenti, potranno presentare domanda, alla Direzione Centrale Risorse Umane – Ufficio trattamento economico, per il cambio del titolo di assenza. Si esprime, peraltro, riserva in ordine all'accogliibilità delle domande stesse, non appena sarà chiarita, l'operatività della prescrizione nei loro confronti.

1.3) Astensione obbligatoria del padre lavoratore.

Ai sensi dell'articolo 6 bis, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 13 della legge n. 53/2000, "Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, **in caso di morte o grave infermità della madre** ovvero **di abbandono**, nonché **in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre**".

In relazione alla sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1987, si era provveduto ad estendere l'astensione obbligatoria al padre in presenza di taluni dei presupposti previsti dalla norma in esame (Circolare n. 48/1993, pag. 35, sub punto 7.6). La nuova disciplina prevede, in aggiunta alla casistica già considerata, il caso dell'abbandono da parte della madre e quello in cui al padre venga dato in affidamento esclusivo il bambino. Tale ultima ipotesi non è riferibile all'adozione ed all'affidamento preadottivo - che restano disciplinati dalla previsione di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903 – bensì ad affidamento in via esclusiva a seguito di provvedimento del giudice.

Ai fini dell'accertamento della gravità della malattia della madre, si applicano le disposizioni sui controlli fiscali per malattia di cui alla circolare n. 81/1999, punto 8.2.

Per fruire dell'astensione obbligatoria il padre lavoratore deve presentare apposita domanda al responsabile della struttura/ufficio di appartenenza, corredata della certificazione afferente alla specifica situazione fatta valere tra quelle sopra individuate dalla norma. In caso di abbandono deve essere prodotta la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di cui all'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15 (art. 6 bis, comma 2), mentre in caso di affidamento esclusivo occorre produrre copia del provvedimento del giudice.

Ai sensi dei successivi commi 3 e 4 il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie e retribuito secondo le vigenti disposizioni di legge e dei contratti collettivi di riferimento (art. 18, comma 7, del C.C.N.L. 6 luglio 1995; artt. 19 e 69 del C.C.N.L. 11 ottobre 1996).

2) RIPOSI GIORNALIERI

2.1 Diritto del padre ai riposi giornalieri.

L'articolo 13 della legge n. 53/2000 ha integrato la disciplina dei riposi giornalieri per adeguarla al ruolo paritario che la legge stessa riconosce ad entrambi i genitori ed alla giurisprudenza della Corte Costituzionale, con l'inserimento, nella legge n. 903/1977, dell'articolo 6 ter, il quale riconosce il diritto ai riposi di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/1971 ed i relativi trattamenti economici al padre lavoratore:

- nel caso di affidamento dei figli al solo padre;
- nel caso in cui la madre, lavoratrice dipendente, non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ma sia, quindi lavoratrice autonoma o libera professionista.

I primi due casi erano stati già previsti al punto 7.6, lett. c), della circolare n. 48/1993.

Devono ritenersi riconducibili nel primo caso le situazioni di decesso o grave infermità della madre.

Non rientra nel secondo caso la situazione in cui la madre stia fruendo di periodi di astensione obbligatoria o facoltativa.

Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri, nel terzo caso, ove la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

Per fruire del beneficio il dipendente interessato deve concordare con il responsabile della struttura/ufficio di appartenenza la distribuzione dei riposi nell'orario di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi verrà determinata dall'Ispettorato del Lavoro. Ove versi nelle prima delle suddette ipotesi, dovrà produrre la relativa documentazione (copia del provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha pronunciato l'affidamento esclusivo), nella seconda, la dichiarazione di rinuncia della madre e, nella terza, la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

La domanda dovrà essere presentata al responsabile della struttura/ufficio di appartenenza secondo l'allegato schema.

2.2 Parto plurimo.

Ferme restando le vigenti disposizioni di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/1971 e le relative istruzioni applicative contenute al punto 7.6, sub lettera c), della circolare n. 48/1993, il comma 3 dell'articolo 3 della legge n. 53/2000 stabilisce, tra l'altro, ad integrazione dell'articolo 10 della legge n. 53/2000, che in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma possono essere utilizzate anche dal padre.

Tenuto conto del tenore letterale della norma, che usa indifferentemente la locuzione "parto plurimo", senza far riferimento, quindi, al numero dei gemelli, appare evidente che anche in caso di parto con un numero di gemelli superiore a due, la durata dei periodi di riposo si raddoppi una sola volta, a prescindere dal numero dei nati. Alla luce di tale disposizione legislativa debbono considerarsi superate le istruzioni impartite in tema al punto 5.7, sub lettera b) della circolare n. 81/1999.

Anche in caso di parto plurimo – analogamente a quanto previsto per il parto non gemellare – il padre ha facoltà di fruire delle ore aggiuntive di permesso in alternativa alla madre.

Per determinare il numero delle ore spettanti a ciascun genitore richiedente il beneficio, e, quindi, al riparto delle stesse, occorre considerare la durata giornaliera dell'orario di lavoro, che, se inferiore a sei ore, costituisce un limite all'attribuzione di entrambe le ore aggiuntive.

Ove eserciti tale facoltà, le ore di riposo giornaliero (le ore spettanti alla madre che non vi rinuncia e le altre aggiuntive utilizzate dal padre) possono essere fruite contemporaneamente da entrambi i genitori. Il padre, inoltre, può utilizzare le ore aggiuntive anche se la madre stia fruendo dell'astensione obbligatoria o di quella facoltativa.

Per godere delle ore di riposo aggiuntive il padre deve presentare domanda responsabile della struttura/ufficio di appartenenza con la dichiarazione di rinuncia della madre lavoratrice a suo favore, indicando la durata del periodo di fruizione, che deve comunque avvenire entro il primo anno di vita dei gemelli.

3) ASTENSIONE FACOLTATIVA

L'articolo 7 della legge n. 1204/1971, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della legge n. 53/2000, apporta notevoli innovazioni all'istituto dell'astensione facoltativa, prevedendo che:

- ciascun genitore ha il diritto di assentarsi dal lavoro, secondo le modalità di seguito precisate, nel corso **dei primi otto anni di vita del bambino;**
- le astensioni dal lavoro di entrambi i genitori non possono **complessivamente** eccedere il limite di **dieci mesi, ovvero di undici** nell'ipotesi in cui il padre eserciti il diritto di assentarsi per un periodo non inferiore a tre mesi;
- nell'ambito di tale limite complessivo il diritto di assentarsi dal lavoro compete, **per un periodo** continuativo o frazionato **non superiore a sei mesi**, sia alla madre, trascorso il periodo di astensione obbligatoria post partum, sia al padre. **Il limite individuale** di tale periodo sale a **dieci mesi**, coincidendo con quello complessivo, qualora vi sia un solo genitore;
- qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il proprio **limite individuale** passa da sei a **sette mesi**, e quello complessivo delle astensioni dei genitori è conseguentemente elevato – come accennato – da dieci a **undici mesi;**
- ai fini dell'esercizio del diritto all'astensione facoltativa il genitore è tenuto a **preavvertire** il datore di lavoro, salvo i casi di oggettiva impossibilità, secondo le modalità ed i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Ulteriore elemento di novità va rinvenuto poi nella circostanza che, ai sensi del quarto comma dell'articolo 1 della legge n. 1204/1971 - inserito dall'articolo 3, comma 1, della legge n. 53/2000 – il diritto di astenersi dal lavoro, ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne abbia diritto.

Con la nuova disciplina dell'astensione facoltativa vengono meno, pertanto, le condizioni richieste da quella previgente (l'art. 7 della legge n. 903/1977 è stato espressamente abrogato dall'articolo 17 della legge n. 53/2000) in ordine sia al possesso da parte di **ciascuno dei genitori** della qualità di lavoratore dipendente, sia **all'alternatività** del godimento dell'assenza per lo specifico titolo da parte dei genitori.

Ne discende che il padre potrà fruire dell'astensione facoltativa anche se la madre non sia lavoratrice dipendente ma autonoma, o non svolga alcuna attività lavorativa, e, nell'eventualità che sia lavoratrice subordinata, anche contemporaneamente alla madre, con l'osservanza dei limiti individuali e complessivi sopra indicati, in quanto ciascun genitore è titolare del diritto in via del tutto autonoma.

Il "bonus" di un mese è concesso esclusivamente al padre subordinatamente alla condizione che abbia fruito di un periodo non inferiore a tre mesi: pertanto, se egli si avvalga dell'astensione facoltativa per soli quattro mesi, la madre non potrà goderne oltre il limite semestrale, che resta comunque per lei invalicabile. Conclusivamente la madre non può superare i sei mesi di astensione facoltativa, mentre il padre può avvalersene sino a sette mesi, con la conseguenza che in tal caso il periodo di spettanza della madre si riduce a quattro.

Il padre può avvalersi dell'astensione facoltativa non solo durante i periodi in cui la madre stia godendo del beneficio anzidetto, ma anche in quelli in cui la madre stessa fruisca dell'astensione obbligatoria post partum o dei riposi giornalieri ex articolo 10 della legge n. 1204/1971.

In relazione alla previsione che attribuisce al **genitore solo** il diritto ad assentarsi per un periodo massimo di dieci mesi sino a quando il bambino non compia l'ottavo anno, si precisa che tale condizione ricorre nei seguenti casi: decesso dell'altro genitore, abbandono del figlio da parte dell'altro genitore, affidamento del figlio ad uno solo dei genitori a seguito di apposito provvedimento.

L'articolo 15 della legge n. 1204/1971, nel nuovo testo riformulato dall'articolo 3, comma 4, della legge n. 53/2000, stabilisce che per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori ed alle lavoratrici, in quanto genitori naturali, è dovuto il seguente trattamento economico:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, a prescindere dalla situazione reddituale dell'interessato, il trenta per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Dal combinato disposto di tale norma e di quelle dei contratti collettivi nazionali di lavoro ne discende che entro i sei mesi complessivi la retribuzione al cento per cento può essere corrisposta soltanto fino alla concorrenza di trenta giorni riferiti ad entrambi i genitori, come del resto avvenuto sino ad ora per l'esercizio in via alternativa dell'astensione facoltativa;

b) durante i primi otto anni di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa – vale a dire: prima del terzo anno, per i periodi eccedenti il semestre comunque retribuito sino al decimo/undicesimo mese; dal terzo anno in poi per gli eventuali periodi residui, non fruiti - il trenta per cento della retribuzione nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per l'anno 2000 l'importo da non superare risulta pari a Lire 23.429.250).

Il dipendente che intenda esercitare il diritto all'astensione facoltativa o prorogare un precedente periodo deve darne comunicazione, anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, al responsabile della struttura/ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima dell'inizio del periodo di astensione, precisandone la durata. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano oggettivamente impossibile l'osservanza di detto termine, la comunicazione può essere prodotta entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Al fine di evitare il superamento sia del limite temporale complessivo di dieci ovvero undici mesi, riferito ad entrambi i genitori, sia del periodo massimo comunque retribuibile di sei mesi, il dipendente che intenda esercitare il diritto dovrà dichiarare, ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, la situazione lavorativa dell'altro genitore ed i periodi di astensione facoltativa eventualmente già fruiti o in corso di godimento da costui per lo stesso evento. Ove non abbia una precisa conoscenza della situazione lavorativa dell'altro genitore con speciale riferimento ai giorni di assenza effettuati al titolo di cui trattasi, tale dichiarazione dovrà essere rilasciata da quest'ultimo.

Se dai riscontri operati dovesse risultare non rispondente al vero quanto dichiarato in ordine alla situazione lavorativa dell'altro genitore e/o alla fruizione del diritto stesso da parte di quest'ultimo, il dipendente, anche se non dichiarante, decadrà dal diritto di astensione dal lavoro e, qualora l'assenza

abbia già avuto inizio, egli dovrà essere richiamato in servizio, con l'ulteriore conseguenza che le assenze già effettuate saranno da ritenere ingiustificate, ove non imputabili ad altro titolo. Parimenti dicasi per dichiarazione non veritiera dell'altro genitore.

Poiché la retribuitività dei periodi di astensione facoltativa dopo il semestre comunque compensato è subordinata al possesso dei suindicati limiti di reddito annuo individuale, che deve essere determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo della pensione I.N.P.S., i redditi da computare sono quelli assoggettabili all'I.R.P.E.F. (quindi al netto delle sole ritenute previdenziali ed assistenziali, ma al lordo degli oneri deducibili e delle detrazioni di imposta). Essi devono essere dichiarati anche quando, in relazione alla loro entità, non sussiste l'obbligo di fare la dichiarazione ai fini fiscali. Non sono da computare solamente i redditi esenti (pensioni di guerra, rendite I.N.A.I.L., indennità di accompagnamento, pensioni ed indennità percepite da ciechi, invalidi civili e sordomuti), quelli tassati interamente alla fonte (come gli interessi su depositi o conti correnti bancari, interessi, premi o altri frutti corrisposti ai possessori di obbligazioni) e quelli espressamente esclusi da specifiche norme (come il reddito della casa di abitazione, le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata ed i trattamenti di fine rapporto comunque denominati).

Il reddito individuale da considerare a tal fine è quello conseguibile da parte del genitore interessato nell'anno nel corso del quale l'astensione facoltativa, ancorché frazionata, ha inizio e vale fino a quando la stessa non sia interrotta. Esso deve essere documentato:

- prima, come reddito presunto, mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione - contestuale alla domanda – rilasciata ai sensi dell'articolo 1 del D.P.R. 20 ottobre 1998, n. 403 e delle relative disposizioni attuative di cui alla circolare n. 39/1999;

- successivamente, in via definitiva, alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi, mediante nuova dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Restano confermate le vigenti disposizioni regolanti gli effetti dei periodi di astensione facoltativa sull'anzianità di servizio, sulle ferie e sulla tredicesima mensilità (computabilità ai fini dell'anzianità di servizio, esclusione ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità).

4) ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO

Il comma 4 del nuovo testo dell'articolo 7 della legge n. 1204/1971, riformulato dall'articolo 3, comma 2, della legge n. 53/2000, stabilisce, al primo periodo, che "Entrambi i genitori, **alternativamente**, hanno diritto, altresì, di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ad otto anni ovvero di età compresa tra tre ed otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato".

Rispetto alla previgente normativa si riscontrano le seguenti innovazioni:

- un ampliamento della fascia di età del bambino in cui è possibile esercitare il diritto da parte dei genitori da tre ad otto anni, seppure, in tal caso, con l'introduzione del limite di cinque giorni l'anno per ciascun genitore;

- la posizione di assoluta pariteticità di entrambi i genitori di fronte all'evento, permanendo, peraltro, l'alternatività nell'esercizio del diritto, ove siano entrambi lavoratori dipendenti. La lavoratrice ed il lavoratore, ai sensi del successivo comma 5, sono tenuti a presentare, ai fini della fruizione dell'assenza, una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo o per astensione facoltativa;

- spettanza del diritto al padre anche se la madre non ne abbia diritto;

- la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Fino al terzo anno di vita del bambino il trattamento economico resta invariato, come disciplinato dalle vigenti norme contrattuali più favorevoli (art. 19, comma 8, del C.C.N.L. 6 luglio 1995 - articoli 19 e 69,

comma 3, del C.C.N.L. 10 ottobre 1996) e dalla legge in esame. Pertanto si fa rinvio alle disposizioni impartite in proposito con la circolare n. 81/1999, sub punto 5.7, pag.18.

Dal terzo anno di vita del bambino, non trovando applicazione le sopra menzionate norme contrattuali, le assenze per malattia del bambino non sono retribuibili.

Si conferma la validità delle vigenti disposizioni che disciplinano gli effetti negativi dei periodi di assenza per malattia del bambino senza diritto a retribuzione sull'anzianità di servizio, sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Per fruire del diritto di assentarsi per malattia del bambino il genitore interessato deve presentare al responsabile della struttura/unità di appartenenza la domanda con il certificato medico rilasciato dallo specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo quanto prescrive la legge in rassegna, nonché la dichiarazione sostitutiva sopra indicata relativa all'altro genitore.

5) GENITORI ADOTTIVI

Il comma 5 dell'articolo 3 della legge n. 53/2000 estende ai genitori adottivi o affidatari le disposizioni nei confronti dei genitori naturali, contenute nei commi precedenti, in materia di astensione facoltativa, di astensione per malattia del bambino, parto plurimo, riposi giornalieri, trattamento economico e contribuzione figurativa, adeguando con ciò la normativa di cui alla legge n. 903/1977 anche alle indicazioni della Corte costituzionale (Sentenza 11 – 24 marzo 1988, n. 332).

Nell'intento di assicurare l'effettività di tale estensione, lo stesso comma 5 prevede, altresì, che qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa tra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro ai sensi del nuovo articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/1971 (astensione facoltativa) può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in deroga al limite di otto anni previsto per i figli naturali.

Deve ritenersi, conseguentemente, tacitamente abrogato il secondo comma dell'articolo 6 della legge n. 903/1977, limitatamente alla parte in cui stabiliva che le lavoratrici potessero avvalersi del diritto all'astensione facoltativa entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e semprechè non abbia superato i tre anni di età.

Si possono verificare, pertanto, le seguenti situazioni relativamente all'esercizio del diritto:

- fino all'ottavo anno di età del bambino dato in affidamento o in adozione, il diritto all'astensione facoltativa può essere esercitato dai genitori affidatari o adottivi in qualsiasi momento rispetto alla data di ingresso, osservando, ovviamente, i limiti individuale e complessivo previsti dalla nuova disciplina;
- qualora, alla data del provvedimento che ha disposto l'affidamento o l'adozione, il bambino abbia un'età compresa tra i sei ed i dodici anni, l'astensione può essere fruita solo entro il terzo anno dall'ingresso del minore in famiglia nei limiti ora consentiti e sino a quando il minore non abbia compiuto il quindicesimo anno di età;
- se il bambino ha un'età compresa tra i sei e gli otto anni, i genitori possono esercitare il diritto con le modalità previste o per il primo o per il secondo caso, ricorrendone i presupposti.

Peraltro, i periodi di astensione facoltativa comunque fruiti si cumulano ai fini della determinazione del limite individuale e complessivo.

Sono retribuiti, nelle misure previste per i genitori naturali e senza considerare condizioni di reddito personale:

- i primi sei mesi di astensione facoltativa fino al compimento del sesto anno di età da parte del bambino;
- i primi sei mesi di astensione facoltativa fruiti entro i tre anni successivi dall'ingresso, se il bambino sia entrato in famiglia dopo il compimento dei sei anni di età.

Sono retribuiti nella misura del 30%, subordinatamente al possesso di redditi personali entro i limiti validi per i genitori naturali, eventuali residui di periodi semestrali non fruiti entro i suddetti termini, come nel caso del compimento del sesto anno da parte del bambino, ed i periodi eccedenti il semestre eventualmente utilizzati nel rispetto dei termini stessi.

In ordine alla fruizione da parte dei genitori affidatari o adottivi dei riposi giornalieri ex articolo 10 della legge n. 1204/1971 - già prevista al punto 7.1.6, lett. c) della circolare n. 48/1993 – la disciplina della legge n. 53/2000 relativa ai parti plurimi, con conseguente raddoppio delle ore, trova applicazione nei loro confronti in caso di affidamento o adozione di bambini, anche non fratelli, che abbiano un'età inferiore ad un anno, entrati in famiglia anche in date diverse.

6) ACCREDITO FIGURATIVO

Ad integrazione della normativa vigente (art. 9 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026), la legge n. 53/2000, oltre ad ampliare i periodi di fruizione dell'astensione facoltativa, di assenza per malattia del bambino, a disciplinare l'astensione obbligatoria del padre lavoratore e la fruizione, da parte di lui, dei riposi giornalieri, estende la copertura previdenziale mediante il riconoscimento della contribuzione figurativa ai riposi giornalieri di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971, ai periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, della stessa legge ed ai periodi di astensione per malattia del bambino di cui al successivo comma 4, adeguando, inoltre, la normativa alle nuove modalità di fruizione delle assenze ai suddetti titoli.

Tenuto conto della circostanza che in base alla disciplina contrattuale di riferimento, diversamente dal settore del lavoro privato, tali periodi sono retribuiti, in misura intera, come per l'astensione obbligatoria e per i riposi giornalieri, oppure in misura ridotta, come per i periodi di astensione facoltativa, nel limite del semestre complessivo, sino al terzo anno, in concreto la contribuzione figurativa riguarda solamente i periodi di astensione facoltativa non retribuiti fino al terzo anno e dal terzo all'ottavo anno di età, di assenza per malattia del bambino sino al terzo anno, non retribuiti nel limite di trenta giorni all'anno, e dal terzo anno all'ottavo anno. In quest'ultimo caso la copertura contributiva avviene non con riferimento alla retribuzione, ma convenzionalmente, attribuendo a tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale (Lire 643.600 mensili), proporzionato ai periodi di riferimento, facendo salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato con riscatto ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della contribuzione volontaria.

7) TUTELA IN CASO DI DIMISSIONI

L'articolo 18 della legge n. 53/2000, nell'estendere il divieto di licenziamento, già previsto dall'articolo 2 della legge n. 1204/1971, ai congedi dalla stessa disciplinati, stabilisce espressamente, al comma 2, che **la richiesta di dimissioni** presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

8) MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

L'articolo 19 della legge n. 53/2000 arrega le seguenti modifiche all'articolo 33 della legge n. 104/1992:

- copertura assicurativa mediante contribuzione figurativa ai tre giorni di permesso mensile di cui al comma 3. Tale disposizione, peraltro, non spiega effetti nei confronti dei dipendenti dell'Istituto, essendo corrisposta loro per detti giorni la retribuzione;
- eliminazione del requisito della convivenza per l'esercizio del diritto, previsto dal comma 5, di scegliere, se possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio oppure ai fini del consenso al trasferimento ad altra struttura;
- introduzione della regola dell'alternatività per la fruizione, ai sensi del comma 6, da parte della persona con *handicap*, dei permessi orari o giornalieri di cui ai commi 2 e 3.

Tale ultima modifica sembra risolvere definitivamente, in senso negativo, il problema sulla cumulabilità o meno di detti permessi. Ne consegue che nel corso di ciascun mese il dipendente con handicap può far ricorso, alternativamente, e quindi senza possibilità di avvicendamento, o ai permessi orari oppure a

quelli giornalieri. Pertanto devono considerarsi superate le disposizioni impartite in proposito al punto 5.5 della circolare n. 81/1999.

Non essendo più previsto il requisito della convivenza, il dipendente che intenda esercitare il diritto di scegliere la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio ai sensi dell'articolo 33, comma 5, della legge n. 104/1992, come modificato dalla legge n. 53/2000, deve solo attestare, mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, che presta assistenza al congiunto avente titolo, individuato, e che tale attività gli richiede un impegno continuo.

Il successivo articolo 20 stabilisce, in armonia con la nuova normativa, che le disposizioni del citato articolo 33, come sopra modificato, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, essendo sufficiente che il richiedente sia lavoratore subordinato, nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato pubblico o privato, che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, anche se non convivente.

In ordine ai criteri di applicazione di tale ultima disposizione, si fa riserva di comunicazioni, non appena da parte delle competenti Autorità ministeriali verranno forniti i necessari chiarimenti.

9) ISTRUZIONI OPERATIVE

INSERIMENTI IN PROCEDURA SPA

a) Astensione obbligatoria

Utilizzare la causale 17, avente per descrittiva "astensione obbligatoria L. 1204/71 art. 4" anche in caso di parto prematuro, o qualora la dipendente si avvalga della flessibilità dell'astensione obbligatoria (art. 12, L. n. 53/2000). Per queste ultime due ipotesi, se la **causale 17** non consente di inserire l'intero periodo di assenza, per il periodo residuo, si dovrà utilizzare la **causale 530** - "ulteriore astensione obbligatoria – Parto prematuro / Flessibilità".

Si fa presente che per quest'ultima causale non sono stati inseriti controlli a programma, pertanto i conteggi, al fine di verificare il rispetto dei 5 mesi di assenza previsti dalla normativa (ad eccezione dei casi in cui la nascita del figlio avvenga successivamente alla data presunta del parto), devono essere effettuati extra procedura, direttamente a cura delle singole Strutture.

Si fa presente, altresì, che la data di inizio validità per questa causale è stata fissata al 1° gennaio 1998, al fine di permettere alle Strutture di regolarizzare alcune situazioni pregresse, a suo tempo autorizzate da questa Direzione Generale, mentre, per i casi di parto prematuro avvenuti prima dell'entrata in vigore della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000, potranno essere ammesse soltanto le richieste di riconversione di periodi di assenza post-partum fruiti da dipendenti relativamente a nascite verificatesi successivamente al 7 luglio 1999 - data di pubblicazione della sentenza della Corte della Corte Costituzionale, n. 270/1999 - o che a tale data si trovavano in astensione obbligatoria.

a) Malattia del bambino

In presenza di 2 o più figli al di sotto dei 3 anni, spettano 30 giorni retribuiti per anno solare per ciascun bambino: per il primo figlio si dovrà utilizzare la **causale 301** "astensione facoltativa, art. 7, II comma Legge n. 1204/1971", mentre per gli altri figli occorre utilizzare la **causale 304**, di nuova istituzione, con la descrittiva "astensione facoltativa altro figlio, art. 7, II comma Legge n. 1204/1971", e gli stessi parametri - tenendo presente che per quest'ultima causale è necessario controllare direttamente che non venga superato il "tetto" dei giorni sopra indicato.

b) Riposi giornalieri

Rimane invariato l'utilizzo della causale **51** "Riposo giornaliero art. 10 L. 1204/71" in caso di un solo figlio, mentre per i parti plurimi, la procedura è stata implementata con il codice **531** "Riposo giornaliero art. 10 L. 1204/71- parti plurimi" che consente di fruire fino ad un massimo di n. 4 ore giornaliere in caso di parto gemellare o plurigemellare, facendo presente che occorrerà effettuare direttamente il controllo a cura delle Strutture in caso di ripartizione delle ore tra i genitori

c) Astensione facoltativa

La Legge n. 53 del 2000 prevede che l'astensione facoltativa possa essere fruita non più entro il primo anno di vita del bambino, bensì entro l'ottavo, per un periodo massimo di 10/11 mesi complessivo per entrambi i genitori, e un limite individuale di 6 mesi per la madre e di 6/7 mesi per il padre, con le seguenti modalità:

Dal 1° al 3° anno di vita del bambino

30 giorni retribuiti al 100%	<p>causale 300 "astensione facoltativa retribuita 100% L. n.1204/1971" se fruiti entro il 1° anno di vita del bambino;</p> <p>causale 532 "astensione facoltativa retribuita 100% L. n. 53/2000" se fruiti dal 2° al 3° anno; in questo caso il controllo affinché non vengano superati i 30 giorni totali (compresi quelli fruiti con la causale 300 e quelli fruiti dall'altro genitore) deve essere effettuato direttamente dalle Strutture.</p>
5 mesi retribuiti al 30%	<p>causale 18 "astensione facoltativa retribuita al 30%" se fruiti entro il 1° anno di vita del bambino;</p> <p>causale 533 "astensione facoltativa retribuita al 30% L. n. 53/2000" se fruiti dal 2° al 3° anno; in questo caso il controllo affinché non vengano superati i 5 mesi totali o 150 giorni se fruiti frazionatamente (compresi quelli fruiti con la causale 18 e quelli fruiti dall'altro genitore) deve essere effettuato manualmente.</p>
4/5 mesi senza retribuzione	<p>causale 19 "astensione facoltativa non retribuita"; il controllo affinché non venga superato il limite massimo è direttamente a cura delle strutture. Qualora il genitore che fruito dell'assenza abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il minimo INPS; , spetta il 30% della retribuzione, utilizzando la causale 533 sopra descritta.</p>

Dal 4° all'8° anno di vita del bambino

Tutti i periodi suddetti, se fruiti dal 4° all'8° anno di vita del bambino, non essendo retribuiti vanno inseriti in procedura con la **causale 19** sopra citata, a meno che, come già detto, il genitore che fruito dell'assenza abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il minimo INPS; in tal caso, spettando il 30% della retribuzione, deve essere utilizzata sempre la **causale 533**..

Nell'acclusa scheda riepilogativa (all. n. 5) sono evidenziati, per ciascun istituto, gli elementi essenziali (beneficiari, durata dei periodi e trattamento economico).

La presente circolare deve essere portata a conoscenza del personale con le modalità previste dalla circolare n. 3/1973 e mediante affissione agli albi per trenta giorni.

n. 5 allegati

Al

.....

Oggetto: astensione obbligatoria

La sottoscritta..... matricola n..... in servizio presso
.....

- comunica di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'art 4 della Legge n. 1204/1971, all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, cioè a decorrere dal

- chiede, ai sensi dell'art 4 bis della Legge n. 1204/1971, introdotto dall'art.12 della Legge n. 53/2000, di assentarsi dal lavoro dall'inizio del nono mese di gravidanza, cioè a decorrere dal(1), subordinatamente al giudizio favorevole del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

fa presente che la data presunta del parto è il...., come risulta dall'allegato certificato medico.

Data

Firma

Allegati: certificato medico

(1) In tal caso occorre allegare certificato del medico specialista del SSN o con esso convenzionato, che attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro

Al

.....

Oggetto: riposi giornalieri

La/Il sottoscritta/o..... matricola n..... in servizio presso
.....madre/padre di nato/a il
.....chiede di poter beneficiare dei riposi giornalieri per l'allattamento durante il primo anno di
vita del bambino previsti:

1. dall'art.10, comma I, della Legge n. 1204/1971, per il periodo:

dal al.....

2. dall'art. 6/ter della Legge n. 903/1977, inserito dall'art. 13, della Legge n. 53/2000 in quanto la
madre:

- rinuncia ad avvalersene per lo stesso periodo

- è lavoratrice autonoma

per il periodo dal al.....

3. Dall'art. 10, ultimo comma, della Legge n. 1204/71, inserito dall'art. 3, III comma, della Legge n.
53/2000(parto plurimo), per il periodo

dal al.....

Resta in attesa di concordare le modalità di effettuazione degli stessi, ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n.
1026/76, e dichiara, nel frattempo che sarebbe sua intenzione fruire dei suddetti riposi giornalieri:

dalle ore alle ore

dalle ore alle ore

Ai fini dei precedenti punti 2. e 3., il/la sottoscritto/a, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 26,
della Legge 4 gennaio 1968, n. 15, dichiara, ai sensi dell'art. 4, citata legge, che l'altro genitore,

Sig./a.....nato/a

a.....il.....

- non presta attività lavorativa o è lavoratore autonomo

- presta attività lavorativa subordinata, presso.....

Via..... tel.

e, di conseguenza

- non fruisce dei suddetti riposi, come da acclusa rinuncia

- fruisce dei suddetti riposi giornalieri dalle orealle ore.....per il periodo

dal..... al..... (parto plurimo)

- Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica, se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza, o inviata per posta, unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 2 – commi 10 e 11 – Legge 16 giugno 1998, n. 191.

Data

Firma

AI

.....

Oggetto: astensione facoltativa -

Il/La sottoscritto/a..... matricola n..... in servizio presso
..... madre/padre di nato/a il
..... comunica di assentarsi dal lavoro dal al, ai sensi dell'art. 7 della
Legge n. 1204/1971, come sostituito dall'art. 3, comma 2, della Legge n. 53/2000.

A tal fine, ai sensi dell'art. 4 Legge 4 gennaio 1968, n. 15, la/il sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 26 della stessa legge, dichiara che l'altro genitore, Sig./a..... nato/a a..... il.....

- non presta attività lavorativa (1)
- è lavoratore autonomo (1)
- presta attività lavorativa subordinata, presso.....Via.....
.....tel.....

e, di conseguenza,

- non ha fruito di astensione facoltativa
- ha fruito e/o sta fruendo di astensione facoltativa per un totale di:
 - mesie gg. con trattamento economico al 100%
 - mesie gg. con trattamento economico al 30% (2)
 - mesie gg. senza trattamento economico.

Si impegna a comunicare immediatamente eventuali variazioni relative ai periodi in godimento.

- Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica, se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza, o inviata per posta, unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 2 – commi 10 e 11 – Legge 16 giugno 1998, n. 191.

Data

Firma

(1) In tal caso non occorre barrare le altre caselle

(2) dichiarazione ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 20 ottobre 1988, n. 403 che i propri redditi individuali presunti, assoggettabili all'IRPEF relativi all'anno corrente, al netto delle ritenute previdenziali e al lordo degli oneri deducibili ammontano a Lit.....

(da compilare se sono stati fruiti più di 6 mesi di astensione facoltativa – da parte di entrambe i genitori – o dopo il 3° anno di età del bambino solo se il reddito dell'anno in corso è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo della pensione INPS)

All. n. 4 alla circ. n. 58/2000

AI

.....

Oggetto: malattia del bambino -

La/Il sottoscritta/o..... matricola n..... in servizio presso
..... madre/padre dinato/a il
.....comunica di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 1204/1971, come
sostituito dall'art. 3, comma 2, della Legge n. 53/2000, per assistere il bambino/a malato dal
..... al, come risulta dall'allegato certificato.

A tal fine, ai sensi dell'art. 4 Legge 4 gennaio 1968, n. 15, la/il sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni
previste dall'art. 26, della stessa legge, dichiara che l'altro genitore, Sig./a.....
nato/a a.....il.....

- è lavoratore autonomo (1)
- non presta attività lavorativa (1)
- presta attività lavorativa subordinata, presso.....

Via.....tel.

e, di conseguenza

- nel periodo suindicato non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo
- nell'anno in corso si è astenuto dal lavoro per malattia bambino, per un totale di:
- mesie gg. con trattamento economico al 100%
- mesie gg. senza trattamento economico.

- Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica, se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza, o inviata per posta, unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 2 – commi 10 e 11 – Legge 16 giugno 1998, n. 191.

Data

Firma

(1)In tal caso non occorre barrare le altre caselle

Allegati: certificato del medico specialista della ASL o convenzionato con il SSN

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

<p>SOGGETTI BENEFICIARI</p> <p>(artt. 4 e 5 L. n. 1204/71 art. 6 bis L. n. 903/1977 introdotto dall'art. 13 L. n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - MADRE - PADRE, per il periodo successivo al parto in caso: - di morte o di grave malattia della madre - di abbandono o di affidamento esclusivo al padre
<p>PERIODO E DURATA MASSIMA</p> <p>(artt. 4, 4 bis e 5 L. n. 1204/71 integrata dalla legge n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - due mesi, oppure un mese, prima della data presunta parto - eventuali periodi precedenti di interdizione, se disposti dall'Ispettorato del lavoro - tre mesi, oppure quattro, dopo la nascita del bambino - la flessibilità dell'astensione obbligatoria presuppone la prestazione lavorativa, pertanto non può essere richiesta da lavoratrici in interdizione dal lavoro. - per i parti prematuri i giorni non goduti vanno aggiunti al periodo dopo il parto
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO</p> <p>(art. 15 L. 1204/71, sostituito dall'art. 3, comma 4, L. n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - retribuzione pari al 100%

ASTENSIONE FACOLTATIVA

<p>SOGGETTI BENEFICIARI</p> <p>(art. 7 L. n. 1204/1971 sostituito dall'art. 3, comma 2, L. n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - madre e/o padre, anche contemporaneamente, quantunque l'altro genitore non presti attività di lavoro dipendente o autonomo
<p>PERIODO E DURATA MASSIMA</p> <p>(art. 7 L. n. 1204/1971 sostituito dall'art. 3, comma 2 L. n. 53/2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dieci mesi complessivi entro i primi otto anni di vita bambino, con un limite massimo di sei mesi per ciascun genitore – se però il padre utilizza più di tre mesi continuativi, il limite massimo –per il padre soltanto - è elevato a 7 mesi, quello complessivo ad 11. - dieci mesi ad un solo genitore in caso di affidamento esclusivo, oppure di abbandono o morte dell'altro genitore
<p>TRATTAMENTO ECONOMICO</p> <p>(CCNL di categoria, art. 15 comma 2 L. n. 1204/1971 sostituito dall'art. 3, comma 4, L. n. 53/2000);</p>	<ul style="list-style-type: none"> - sei mesi complessivi tra padre e madre fino al compimento del terzo anno di età, di cui un mese retribuito al 100% e 5 al 30%, nulla per i periodi eccedenti entro il 3° anno, e per i periodi effettuati dopo, il 30% se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione

MALATTIA DEL BAMBINO

SOGGETTI BENEFICIARI (art. 7, comma 4, L. n. 1204/1971 sostituito dall'art. 3, comma 2 L. n. 53/2000)	<ul style="list-style-type: none">- madre- madre e padre lavoratori dipendenti, in alternativa- padre, se la madre è lavoratrice autonoma o non lavora
PERIODO E DURATA MASSIMA (art. 7, comma 4, L. n. 1204/71)	<ul style="list-style-type: none">- senza limiti fino al terzo anno di età- cinque giorni lavorativa per ciascun genitore dai tre agli otto anni.
TRATTAMENTO ECONOMICO (CCNL di categoria art. 15, comma 2 L. n. 1204/1971 sostituito dalla Legge n. 53/2000)	<ul style="list-style-type: none">- 30 gg annuali retribuiti dopo il compimento del 1° anno e fino al 3° anno di vita del bambino- nessuna retribuzione per gli altri periodi

NOTE: la malattia del bambino interrompe le ferie dei genitori solo in caso di ricovero ospedaliero.

RIPOSI GIORNALIERI

SOGGETTI BENEFICIARI (art. 10 L. 1204/1971 come integrato dall'art. 3, comma 3 L. n. 53/2000) art. 6 ter L. n. 903/1977 introdotto dall'art. 13 L. n. 53/2000	<ul style="list-style-type: none">- madre- padre nei seguenti casi:<ul style="list-style-type: none">- affidamento esclusivo- in alternativa alla madre se lavoratrice dipendente- quando la madre è lavoratrice autonoma
PERIODO E DURATA MASSIMA (art. 10 L. n. 1204/1971)	<ul style="list-style-type: none">- due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore altrimenti un'ora fino al compimento di un anno di vita del bambino- raddoppiano in caso di parto gemellare o plurigemellare con possibilità di ripartizione tra i due genitori nella stessa giornata
TRATTAMENTO ECONOMICO (CCNL di categoria art. 10 L. n. 1204/1971 integrato dalla L. n. 53/2000)	<ul style="list-style-type: none">- retribuzione intera