Periodo di astensione facoltativa

Oltre al congedo straordinario per maternità, la legge prevede una altra forma di congedo, qualificata come assenza facoltativa, che viene concessa a domanda dell'interessata. Dispone, infatti, l'art.7 della legge che "la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'art.4 della presente legge, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di sei mesi, durante il quale le sarà conservato il posto".

E' appena da avvertire che tale periodo di assenza facoltativa può essere utilizzato anche nel caso in cui la dipendente, al termine del periodo di astensione obbligatoria, abbia ripreso servizio. Resta fermo, però, che il periodo di sei mesi di assenza facoltativa deve essere fruito, senza soluzione di continuità, prima del compimento di un anno di vita del bambino.

Ai sensi del secondo comma dell'art.7, la lavoratrice ha, altresì, diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, previa presentazione del certificato medico, attestante la malattia del bambino, rilasciato anche da un medico di libera scelta.

Si precisa, inoltre, che le assenze di cui al presente articolo, per la loro autonoma disciplina, non fanno venire meno il diritto della lavoratrice alle altre forme di congedo o di assenza cui abbia titolo ai sensi della legislazione vigente e, in caso di cumulo, non concorrono a determinare la durata massima di tali congedi o assenze.

Effetti giuridici ed economici dei periodi di assenza dal servizio.

Per il disposto dell'art.6, i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro devono essere computati sull'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

In sostanza, i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro sono considerati, non come servizio effettivo, ma come servizio utile a tutti gli effetti. Essi pertanto, sono computati per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza, e non pregiudicano il diritto della lavoratrice al godimento delle ferie e alla corresponsione della tredicesima mensilità.

Detti periodi non sono, però, computati ai fini del superamento del periodo di prova, dovendosi, a tali fini, tener conto solo del servizio effettivamente prestato. Ovviamente, dopo il compimento del periodo di prova la conferma in ruolo dovrà essere disposta con effetto retroattivo.

Durante l'astensione obbligatoria, l'impiegata di ruolo conserva il trattamento economico in godimento, con esclusione delle sole indennità subordinate all'effettiva prestazione del servizio, ivi comprese le prestazioni per lavoro straordinario.

L'impiegata non di ruolo, a partire dal 18 gennaio 1972, ha invece diritto all'80% del trattamento economico in godimento, con le limitazioni sopra specificate, mentre per i periodi anteriori alla predetta data il trattamento resta quello stabilito dal r.d.l. 21 agosto 1937, n.1542.

I periodi di assenza facoltativa sono anch'essi computati nell'anzianità di servizio e sono utili, come per l'assenza obbligatoria, agli stessi effetti giuridici, con esclusione, però, di quelli relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

Quanto al trattamento economico, la dipendente di ruolo, nel corso del corrente anno, ha diritto al normale trattamento economico previsto dall'art. 40, primo comma, del T.U. 10 gennaio 1957, n.3, per i primi due mesi di assenza facoltativa post partum, mentre per il restante periodo non ha diritto a percepire alcun assegno.

Tuttavia ove l'impiegata abbia fruito nel corso del corrente anno di un periodo di congedo straordinario ad altro titolo, la corresponsione del trattamento economico durante l'assenza facoltativa va limitata al periodo mancante per raggiungere la durata complessiva di due mesi.

A partire dal 1° gennaio 1973, mentre la dipendente non di ruolo ha diritto al 30% dell'intero trattamento economico in godimento per tutto il periodo di assenza facoltativa post partum, quella di ruolo, invece, ha diritto a tale trattamento per il periodo eccedente i primi due mesi del semestre di assenza facoltativa, durante i quali conserva il normale trattamento di congedo straordinario.

Per le assenze della dipendente dovute a malattia del bambino, di cui al secondo comma dell'art.7 della legge, non è, invece, dovuta alcuna retribuzione.

Documentazione

Agli effetti della delimitazione dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, anteriore e successivo al parto, la lavoratrice è tenuta a presentare all'Amministrazione di appartenenza il certificato di certa gravidanza, rilasciato dall'ufficiale sanitario, o dal medico condotto, o da un medico dell'ENPAS o anche da un medico di fiducia, dal quale risulti, oltre il mese di gestazione alla data della visita, anche la data presunta del parto.

Inoltre la lavoratrice è tenuta ad inviare all'Amministrazione da cui dipende, entro 15 giorni dalla data del parto, il certificato di nascita, rilasciato dall'Ufficio dello stato civile, ovvero il certificato di assistenza al parto vidimato dal Sindaco.

In caso di aborto, la lavoratrice è tenuta a trasmettere, entro lo stesso termine di 15 giorni, un certificato medico attestante il mese di gravidanza alla data dell'aborto stesso.

Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della legge sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Tuttavia, si fa presente che le domande intese ad ottenere il godimento del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, prevista dal primo comma dell'art.7, dovranno essere prodotte in bollo.

IL MINISTRO
f.to Colombo

MOD. 32

2608

Circolare n. 26

Roma, 25 marzo 1972

Ministero del Tesoro
RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
I.G.O.P.

Divisione XXI/A
Prot. N. 121799 Allegati

Risposta a nota del

Alle Amministrazioni Centrali dello Stato
Alle rispettive Ragionerie Centrali
Alle Aziende Autonome dello Stato
Alle Prefetture
Alle Intendenze di Finanza
Alle Ragionerie Regionali dello Stato
Alle Ragionerie Provinciali dello Stato
Alle Direzioni Provinciali del Tesoro
Alle Università degli Studi
Ai Provveditorati agli Studi
e, p.c.
Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Alla Corte dei Conti
Alle delegazioni Regionali della Corte dei Conti
Alle Presidenze degli Enti Regione
Alle Ragionerie di dette Regioni
Ai Commissari Governativi presso le stesse Regioni
Alla Direzione Generale del Tesoro
Alla Direzione Generale della Banca d'Italia
Alla Direzione Generale dell'ENPAS

OGGETTO: Applicazione della legge 30 dicembre 1971, n.1204 sulla tutela delle lavoratrici madri.

Sulla Gazzetta Ufficiale del 18 gennaio 1972, n.14 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 1971, n.1204 sulla tutela delle lavoratrici madri, che detta nuove norme sulla disciplina del trattamento giuridico ed economico delle lavoratrici che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle provincie, dei comuni e degli altri enti pubblici, in sostituzione delle preesistenti disposizioni in materia, contenute nella legge 26 agosto 1950, n.860 e successive modificazioni.

Premesso che la nuova disciplina di cui alla legge in oggetto trova applicazione, per quanto attiene specificatamente al settore del pubblico impiego, nei riguardi del personale femminile, di ruolo e non di ruolo, delle Amministrazioni dello Stato, si forniscono, di seguito, alcuni chiarimenti al fine di assicurare l'uniforme applicazione delle disposizioni in essa contemplate, con riserva di impartire ulteriori eventuali istruzioni non appena

UIL

saranno emanate le norme regolamentari per l'esecuzione della legge medesima.

Periodo di astensione obbligatoria

L'art.4 della legge dispone testualmente che " è 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".

La portata di tale disposizione è di tutta evidenza. Essa comporta, rispetto alla legislazione anteriore, il prolungamento dei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, rispettivamente, da sei settimane a due mesi prima del parto e da otto settimane a tre mesi dopo il parto, durante i quali la lavoratrice è considerata in congedo straordinario per maternità.

Il tassativo divieto, posto a carico delle singole Amministrazioni, di adibire le donne al lavoro durante i periodi di astensione obbligatoria, deve essere osservato anche nei riguardi della lavoratrice che, al momento dell'entrata in vigore della legge, si trovasse in congedo per puerperio e ancorché il congedo medesimo, secondo la preesistente disciplina, fosse già scaduto.

Appare utile precisare che l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, esclusa quella procurata, è considerata a tutti gli effetti come malattia, salvo che si verifichi dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, nel qual caso è considerata come parto.

E' evidente che, mentre nel primo caso la dipendente dovrà essere collocata in aspettativa per infermità o, a richiesta dell'interessata, in congedo straordinario per malattia, nel secondo caso, invece, dovrà farsi luogo al suo collocamento in congedo straordinario per maternità, fermo restando che, una volta trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) dell'art. 4 della legge, la dipendente non potrà vantare alcun diritto al godimento dei periodi di assenza facoltativa prevista dal successivo art.