

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Funzione Pubblica

Disposizioni per sostegno della maternità e della paternità, nonché sull'assistenza a portatori di handicap, legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per sostegno della maternità e della paternità, per diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città" Con la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per sostegno della maternità e della paternità, per diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città", sono stati modificati ed aggiornati alcuni degli istituti relativi al sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza a portatori di handicap. Le disposizioni legislative si pongono come obiettivi prioritari la promozione di un maggior equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori dei soggetti portatori di handicap. In considerazione della delicatezza della materia trattata e delle possibili difficoltà applicative della norma in questione, nonché delle problematiche di cui lo scrivente Dipartimento è stato investito, si è avvertita l'esigenza di predisporre un documento che abbia funzione esplicativa del vigente quadro normativo per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Le disposizioni della normativa in esame debbono applicarsi tenendo conto di quanto affermato dall'art. 17, comma 3, del medesimo testo di legge, e dai principi generali del decreto legislativo 29/1993 sul rapporto sussistente tra legge e contratto, i quali salvaguardano le condizioni di maggior favore già disciplinate dai contratti collettivi nazionali di comparto e rinviano a quelle che saranno successivamente adottate in sede di contrattazione collettiva. Per le fattispecie non contemplate dalla presente circolare e non compatibili con la disciplina del pubblico impiego, si rinvia a quanto espresso, con riferimento al settore privato, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale con proprie circolari n. 109 del 6 giugno 2000 (portatori handicap), n. 152 del 4 settembre 2000 (opzione flessibilità dall'astensione obbligatoria) nonché dal Ministero del lavoro con circolare n. 43 del 7 luglio 2000 (opzione flessibilità dell'astensione obbligatoria), in quanto frutto di un indirizzo concordato con le amministrazioni competenti. Relativamente alle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, si rinvia al decreto del 21 luglio 2000, n. 278 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 ottobre 2000 n. 238) con il quale è stato approvato il regolamento recante disposizioni di attuazione concernenti congedi per eventi e cause particolari. Al riguardo si segnala che in merito all'interpretazione della legge 8 marzo 2000, n. 53, effettuata dalla presente circolare, sono stati acquisiti i pareri favorevoli, per quanto di competenza, del Ministero del Tesoro - Igop - e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento degli affari sociali.

1 Congedi parentali

- 1.1 L'art. 3, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi parentali, familiari e formativi, integra l'art. 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, attribuendo al genitore lavoratore il diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro, ed il relativo trattamento economico, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
- 1.2 L'art. 3, comma 2 del medesimo testo di legge modifica l'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, riconoscendo ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi 8 anni di vita del bambino. Tale assunto trae convincimento dell'avvenuta abrogazione effettuata per il tramite dell'art. 17, comma 4, della legge 3 marzo 2000 n. 53, dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il quale riconosceva al lavoratore padre il diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa in alternativa alla lavoratrice madre.
- 1.3 Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, compete un periodo continuativo o frazionato di astensione dal lavoro pari a sei mesi; lo stesso diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore a partire dalla nascita del bambino facendo salve le disposizioni di cui al successivo punto 1.6.
- 1.4 Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 11 mesi.
- 1.5 Entrambi i genitori possono beneficiare individualmente di un'astensione facoltativa, da fruirsi entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, della durata massima di sei mesi, ovvero, se il padre lavoratore usufruisca di un periodo non inferiore a tre mesi, il proprio diritto viene elevato da sei a sette, elevando, in tal modo, il relativo limite complessivo di astensione facoltativa da dieci a undici mesi.
- 1.6 La novità della norma risiede nella circostanza che entrambi i genitori possono usare detta astensione facoltativa fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino anche contemporaneamente ed in particolar modo il padre lavoratore la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria postpartum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.
- 1.7 Il periodo complessivo di astensione facoltativa cui hanno diritto i genitori lavoratori non può eccedere, come detto, il limite complessivo di dieci mesi, salvo quanto previsto nel successivo capoverso.
- 1.8 Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a tre mesi, ed intenda fruire di un ulteriore periodo, il limite complessivo delle mensilità spettanti alla coppia è di undici mesi.
- 1.9 Nell'ipotesi in cui si vi sia un solo genitore, il periodo di astensione facoltativa da usufruire continuativamente o in modo frazionato, non può essere superiore a dieci mesi. Detta ipotesi può verificarsi in caso di morte di un genitore, di abbandono del bambino da parte di un dei due genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando ciò risulti da un provvedimento formale. Per l'elevazione del congedo sino a dieci mesi, si considera anche la situazione in cui il genitore che accudisce il bambino a titolo esclusivo si sia verificata successivamente alla fruizione del periodo massimo (sei mesi da parte della madre e sette mesi da parte del padre), ma nel calcolo dei dieci mesi complessivi debbono essere computati tutti i periodi fruiti precedentemente da parte di entrambi i genitori.
- 1.10 Si sottolinea in questa sede che a beneficio della lavoratrice madre, o, in alternativa, al lavoratore padre, genitore di bambini portatori di handicap si continua ad applicare la disposizione di cui all'art. 33 comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che attribuisce agli stessi il diritto di prolungare il periodo di astensione facoltativa fino al terzo anno di vita del bambino. Il predetto diritto si coniuga con l'astensione facoltativa, così come delineata dalla

legge di modifica in questione, ossia con la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, nel caso in cui il genitore che lo richiama, abbia usufruito dalla propria parte nei primi tre anni di vita del bambino. Il prolungamento previsto dall'art. 33, comma 1, inizia a decorrere una volta trascorso il periodo corrispondente alla durata massima dell'astensione facoltativa ordinaria spettante al richiedente. Detto periodo può essere effettivamente utilizzato, ovvero, a scelta del richiedente medesimo, fruito nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino. Utili esemplificazioni al riguardo, possono essere rinvenute nella circolare INPS n. 133 del 17 luglio 2000.

2 Congedo dei genitori per malattia del bambino

- 2.1 Per le malattie di ciascun bambino fino al terzo anno di età, ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, alternativamente, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro.
- 2.2 Si applica in materia la disciplina della contrattazione collettiva dei singoli comparti, quanto alla retribuità di assenze per malattie del bambino fino a tre anni.
- 2.3 Invece per i bambini di età compresa fra i tre e gli otto anni, tale diritto è di cinque giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, alternativamente, il cui limite massimo fruibile complessivamente ad opera di entrambi i genitori, è di dieci giorni e non trasferibili all'altro genitore.
- 2.4 Per la concessione dei congedi in questione, retribuiti e non retribuiti, la lavoratrice madre o il lavoratore padre sono tenuti a presentare un certificato medico rilasciato da uno specialista del servizio sanitario nazionale, ovvero con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi dell'art. 4, della legge 4 gennaio 1968, n. 15 attestante che l'altro genitore non usufruisca, contemporaneamente, del medesimo beneficio concesso per lo stesso motivo.
- 2.5 La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.
- 2.6 Il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore.

3 Periodi di riposo durante il primo anno di età del bambino.

- 3.1 Altra importante innovazione è stata introdotta dall'art. 3, comma 3, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che ha modificato l'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, prevedendo il raddoppiamento dei periodi di riposo nel caso di parto plurimo e la possibilità di utilizzare le ore aggiuntive anche dal padre lavoratore.
- 3.2 Come è noto le lavoratrici madri hanno diritto, nel primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo durante la giornata, pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario di lavoro sia almeno di sei ore; nell'ipotesi di orario inferiore, tale periodo si riduce ad un'ora di riposo.
- 3.3 Con la citata legge n. 53, nell'ipotesi di parto plurimo e fermo restando il requisito dell'orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, i periodi di riposo sono elevati a quattro ore, a prescindere dal numero di gemelli, e le due ore aggiuntive potranno essere utilizzate anche dal padre, anziché solo dalla madre.
- 3.4 I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto, della retribuzione e non riducono le ferie.

4 Trattamento economico

- 4.1 Le lavoratrici madri, durante tutto il periodo di astensione obbligatoria dall'impiego, in applicazione dei contratti collettivi, hanno diritto all'intera retribuzione fissa mensile, nonché al relativo trattamento accessorio.
- 4.2 Nel periodo di astensione facoltativa, così come previsto dalle singole disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, i primi trenta giorni per padre e madre lavoratore, fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario ed a particolari indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa, non riducono le ferie che sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 4.3 Da un'interpretazione letterale dei contratti collettivi nazionali di comparto e delle disposizioni della normativa analizzata in quella sede, si ritiene che il trattamento economico applicabile nei successivi cinque mesi di astensione facoltativa, sia la retribuzione degli stessi al 30%, solo per i primi tre anni di vita del bambino mentre per i restanti quattro/cinque mesi si riconosce il diritto all'astensione dei genitori lavoratori senza retribuzione.
- 4.4 Tale disposizione non si applica nell'ipotesi in cui contrattualmente siano disciplinate condizioni di maggior favore per il lavoratore e qualora il reddito individuale dell'interessato sia 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; in questo caso si applica l'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come modificato dall'art. 3, comma 4, della legge 8 marzo 2000 n. 53.
- 4.5 Anche nell'ipotesi in cui entrambi i genitori fruiscono del medesimo beneficio, il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a trenta.
- 4.6 Il trattamento economico così definito si applica anche nei confronti dei genitori adottivi e affidatari.

5 Congedo dei genitori adottivi e affidatari (preaffidamento ovvero affidamento temporaneo).

- 5.1 Il comma 5 dell'art. 3 della citata legge 8 marzo 2000, n. 53, non distingue fra le ipotesi contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Adozione nazionale), e la diversa fattispecie disciplinata dalla legge 31 dicembre 1998, n. 476 (Adozione internazionale), prevedendo genericamente che il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro possa essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ove il minore abbia un'età compresa

fra i sei ed i dodici anni. Si ritiene, stante la portata della norma, che il diritto dei genitori adottivi od affidatari all'astensione facoltativa dal lavoro possa applicarsi ad entrambe le fattispecie.

- 5.2 In particolare, per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino ad otto anni di età, il diritto ad astenersi dal lavoro, può essere esercitato in qualunque momento rispetto alla data di inserimento del bambino nella famiglia. Tra i sei e gli otto anni di età del bambino, detti genitori hanno, infatti, la possibilità di richiedere, cumulativamente, l'astensione sia entro i tre anni dall'ingresso del bambino stesso, essendo applicabile anche la disposizione valida per i genitori naturali di bambini fino ad otto anni d'età.
- 5.3 Qualora il bambino, alla data della decorrenza giuridica del provvedimento di adozione o di affidamento, abbia tra i sei ed i dodici anni di età, l'astensione facoltativa può essere fruita solo entro tre anni dall'ingresso in famiglia e al durata massima de,l'astensione è di sei mesi ciascun genitore (ovvero sette mesi per il padre) se questa è individuale, mentre rimane inalterato il limite complessivo dei dieci/undici mesi per la coppia, sempre che il diritto all'astensione sia esercitato sino ai quindici anni d'età dell'adottato o dell'affidato.