

UIL  
UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

UIL

# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
Il Capo del Dipartimento f.f.



0186333-2001

PU-GDAP-001-28/07/2001-0186333-2001

Al sig. Direttore dell'Ufficio per il personale

E, p. c.:

Ai Signori Direttori degli Uffici  
Centrali del Dipartimento

UIL

Al Sig. Direttore dell'Istituto  
Superiore di Studi Penitenziari

Ai Sigg. Provveditori Regionali  
dell'Amministrazione Penitenziaria

Ai Sigg. Direttori degli Istituti  
Penitenziari per Adulti  
comprese le Case Mandamentali

Ai Sigg. Direttori dei Centri di  
Servizio Sociale per Adulti

UIL

UIL

Ai Sigg. Direttori delle Scuole di  
Formazione ed Aggiornamento del  
Corpo di Polizia e del Personale  
dell'Amministrazione Penitenziaria

UIL

Al Sig. Direttore del Centro  
Amministrativo «G. Altavista»

UIL

Ai Sigg. Direttori dei Magazzini  
Vestiaro

UIL

UIL

Al Sig. Capo del Dipartimento  
per la Giustizia Minorile

UIL

LORO SEDI

UIL

UIL

UIL

UIL

**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". Direttive generali per una definitiva ed organica disciplina -.

UIL

UIL

UIL

Sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 è stata pubblicata la legge 8 marzo 2000, n. 53 - entrata in vigore il successivo 28 marzo - contenente modifiche alle leggi 1204/71, 903/97 e 104/92 in tema di sostegno alla maternità e alla paternità e all'assistenza a portatori di handicap. Inoltre l'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, pubblicata nel supplemento ordinario alla G.U. del 29 dicembre 2000 ha previsto - ad integrazione dell'articolo 4 della legge 53/2000 - una nuova fattispecie di congedo parentale a favore di familiari di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Sulla stessa materia, limitatamente al personale del Comparto Ministeri, è altresì intervenuto il recente Contratto integrativo del CCNL, sottoscritto il 16.5.2001.

Con la presente Direttiva si intendono fornire alcune disposizioni e chiarimenti utili per la corretta applicazione della normativa citata, anche in considerazione dell'oggettiva complessità della materia.

Si comunica inoltre che con il d.lgs. 26.03.01, n.151 è stato emanato il "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" - pubblicato sul supplemento ordinario n.93/L. alla Gazzetta Ufficiale n.96 del 26 aprile 2001.

## 1) ASTENSIONE OBBLIGATORIA

(personale del Comparto Ministeri e del Comparto Sicurezza)

UIL Ferme restando le disposizioni recate dall'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204 (1)<sup>1</sup>, la legge 8 marzo 2000 n. 53 ha introdotto le seguenti innovazioni:

### 1.1 Parti prematuri

L'articolo 11 della legge 8 marzo 2000 n.53, prevede che qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice, in tal caso, è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

UIL Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, richiedendo la fruizione del restante

(1) E' vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto. L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tale lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il Lavoro e la Previdenza Sociale sentite le Organizzazioni Sindacali.

UIL

UIL

UIL

periodo di assenza obbligatoria non fruita, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino (art.10, comma 2, lett.b- del Contratto integrativo nazionale sottoscritto il 16.5.01).

UIL

UIL

### 1.2 Flessibilità dell'astensione obbligatoria

L'articolo 12 aggiunge un nuovo articolo (l'art.4 bis) alla legge 1204/71 che prevede la facoltà per le lavoratrici madri di fruire dell'astensione obbligatoria dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto. Il periodo non fruito prima del parto viene automaticamente goduto dopo il parto. Il periodo di astensione obbligatoria *post partum* potrà quindi prolungarsi fino a quattro mesi. Tale facoltà è subordinata alla presentazione della attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato e del medico competente ai sensi del decreto legislativo 626/94 da cui risulti che l'opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

### 1.3 Astensione dal lavoro del padre lavoratore

L'articolo 13 della legge 53/2000 consente al padre lavoratore, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo al padre, di astenersi dal lavoro entro i primi tre mesi di vita del bambino. Se una di tali situazioni si verifica durante la fruizione dell'astensione obbligatoria da parte della madre, il restante periodo potrà essere fruito dal padre. In tal caso il padre lavoratore dovrà far pervenire idonea documentazione.

### 1.4 Astensione obbligatoria in caso di adozione

L'astensione obbligatoria compete anche ai genitori affidatari e adottivi con le seguenti modalità:

- ove il bambino abbia fatto ingresso in famiglia entro il sesto anno di età spetta un periodo di astensione obbligatoria fino a tre mesi, che può essere fruita durante i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia;
- in caso di adozione internazionale, l'astensione obbligatoria spetta anche se il minore adottato affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età, fermo restando che tale diritto può essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino;
- questo diritto può essere esercitato dal padre nel caso in cui la madre vi abbia rinunciato, è deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre. Qualora una di tali circostanze si verifichi quando la madre abbia già cominciato a fruire del periodo di astensione il padre ha diritto a fruire del restante periodo.

### 1.5 Trattamento economico per astensione obbligatoria

UI

UIL

UIL

UIL

Durante l'astensione obbligatoria alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art.33 del CCNL del 16.2.99 e l'indennità di posizione organizzativa di cui all'art.18 del medesimo CCNL, ove spettante, e le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa di Amministrazione (art.10, comma 2, lett.a - del Contratto integrativo sottoscritto il 16.5.01)

UIL

Il periodo di astensione obbligatoria è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza e non determina riduzione del congedo ordinario o delle ferie, né della tredicesima mensilità.

L'Ufficio per il personale integrerà le disposizione per la disciplina di tale punto da applicarsi al personale della Polizia penitenziaria, anche sulla base delle intese raggiunte in sede di Dipartimento per la Funzione pubblica per l'intero comparto.

## 2) ASTENSIONE FACOLTATIVA

( personale del Comparto Ministeri e del Comparto sicurezza )

UIL

### 2.1 Genitori naturali

Il comma 1 dell'articolo 3 della legge 53/2000 stabilisce che l'astensione dal lavoro ai sensi dell'articolo 7 della legge 1204/71, come sostituito dal 2° comma dell'articolo 3 della legge 53/2000, ed il relativo trattamento economico spettano anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Tale disposizione è da intendersi riferita ai padri lavoratori dipendenti in quanto tale diritto già spettava alle madri lavoratrici dipendenti. Pertanto anche nel caso in cui la madre del bambino non svolga alcuna attività lavorativa il padre lavoratore ha diritto a fruire dell'astensione facoltativa prevista.

UIL

### 2.2 Genitori adottivi

Il comma 5 dell'articolo 3 della legge 53/2000 stabilisce che le disposizioni dello stesso articolo si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari: ne consegue che i genitori a cui il bambino è stato dato in preaffidamento, in affidamento o in adozione, possono usufruire dell'astensione facoltativa entro i primi otto anni di età del bambino alle stesse condizioni e modalità dei genitori naturali.

Nel caso in cui all'atto del preaffidamento, dell'affidamento o dell'adozione il bambino abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto a fruire dell'astensione facoltativa può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### 2.3 Durata

Il comma 2 del citato articolo 3 della legge 53/2000 introduce modifiche in relazione all'età del bambino, alla durata dei periodi di aspettativa di cui ogni genitore può fruire e determina i periodi complessivamente fruibili dai genitori.

UIL

UIL

UIL

- La madre e il padre possono fruire, nei primi otto anni di vita del bambino, di un periodo di astensione, continuativo o frazionato, di complessivi dieci mesi; tale periodo è elevabile ad undici mesi nel solo caso in cui il padre lavoratore fruisca di un periodo di astensione non inferiore a tre mesi, anche frazionato; la madre non può, in nessun caso, superare i sei mesi di astensione facoltativa;
- l'elevazione a sette mesi del periodo di astensione facoltativa del padre è possibile solo se la madre non supera i quattro mesi della stessa assenza;
- la madre e il padre possono fruire dell'astensione facoltativa anche contemporaneamente, ed il padre può farvi ricorso anche durante l'astensione obbligatoria *post partum* della madre, nonché durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex articolo 10 della legge 1204/71.

UIL

Il genitore solo ha diritto a fruire di un periodo continuativo o frazionato di assenza facoltativa non superiore a dieci mesi entro l'ottavo anno di vita del bambino. La situazione di "genitore solo" si realizza in caso di morte di un genitore, di abbandono del figlio da parte di un genitore, o di affidamento esclusivo del figlio ad uno dei genitori. Lo stato di abbandono o di affidamento devono risultare da provvedimenti formali. Tale ultimo periodo di astensione facoltativa può essere fruito anche se uno degli eventi di cui sopra si è verificato dopo la fruizione del proprio periodo massimo di astensione.

UIL

Nel calcolo dei dieci mesi devono, però, essere conteggiati anche gli eventuali altri periodi precedentemente fruiti da entrambi i genitori. In tal caso bisognerà tener conto delle varie combinazioni possibili che potrebbero far elevare il limite complessivo a 11 mesi.

Perché si possa parlare di astensione frazionata è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza vi sia ripresa effettiva del lavoro, anche di un solo giorno. In tal caso le giornate festive immediatamente precedenti non sono computate nel periodo di astensione facoltativa.

La richiesta per fruire dell'assenza facoltativa va presentata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con preavviso di almeno quindici giorni.

#### 2.4 Trattamento economico dell'astensione facoltativa

UIL

##### a) personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria

- a1) per l'astensione facoltativa fruita fino al terzo anno di vita del bambino compete solo per i primi 45 gg. (fruibili anche in modo frazionato durante quello stesso periodo di vita del bambino, ma comunque all'interno del periodo massimo già previsto per il congedo straordinario) il trattamento giuridico ed economico del congedo straordinario - ai sensi del 1° comma dell'articolo 40 del D.P.R. 10/1/1957 n. 3, come sostituito dall'articolo 3 della legge 24 dicembre 1993 n. 537, e del primo comma dell'articolo 19 del D.P.R. 16 marzo 1999 n. 254 - fino alla concorrenza del limite massimo di 45 gg. annui previsto per quest'ultimo.
- a2) Qualora il dipendente abbia fruito di tutto il congedo straordinario spettante, i successivi periodi di astensione facoltativa fruiti entro il terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi sono retribuiti al 30 per cento e sono coperti da contribuzione figurativa;
- a3) per i periodi eccedenti, nonché per quelli fruiti oltre il terzo anno di vita del bambino, il trattamento è quello stabilito dall'articolo 15, secondo comma, lettera b) della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 4 della legge 53/2000.

UIL

UIL

UIL

UIL

UIL

Quindi, l'indennità è pari al 30 per cento del trattamento economico principale, qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione <sup>(2)</sup>. Le riduzioni sono conteggiate sulle competenze fisse e continuative.

UIL periodi di astensione facoltativa, di cui ai punti a2) e a3) che precedono, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti sulla tredicesima mensilità e sul congedo ordinario.

b) personale appartenente al comparto "Ministeri"

UIL La materia è interamente disciplinata dall'art.10 del Contratto integrativo nazionale sottoscritto il 16.5.01 in sostituzione dell'art.18 bis del CCNL sottoscritto il 16 maggio 1995. Il trattamento economico ivi previsto si applica, perché norma più favorevole, ai sensi dell'art.17, comma 3, della legge 53/2000 che demanda alla contrattazione collettiva l'eventuale introduzione di condizioni di maggior favore. Per tale ragione, per i primi 30 gg. di assenza facoltativa post partum prevista dall'art.7, comma 1 della legge 1204/71 così come modificato dall'art.3, comma 2 della legge 53/2000, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute; sono fruibili in modo frazionato fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art.7 della legge 1204, così come modificato dall'art.3 della legge 53/2000, riferito alla assenza facoltativa e all'assenza per la malattia del bambino, ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

**RIPOSI ORARI (C.D. ALLATTAMENTO)**

(personale del Comparto Ministeri e del Comparto Sicurezza)

UIL L'articolo 13 della legge 53/2000 prevede, anche per il padre, la possibilità di fruire dei riposi previsti dall'articolo 10 della legge 1204/71. Ciò accade nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre, ovvero quando la madre lavoratrice non si avvalga di tale facoltà, purché essa non stia fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa, o, infine, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente. In quest'ultima ipotesi rientrano senz'altro le lavoratrici autonome, le libere professioniste, ma anche le stesse casalinghe quando siano impegnate in qualsiasi tipo di attività lavorativa, di studio o formativa fuori dal domicilio familiare.

UIL I periodi di riposo sono di due ore al giorno nei casi in cui l'orario di servizio sia pari o superiore a sei ore, un'ora nei casi in cui l'orario sia inferiore a sei ore. Nel primo caso essi possono essere fruiti sia cumulativamente che in modo frazionato. In caso di parto plurimo i periodi di riposo spettanti per il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere fruiti anche dal padre. Solo in caso di parto plurimo il padre del bambino può usufruire dei

<sup>(2)</sup> Per l'anno 2000 l'importo minimo di pensione è pari a £ 9.371.700, per cui l'importo da prendere a riferimento è pari a £ 23.429.250. Per l'anno 2001 lo stesso importo è pari a £. 9.624.550 e quello da prendere a riferimento è pari a £24.061.375. Tali importi vanno confrontati al reddito individuale dell'anno in cui l'astensione ha inizio e valgono fino a quando la stessa non sia interrotta. Si fa riferimento al reddito annuo presunto al momento della fruizione del beneficio, con necessità della dichiarazione definitiva alla scadenza del termine previsto per la dichiarazione dei redditi. Le Direzioni che amministrano il personale avranno cura di acquisire la documentazione fiscale attestante l'effettivo reddito percepito nel corso dell'anno, al fine di provvedere agli eventuali conguagli, attivi o passivi.

UIL

UIL

UIL

periodi di riposo, come sopra specificati, anche se la madre del bambino si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa.

Ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, i riposi orari previsti dall'articolo 10 della legge 1204/71 e dall'articolo 13 della legge 53/2000 sono retribuiti per intero.

UIL

UIL

UIL

#### 4) ASSENZE PER MALATTIE DEL BAMBINO

UIL

##### 4.1 personale appartenente al *Corpo di polizia penitenziaria*

Il personale appartenente al Corpo di polizia penitenziaria ha diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino, fino al compimento dell'ottavo anno di età di questi, con le seguenti modalità:

- fino al terzo anno di vita del bambino l'assenza, che spetta allorchè l'interessato sia l'unico genitore in grado di assistere la prole, è soggetta al medesimo trattamento giuridico ed economico del congedo straordinario (e comunque all'interno del limite massimo complessivo di 45 gg. annui previsto per tale istituto). Al di sopra di tale limite l'assenza per la malattia del bambino è soggetta alla disciplina di cui all'art.15, comma 3 lett.a) della legge 1204/71 così come sostituito dall'art.4 della legge 53/2000 e pertanto con il riconoscimento della sola contribuzione figurativa;
- dal terzo anno di vita del bambino fino all'ottavo, viene posto il limite di cinque giorni lavorativi all'anno con il medesimo trattamento economico previsto per il congedo straordinario se il limite massimo annuale di 45 gg. non è stato già esaurito, sempre che l'interessato sia l'unico componente del proprio nucleo familiare in grado di prestare l'assistenza. In caso contrario il trattamento economico sarà quello previsto dallo stesso art.15, comma 3 lett. b) e, pertanto, con la sola copertura contributiva calcolata con le modalità di cui al comma 2, lett. b) dello stesso articolo.

UIL

UIL

In ogni caso le assenze per la malattia del bambino devono essere fruite alternativamente dai genitori lavoratori.

L'ufficio per il personale integrerà le presenti disposizioni sulla base delle intese raggiunte presso il Dipartimento della Funzione pubblica per l'intero comparto.

##### 4.2 personale appartenente al *comparto "Ministeri"*

UIL

Per il *personale del comparto "Ministeri"*, il trattamento è stabilito - sino al compimento dei tre anni di vita del bambino - dal comma 2, lett. d) dell'art.10 del Contratto integrativo nazionale

UIL

UIL

UIL

UIL

sottoscritto il 16 maggio 2001. Pertanto, alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità già dettate per i primi trenta giorni di assenza facoltativa post partum.

UIL

Successivamente al terzo anno di vita del bambino, fino al compimento dell'ottavo anno, ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto ad astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio con diritto alla copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'art.35, comma 2 del d. lgs.151/2001.

Ai sensi del 5° comma dell'articolo 47 del medesimo decreto legislativo, alle assenze del dipendente (Polizia Penitenziaria e Comparto Ministeri) dovute alla malattia del figlio fino al compimento dell'ottavo anno di età, non si applica la disciplina delle visite di controllo.

UIL

### 5) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

UIL

UIL

L'articolo 5 della legge 53/2000 ha stabilito che i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio nella stessa azienda o Amministrazione possono usufruire di congedi per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore agli undici mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Tale congedo è finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea o alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle organizzate dall'Amministrazione, comprese quelle per la frequenza a corsi formativi per il sostenimento di esami o prove per altre attività lavorative. Il periodo di assenza per tali motivi non dà diritto ad alcun assegno né è computato ai fini della progressione in carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza. Il dipendente, comunque, può procedere al riscatto del periodo trascorso in congedo per la formazione, ovvero al versamento dei relativi contributi, inviando istanza all'istituto previdenziale per i dipendenti pubblici, INPDAP, e per conoscenza a questo Ufficio.

Limitatamente al personale del Comparto Ministeri, l'art.14 del Contratto integrativo nazionale sottoscritto il 16.05.2001, cui si rinvia, introduce la percentuale entro la quale tali congedi possono essere utilizzati ed ulteriori modalità di fruizione.

UIL

### 6) PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/92

UIL

I permessi di cui all'art.33 della legge 104/92, così come modificato dagli artt.19 e 20 della legge 53/2000, sono disciplinati con le seguenti modalità:

genitore di minore con handicap in situazione di gravità

UIL

la lavoratrice madre o il lavoratore padre, in alternativa all'astensione facoltativa post partum, possono usufruire, anche quando l'altro coniuge non sia lavoratore, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino quegli stessi lavoratori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in modo continuativo oppure ad ore, fino ad un massimo di 18 ore mensili.

UIL

Genitore di maggiorenne con handicap in situazione di gravità

UIL



UIL

UIL

UIL

Qualora ricorra il presupposto della convivenza, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito mensile. Qualora invece il presupposto della convivenza non sussista, il genitore lavoratore – madre o padre in alternativa – ha diritto ai predetti permessi purché l'assistenza al figlio con handicap in situazione di gravità abbia il carattere della continuità e della esclusività ed il disabile non sia ricoverato a tempo pieno.

UIL

UIL

Lavoratrice/lavoratore che assiste altro parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità

UIL

In questo caso a prescindere dal rapporto di convivenza che può anche non sussistere, il diritto ai permessi in argomento matura quando l'assistenza prestata dal lavoratore richiedente sia continua ed esclusiva. A tal proposito per continuità deve intendersi l'effettiva assistenza prestata al disabile, commisurata alle reali e complesse esigenze di questi e che nelle giornate di permesso deve avere il carattere della prevalenza. L'esclusività invece consiste nella prestazione di quell'assistenza, nelle medesime giornate, a cura del lavoratore richiedente e non di altri.

Entrambi quegli elementi possono rinvenirsi nella stessa richiesta del beneficio in parola quando corrisponda alle aspettative e ai bisogni del disabile nelle giornate di permesso, a prescindere quindi da ogni altro elemento spaziale e temporale perché, in caso contrario, verrebbero meno le ragioni d'essere di quella normativa speciale emanata a tutela dei bisogni del disabile in situazione di gravità.

Qualora il dipendente si trovi in una delle sopra richiamate situazioni ed intenda avvalersi dei permessi, dovrà produrre adeguata documentazione o autocertificazione da cui si possano trarre tutte le condizioni necessarie ai fini dell'esame da parte dell'Ufficio.

UIL

UIL

I giorni di permesso in questione ed i permessi orari di cui al 2° comma dell'articolo 33 della legge 5/2/1992, n.104, ai sensi del decreto legge 27/8/1993, n.324, convertito con modificazioni dalla legge 17/10/1993, n.423, oltre ad essere retribuiti sono altresì computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità per tutto il personale. Inoltre, per il solo personale di polizia penitenziaria i permessi di cui al 2° e 3° comma del citato articolo 33 riducono proporzionalmente le ferie; invece per il personale del comparto ministeri, (ai sensi del 6° comma dell'articolo 18 del C.C.N.L.) i soli permessi di cui al 2° comma riducono proporzionalmente il congedo ordinario.

Si ribadisce, infine, che per poter usufruire dei benefici previsti dai commi 1, 2, 3 e 6 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104, per disabile si intende "persona con handicap in situazione di gravità" come stabilito dal 3° comma dell'articolo 3 della stessa legge. Pertanto i benefici in questione non possono essere concessi se nel verbale di accertamento dello stato di handicap del disabile (rilasciato dall'apposita commissione istituita presso la A.S.L. competente) non sia specificatamente indicata tale situazione.

6.4 Congedo parentale per assistenza a figlio disabile in situazione di gravità

UIL

I III

I III

UIL

UIL

UIL

Il comma 5, dell'art.42 del d.lgs. 151/2001 - riprendendo le disposizioni già dettate con il comma 4 bis dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n.53 - consente alla lavoratrice madre o, in alternativa al lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, ad uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3 comma 3 della legge 104/92, accertata da almeno cinque anni, di usufruire di un periodo di congedo parentale che non può superare la durata complessiva di due anni tra i genitori.

Tale periodo è retribuito con una indennità corrispondente all'ultima retribuzione ed è coperto da contribuzione figurativa, riduce le ferie ma non la tredicesima mensilità; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annui per il congedo di durata annuale.

Va preliminarmente chiarito che tale beneficio può essere usufruito anche se l'altro genitore non svolge alcuna attività lavorativa e non rientra nei poteri discrezionali dell'amministrazione.

Infatti, l'unico obbligo del dipendente è di presentare alla direzione o ufficio di appartenenza l'istanza con allegato l'originale o la copia conforme ai sensi della legge 4/1/1968, n.15, del certificato attestante lo stato di handicap in situazione di gravità del disabile e, se l'altro genitore espleta attività lavorativa, autocertificazione che attesti che l'altro genitore nel periodo in questione non usufruirà né della stessa astensione facoltativa, né dei permessi di cui all'articolo 33 della legge 104/92.

La competenza all'accertamento del diritto ed all'emissione del relativo provvedimento formale di concessione del congedo in questione - che deve essere inviato all'organo di controllo - è dei Provveditorati Regionali per il personale amministrato dagli Istituti, dai Centri di Servizio Sociale e dai Magazzini Vestiario e di questo Ufficio per il personale in servizio al Dipartimento o comunque in carico al Centro Amministrativo "G. Altavista" di Roma, nonché per il personale in servizio alle Scuole di Formazione e Aggiornamento.

UIL

## 7) PERMESSI RETRIBUITI PER LE GESTANTI

Si richiama, infine, l'attenzione sulla possibilità, per le lavoratrici gestanti, di usufruire, ai sensi dell'articolo 7 del Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n.645, di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali. Tali permessi potranno essere concessi sempreché non vi sia possibilità di effettuare gli esami in orari diversi da quelli in cui la dipendente deve prestare servizio, e comunque per il tempo necessario a tale scopo.

La dipendente dovrà produrre idonea documentazione giustificativa.

## 8) DOCUMENTI DA PRESENTARE

UIL

### a) Astensione obbligatoria

- Per la madre naturale, istanza e certificato di un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che dovrà indicare le settimane di gestazione e la data presunta del parto;
- per la madre adottiva, istanza e documento di adozione;
- per il padre naturale, istanza con autocertificazione da cui risulti che la madre del bambino sia deceduta o che abbia abbandonato il bambino ovvero da un provvedimento formale da cui risulti che il bambino sia stato affidato in via esclusiva al padre ovvero da un certificato di un medico

UIL

UIL

UIL

UIL

UIL

del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato da cui risulti la grave infermità della madre;

- per il padre adottivo, istanza con autocertificazione da cui risulti che la madre adottiva vi abbia rinunciato o che sia deceduta e documento di adozione, ovvero un provvedimento formale da cui risulti che il bambino sia stato affidato in via esclusiva al padre adottivo.

UIL

#### **h) astensione facoltativa**

UIL

- Per la madre o il padre naturale, istanza completa di autocertificazione che attesti che l'altro genitore non abbia già usufruito o stia usufruendo di un periodo di astensione facoltativa che, sommato a quello richiesto, non superi il periodo massimo consentito e dichiarazione di impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive;
- per la madre o il padre adottivo, istanza completa di autocertificazione che attesti che l'altro genitore non abbia già usufruito o stia usufruendo di un periodo di astensione facoltativa che, sommato a quello richiesto, non superi il periodo massimo consentito, documento di adozione e dichiarazione di impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive;

UIL

#### **c) riposi orari (c.d. allattamento)**

- Per la madre, istanza e dichiarazione che l'altro genitore per tale periodo non usufruisce dello stesso beneficio e dichiarazione dei genitori che si impegnano a comunicare eventuali variazioni successive;
- per il padre, istanza e dichiarazione che l'altro genitore per tale periodo non usufruisce di tale beneficio avendovi rinunciato, di astensione obbligatoria o facoltativa ovvero che la madre sia deceduta, ovvero certificazione sanitaria da cui risulti la grave infermità della madre ovvero provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo al padre e dichiarazione di entrambi i genitori, o del solo padre nei casi di mancanza della madre, che si impegnano a comunicare eventuali variazioni successive;

#### **d) assenze per malattia del bambino**

UIL

- istanza, certificazione dello stato di malattia del bambino e dichiarazione che l'altro genitore non usufruisce dello stesso beneficio;

#### **e) parti prematuri**

- Per la madre, istanza e certificazione da cui risulti la data del parto;

UIL

#### **f) flessibilità dell'astensione obbligatoria**

- Istanza della dipendente, attestazione sanitaria di un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato nonché attestazione del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro;

UIL

#### **g) congedi per la formazione**

UIL

U

UIL

UIL

UIL

- Istanza del dipendente e autocertificazione dell'iscrizione all'università o alla scuola o al corso che si vuole frequentare;

h) permessi per assistenza ai disabili (legge 104/92)

- Certificato, in originale o copia conforme, che attesta l'handicap grave del disabile (articolo 3 comma 3 legge 104/92)
- Autocertificazione dalla quale risulti il grado di parentela, la continuità e l'esclusività dell'assistenza nei termini detti in precedenza, nonché che il disabile non è ricoverato a tempo pieno in un istituto.

Si rappresenta che ai sensi dell'articolo 10 del D.P.R. 20 ottobre 1998, n.403, non può essere accettata alcuna dichiarazione sostitutiva di certificazione sanitaria.

Inoltre si ribadisce che, ai sensi dell'art.11 del DPR 20 ottobre 1998 n. 403, l'Amministrazione effettuerà controlli, anche a campione, sulle dichiarazioni prodotte dai richiedenti. Al riguardo, si richiamano le disposizioni contenute nella circolare n.3500/5950 del 26 giugno 1999.

La presente direttiva, unitamente alle integrazioni che verranno emanate dall'Ufficio per il personale, abroga e sostituisce le precedenti emanate in materia.

Gli uffici che leggono per conoscenza vorranno far pervenire, con la massima tempestività, eventuali osservazioni di cui l'Ufficio per il personale potrà tener conto ai fini di cui sopra.

Le presenti disposizioni si applicano comunque a partire dal 28 marzo 2000, data di entrata in vigore della legge 53/2000 e, pertanto, tutte le situazioni pregresse ma successive a quella data, che abbiano ricevuto un trattamento giuridico ed economico diverso dovranno essere rettificare e riportate nei termini delle presenti direttive, operando, ove necessario, i relativi conguagli.

Il Dipartimento per la Giustizia Minorile è invitato a diramare la presente agli istituti e servizi dipendenti. -

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO



UIL

UIL

UIL