

Ministero dell'Interno
Dipartimento di Pubblica Sicurezza

n. 557/RS/CIRC/3105

Roma, 7 agosto 2001

Oggetto: Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante “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”. Circolare esplicativa.

La legge 8 marzo 2001, n. 53 concernente “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”, ha introdotto innovative disposizioni contenute nelle leggi 30.12.1971, n. 1204 e 9.12.1977, n. 903.

Le richieste di fruizione dei benefici ai sensi dell'art. 3 della legge 53/2000 costituiscono, per il dipendente, l'esercizio di un **diritto**, analogamente a quanto già riconosciuto dalla precedente normativa.

Ciò premesso si ritiene opportuno sottolineare alcuni aspetti di particolare rilievo per la corretta applicazione della sopraccitata legge, anche alla luce dei numerosi quesiti finora pervenuti.

Congedi parentali

L'art. 3 della norma in esame, nell'integrare l'art. 1 della legge 30 dicembre, n. 1204, ha disposto che l'astensione dal lavoro, già prevista al 1° comma dell'art. 7 della legge 1204/71, possa essere fruita anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

In merito, appare opportuno rilevare che mentre finora il padre poteva utilizzare l'astensione facoltativa, ai sensi dell'art. 7 della legge 903/1977, solo nel caso in cui la madre fosse una lavoratrice subordinata che rinunciasse al suddetto beneficio, con l'attuale legge, il padre ha un proprio diritto alla predetta astensione, a prescindere dalla posizione lavorativa del coniuge (lavoratrici autonome, lavoratrici domestiche e casalinghe).

Tempi di fruizione del beneficio

L'innovazione primaria riguarda l'estensione del diritto, riconosciuto a ciascun genitore, di astenersi dal lavoro nel limite massimo complessivo fra i due genitori di dieci mesi, elevabili ad undici mesi nell'ipotesi prevista al comma 2, punto 2, dell'art. 3 della legge 53/2000, da fruire, anche contemporaneamente, nei primi otto anni di vita del bambino (e cioè fino al girono dell'ottavo compleanno).

In particolare circa l'utilizzazione di tale astensione, si precisa che, nell'ambito del predetto limite complessivo:

- a) la madre lavoratrice o il padre lavoratore possono fruire, anche contemporaneamente, ciascuno di un periodo continuativo o frazionato di astensione facoltativa non superiore a sei mesi;
- b) qualora il vi sia un solo genitore, questi potrà fruire di un periodo continuativo o frazionato della predetta astensione non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore subordinato eserciti il diritto all'astensione facoltativa per un periodo, anche frazionato, non inferiore a tre mesi, il suo limite massimo di astensione è elevato a sette mesi ed il limite complessivo di entrambi i genitori è, conseguentemente elevato ad undici mesi.

Per l'astensione facoltativa fruibile in forma frazionata non è stabilita una durata minima; è peraltro necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio (della durata di almeno un giorno) valido agli effetti interrottivi. Pertanto, a tal proposito, si precisa che i turni di riposo settimanale e le festività non interrompono più periodi di astensione facoltativa, restando assorbiti e computati nella predetta astensione.

Appare opportuno precisare che l'astensione facoltativa, già fruita ai sensi delle disposizioni vigenti antecedentemente all'entrata in vigore della presente normativa, dovrà essere computata ai fini del periodo massimo di astensione dal lavoro previsto per entrambi i coniugi dall'attuale disciplina fino al completamento del periodo massimo di dieci mesi (o undici nell'ipotesi precedentemente delineata).

In relazione alla posizione di genitore adottivo o affidatario, il 5° comma dell'art. 3 della legge in esame, stabilisce che le disposizioni del medesimo articolo si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Ne deriva che detti genitori hanno il diritto di usufruire dell'astensione facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità sopraindicate.

Lo stesso comma 5 del citato art. 3, prevede, inoltre, che il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi del 1° e 2° comma dell'art. 3, possa essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare qualora il medesimo, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni.

Si precisa che resta ancora vigente quanto previsto dal 1° comma dell'art. 6 della legge 903/1977 relativamente al diritto della madre adottiva o affidataria all'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età; tale beneficio spetta anche nelle ipotesi di adozione e affidamento

preadottivo internazionali, anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento del diciottesimo anno di età.

Resta altresì confermato l'analogo diritto del padre adottivo o affidatario all'astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne (cfr. sent. Corte Costituzionale n. 341/91).

Corre l'obbligo di evidenziare altresì che, nel caso in cui l'astensione (obbligatoria e facoltativa) sia stata usufruita per intero a seguito di un provvedimento di affidamento, non potrà essere riconosciuto un ulteriore periodo di astensione a seguito del definitivo provvedimento di adozione.

Documentazione da produrre a cura del dipendente

I genitori che intendono chiedere l'astensione facoltativa ai sensi dell'art. 7/1° comma L. 1204/71, così come modificato dall'art. 3 legge 53/2000, sono tenuti, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare i rispettivi uffici competenti all'emanazione del provvedimento, con periodo di preavviso non inferiore a quindici gironi, allegando la seguente documentazione:

- a) istanza del dipendente intesa ad avvalersi dell'astensione facoltativa di cui alle norme sopraindicate, con indicazione del periodo richiesto e specifica della data di nascita del bambino. Non è necessaria la produzione del certificato di nascita, essendo sufficiente quello eventualmente già esibito ai fini dell'astensione obbligatoria ai sensi dell'art. 4 della legge 1204/71. Nella predetta istanza, per le motivazioni di seguito precisate nel paragrafo relativo all'aspetto contributivo, il dipendente dovrà indicare il trattamento economico di cui intenda usufruire per il periodo di astensione facoltativa relativa ai primi tre anni di vita del bambino, richiedendo, quindi, il trattamento economico del congedo straordinario per gravi motivi nel limite di 45 giorni da fruire nell'arco dei primi tre anni di età del bambino o l'indennità pari al 30% della retribuzione, nei limiti temporali previsti dall'art. 15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo.
- b) dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge, se lavoratore dipendente, dalla quale risultino i periodi di astensione già fruiti per il figlio di cui trattasi, nonché quelli in corso di fruizione. In alternativa, il dipendente potrà produrre una dichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 12.2.2000, attestante gli analoghi periodi già fruiti e quelli in corso di fruizione da parte del coniuge.

Nel contesto dell'istanza di astensione il dipendente dovrà assumere l'impegno a comunicare eventuali e successive variazioni del periodo di fruizione del predetto beneficio da parte del coniuge.

Aspetto retributivo

I periodi di astensione facoltativa di cui all'art. 7/1° comma della legge 1204/71 nuovo testo, saranno retribuiti, anche in relazione alla vigente disciplina in tema di congedo straordinario di cui al T.U. n. 3/57 e successive modifiche ed integrazioni, nel modo seguente:

- fino al terzo anno di età del bambino (e cioè fino al giorno del terzo compleanno) spetterà il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario per gravi motivi, qualora non fruito ad altro titolo, nella misura complessiva di giorni quarantacinque da fruire nell'arco dei primi tre anni di vita del bambino. Il periodo eccedente i 45 giorni per anno solare, e comunque per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, non superiore a sei mesi, spetterà il trattamento economico di cui all'art. 15, 2° comma lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo, con la corresponsione di una indennità pari al 30% della retribuzione.

Resta salva, altresì, la possibilità per il dipendente che voglia conservare in tutto o in parte il congedo straordinario per gravi motivi, da fruire ad altro titolo consentito dalla legge, di scegliere, in alternativa al regime economico del predetto istituto, il trattamento economico di cui al citato art. 15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71, pari ad una indennità del 30% della retribuzione.

- nei primi tre anni di vita del bambino, qualora si sia già fruito dei sei mesi di astensione facoltativa complessiva fra i coniugi, e dal terzo anno di età del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, spetterà un'indennità pari al 30% della retribuzione **solo** nell'ipotesi 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, altrimenti non andrà corrisposto alcun assegno.

Effetti giuridici

I periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7/1° comma della legge 1204/1971 nuovo testo, qualora non rientranti nel congedo straordinario, sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

ASSENZE PER MALATTIA DEL BAMBINO

In caso di malattia di un figlio di età inferiore a tre anni, ciascun genitore alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, per l'intera durata della malattia.

In caso di malattia di un bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui.

Resta altresì confermata la possibilità per i genitori, nell'ipotesi di particolare gravità della malattia del bambino, di fruire, alternativamente, dell'istituto del congedo straordinario per gravi motivi, qualora non utilizzato ad altro titolo, nei limiti di 45 giorni. La concessione del predetto beneficio riveste carattere discrezionale.

Documentazione

Il dipendente che intenda astenersi dal lavoro ai sensi dell'art. 7, 4° comma, della legge 1204/71 nuovo testo, dovrà produrre un certificato rilasciato esclusivamente dal medico specialista del servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, attestante la durata della malattia del bambino. Se il coniuge è lavoratore dipendente, l'interessato dovrà, inoltre, produrre una dichiarazione rilasciata ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 18.12.2000, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Effetti economici

In caso di malattia di un figlio di età inferiore a tre anni, spetterà il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario per gravi motivi, qualora non fruito ad altro titolo, nei limiti della durata massima annuale di giorni quarantacinque. Per i periodi eccedenti i 45 giorni, nel corso del medesimo anno solare, non compete alcun assegno.

In caso di malattia di un bambino di età compresa tra i tre e gli otto anni, la fruizione di cinque giorni lavorativi annui, a titolo di astensione per malattia, non darà titolo ad alcuna retribuzione.

Effetti giuridici

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

I periodi di astensione facoltativa per malattia del bambino, qualora non rientranti nel congedo straordinario, sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Particolari modalità applicative

Del beneficio di cui all'art. 7, comma 4°, della legge 1204/71 nuovo testo, potrà fruire anche il dipendente il cui coniuge non svolga alcuna attività lavorativa.

Nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano lavoratori, l'istituto troverà applicazione alternativamente tra i coniugi.

ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO

PER IL PADRE LAVORATORE

Il padre lavoratore può richiedere l'astensione facoltativa anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria *post – partum* della madre e durante i periodi nei quali la medesima beneficia dei riposi orari di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. tale istituto è, altresì, utilizzabile dal padre lavoratore a decorrere dal giorno successivo la nascita del figlio, anche nell'ipotesi in cui il coniuge non presti alcuna attività lavorativa.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

PER IL PADRE LAVORATORE

Ai sensi dell'art. 13 della legge 53/2000 che ha inserito l'art. 6 bis alla legge 1204/71 vecchio testo, 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;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di astensione obbligatoria, deve presentare la certificazione attestante le situazioni sopra indicate.

In particolare, in caso di abbandono, il padre lavoratore deve rendere una dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445 del 18.12.2000, nella quale si attesti il predetto stato.

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro del padre lavoratore, è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Durante tale periodo il dipendente conserva il diritto al trattamento economico ordinario e alle quote di salario accessorio fisse ricorrenti.

RIPOSI ORARI

Ai sensi dell'art. 3, 3° comma, della legge 53/2000, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art. 10 legge 1204/71 sono raddoppiate e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal 1° comma dello stesso art. 10, possono essere utilizzate anche dal padre.

Il padre lavoratore può, inoltre, ai sensi dell'art. 13 della legge 53/2000, fruire autonomamente dei periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/71 e successive modificazioni:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente.

Tali situazione dovranno essere documentate.

La disposizione evidenziata nella lettera b) non trova applicazione nell'ipotesi di madre che non si avvalga dei predetti riposi perché si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa.

L'ipotesi di cui alla lettera c) è innovativa, in quanto al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi quando la madre lavoratrice non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc. E' da ritenere pertanto escluso il diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

Diversamente, esclusivamente nell'ipotesi di **parto plurimo**, il padre può fruire delle ore aggiuntive dei riposi orari previsti dall'art. 3, comma 3°, della legge 53/2000, anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

PARTO PREMATURO

L'art. 11 della legge n. 53/2000, ha disposto che all'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, siano aggiunti, infine, i seguenti commi: "qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quale 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".

FLESSIBILITÀ DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

L'art. 12 della legge 53/2000, introducendo l'art. 4 bis della legge 1204/1971, prevede che, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici dipendenti hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto, e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o un medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, accerti che ciò non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il comma 2 del medesimo articolo 12 stabilisce che il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'art. 4 bis della legge n. 1204/1971; pertanto ai fini dell'eventuale applicazione del predetto istituto – tenuto conto della

peculiarità dell'attività svolta dal personale della Polizia di Stato – si ritiene indispensabile attendere l'emanazione del succitato decreto.

COMPETENZE A PROVVEDERE

In materia di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, nonché per le assenze per malattia del bambino, restano vigenti, per quanto attiene alle competenze a provvedere, le disposizioni impartite nella circolare n. 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 recante “Assenze dal servizio del personale della Polizia di Stato – Decentramento della competenza a provvedere”.