

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO  
DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**CIRCOLARE 16 novembre 2000, n.14/00**

**Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', nonche'  
sull'assistenza a portatori di handicap, legge 8 marzo 2000, n. 53, recante:  
"Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla  
cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'".**

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Al Consiglio di Stato

Alla Corte dei conti

All'Avvocatura generale dello Stato

A tutti i Ministeri - Gabinetto - Direzione generale affari generali e personale

Alle aziende ed amministrazioni autonome dello Stato

A tutti gli enti pubblici non economici

A tutte le regioni A tutte le province

A tutti comuni Alla Scuola superiore della pubblica amministrazione

All'A.R.A.N.

e, per conoscenza:

Alla Presidenza della Repubblica

Ai commissariati di Governo presso le regioni e province autonome

All'A.N.C.I.

All'U.P.I.

All'U.N.C.E.M.

Con la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle citta'", sono stati modificati ed aggiornati alcuni degli istituti relativi al sostegno della maternita' e della paternita' e per l'assistenza a portatori di handicap.

Le disposizioni legislative si pongono come obiettivi prioritari la promozione di un maggiore equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione delle agevolazioni ai genitori dei soggetti portatori di handicap.

In considerazione della delicatezza della materia trattata e delle possibili difficolta' applicative della normativa in questione, nonche' delle problematiche di cui lo scrivente Dipartimento e' stato investito, si e' 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 n. 29/1993 sul rapporto sussistente fra 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 incompatibili 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 (congedi parentali), n. 133 del 17 luglio 2000 (portatori di handicap), n. 152 del 4 settembre 2000 (opzione flessibilità dell'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 nella 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 otto anni di vita del bambino. Tale assunto trae convincimento dall'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 dieci o undici 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 ad undici mesi.

1.6 La novità della norma risiede nella circostanza che entrambi i genitori possono utilizzare 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 post-partum 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 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 uno 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, genitori 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 richieda, abbia usufruito della 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 I.N.P.S. 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 retribuitività di assenze per malattie del bambino fino a tre anni.

2.3 Invece per i bambini di età compresa fra i 3 e gli 8 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, e' 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 e' 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 eta' del bambino.**

3.1 Altra importante innovazione e' 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 possibilita' di utilizzare le ore aggiuntive anche dal padre lavoratore.

3.2 Come e' 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 dei gemelli, e le due ore aggiuntive potranno essere utilizzate anche dal padre, anziche' 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, nonche' al relativo trattamento accessorio.

4.2 Nel periodo di astensione facoltativa, cosi' come previsto dalle singole disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, i primi trenta giorni per madre e padre lavoratore, fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario ed a particolari indennita' legate all'effettiva prestazione lavorativa, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianita' di servizio.

4.3 Da un'interpretazione letterale dei contratti collettivi nazionali di comparto e delle disposizioni della normativa analizzata in questa 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 quest'ultimo 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 fruiscano 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 o affidatari.

## **5. Congedo dei genitori adottivi o 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 nella famiglia sia in qualunque momento dall'ingresso 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 la durata massima dell'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.

## **6. Astensione obbligatoria.**

6.1 Continuano ad applicarsi le disposizioni relative ai periodi di astensione obbligatoria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, lettere a), b) e c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in virtù del quale è vietato adibire al lavoro le donne nei due mesi antecedenti la data del parto; nell'ipotesi di parto verificatosi dopo la data presunta, nel periodo intercorrente fra la data effettiva e quella presunta; ed, infine, nei tre mesi successivi al parto.

6.2 Tale previsione normativa e' stata resa piu' elastica dall'art. 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, che ha introdotto l'art. 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in applicazione del quale le lavoratrici hanno facolta' di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al medesimo, dietro presentazione di certificato medico, rilasciato da specialista del Servizio sanitario nazionale ovvero con esso convenzionato, e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto, con i quali si attestino che l'opzione espressa dalla lavoratrice madre, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

## **7. Parti prematuri.**

7.1 L'art. 11 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ha integrato il testo dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, prevedendo l'ipotesi di parto prematuro, cioe' del parto avvenuto in data anteriore rispetto a quella presunta, risultante dal certificato medico di gravidanza.

7.2 In virtu' della nuova disciplina, nel caso di parto anticipato, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post-partum, che decorre dal giorno successivo all'evento, ai sensi dell'art. 6 del regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976), restando salvo, comunque, il limite complessivo di cinque mesi.

7.3 La lavoratrice e' tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto ovvero la dichiarazione sostitutiva.

7.4 Quanto detto, applicabile, in conformita' a quanto previsto dall'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale, a decorrere dall'entrata in vigore della legge medesima.

7.5 Per le ipotesi non direttamente contemplate dall'esaminando testo di legge, si rinvia a quanto sara' previsto in sede di contrattazione collettiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 della legge medesima.

## **8. Astensione dal lavoro del padre lavoratore.**

8.1 Dall'art. 13 del provvedimento di legge analizzato e' stato modificato l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, mediante l'introduzione dell'art. 6-bis, il quale attribuisce al padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di morte o di grave infermita' della madre, ovvero di abbandono, nonche' in ipotesi di affidamento esclusivo del bambino al padre.

8.2 In tali fattispecie spetta l'intera retribuzione e debbono essere debitamente documentate ovvero, nel caso di abbandono, deve essere resa una dichiarazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

8.3 E' stato altresì inserito l'art. 6-ter della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il quale estende i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, anche al padre lavoratore, qualora sia il solo genitore affidatario, ovvero se la lavoratrice madre, benche' lavoratrice dipendente, non intenda avvalersi di detto beneficio, nonche' nell'ipotesi in cui la madre non eserciti un'attivita' lavorativa dipendente.

## **9. Permessi per l'assistenza a portatori di handicap e per i lavoratori portatori di handicap.**

9.1 Il legislatore del provvedimento in questa sede analizzato, ha inteso ampliare le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate" a beneficio di coloro i quali prestano assistenza continuativa in via esclusiva a portatori di handicap in situazioni di gravita'.

9.2 L'assistenza continuativa in via esclusiva prestata al familiare disabile, non convivente, deve essere interpretata nel senso che il lavoratore che intenda avvalersi di detto beneficio, sia l'unico soggetto in grado di assicurare, sulla base del soddisfacimento di un criterio logistico e nell'arco temporale di riferimento, il proprio supporto nei confronti del portatore di handicap.

9.3 Il dipendente che intenda avvalersi dei benefici in questione, oltre a produrre la certificazione medica di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, attestante lo stato di handicap grave di cui e' affetto il familiare disabile, deve rendere una dichiarazione, anche autocertificata, con la quale attestare il possesso delle prescritte condizioni.

9.4 Per quanto attiene alla fruizione dei permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, giova sottolineare che continuano ad essere retribuiti, ai sensi e per gli effetti della legge 27 ottobre 1993, n. 423, che ha modificato in sede di conversione l'art. 3-ter del decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324. In riferimento al trattamento giuridico ed economico, si rinvia alla contrattazione collettiva di comparto.

9.5 Ai fini del trasferimento del lavoratore dipendente nella sede dove risiede il disabile cui deve essere assicurata assistenza continuativa, non e' piu' elemento vincolante il requisito della convivenza con il portatore di handicap.

9.6 I permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono concessi al dipendente esso stesso disabile, alternativamente, sulla base delle reali necessita' che lo stesso intende soddisfare.

9.7 Lo scrivente Dipartimento, in passato, si e' pronunciato con propri pareri, dando un'interpretazione letterale dell'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, intendendo cosi' agevolare la condizione dei lavoratori portatori di handicap, mediante la concessione cumulativa dei benefici di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo di legge.

9.8 Con l'intervento del legislatore, che ha modificato tale disposizione della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ponendo in essere un'interpretazione autentica della stessa, non vi sono dubbi sulla fruibilita' alternativa, anche frazionata, dei benefici in questione.

9.9 Per quanto non modificato dalla legge n. 53/2000, continuano ad applicarsi le istruzioni precedentemente diramate.

Roma, 16 novembre 2000

Il Ministro per la funzione pubblica: Bassanini