Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO CENTRALE DEL PERSONALE

Prot. n. 110761/1.1 Roma, li 6 - SET. 2000

CIRCOLARE N. 3531/5981

U.I.L.

Ai Sigg. Direttori degli Uffici Centrali del Dipartimento

Al Sig. Direttore dell'U.G.A.P.

Ai Sigg. Provveditori Regionali dell'Amministrazione Penitenziaria

Al Sig. Direttore dell'Istituto Superiore di Studi Penitenziari

Ai Sigg. Direttori degli Istituti Penitenziari per Adulti

Ai Sigg. Direttori dei Centri di Servizio Sociale per Adulti

U.I.L.

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

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

Ai Sigg. Direttori dei Magazzini Vestiario

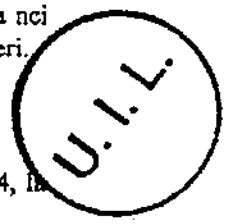
e, p.c. Al Sig. Direttore dell'Ufficio Centrale per la Giustizia Minorile

U.I.L.

LORO SEDI

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". Disposizioni applicative -.

La legge in oggetto indicata, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.60 del 13 marzo 2000 ed entrata in vigore il successivo 28 marzo, ha apportato modifiche alla legge 1204/71, alla legge 903/77 ed alla legge 104/92. Ha, inoltre, istituito ulteriori congedi per la formazione del personale. Con la presente circolare si forniscono disposizioni per la corretta applicazione della normativa nei confronti del personale sia del Corpo di polizia penitenziaria che di quello del Comparto Ministeri.



1) ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Ferme restando le disposizioni recate dall'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, la legge 8 marzo 2000 n. 53 ha introdotto le seguenti innovazioni:

- 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.

- **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 *pósi 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.

- **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.

- **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 nei tre mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia;
- nel caso in cui l'età del bambino all'atto dell'affidamento o dell'adozione sia compresa tra sei e dodici anni, tale periodo di astensione può essere fruito entro i tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- questo diritto può essere esercitato dal padre nel caso in cui la madre vi abbia rinunciato, sia 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.

- **Trattamento economico per astensione obbligatoria**

Durante l'astensione obbligatoria il dipendente pubblico conserva il trattamento economico in godimento, con esclusione delle indennità legate all'effettiva prestazione del servizio, ivi comprese

le prestazioni per lavoro straordinario. 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.

2) ASTENSIONE FACOLTATIVA

- **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 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.

- **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.

- **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.

- 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 fruisce 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 aspettativa;
- 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.

Il genitore solo ha diritto a fruire di un periodo continuativo o frazionato di aspettativa 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 del figlio ad uno solo 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. Nel calcolo dei dieci mesi, devono, però, essere conteggiati anche gli eventuali altri periodi precedentemente fruiti da entrambi i genitori.

Perché si possa parlare di astensione frazionata è necessario che tra un periodo e l'altro di assenza vi sia ripresa effettiva del lavoro.

Nel computo dei periodi di assenza sono ricompresi le domeniche, i giorni festivi e quelli non lavorativi (ad esempio il sabato, nel caso di lavoro articolato su cinque giorni), anche in considerazione del fatto che i periodi di assenza di cui trattasi sono espressi in mesi e la frazionabilità in giorni non può essere riferita solamente a quelli lavorativi. È esclusa, ad esempio, la possibilità di concedere i predetti congedi dal lunedì al venerdì di ciascuna settimana, escludendo dal computo il sabato e la domenica.

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

U.I.L.

- **Trattamento economico dell'astensione facoltativa**

a) personale appartenente al *Corpo di polizia penitenziaria*

a1) per l'astensione facoltativa fruita *fino al primo anno* di vita del bambino (fino al giorno del primo compleanno) compete il congedo straordinario fino ad un massimo di quarantacinque giorni annui. Tale limite è comprensivo di eventuali periodi di congedo straordinario fruito per altri motivi. Per tale periodo compete, 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, il *trattamento economico per intero*;

a2) al di fuori dell'ipotesi di congedo straordinario, i 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, 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. 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 ([1]).

Le riduzioni di cui ai punti precedenti sono conteggiate sulle competenze fisse e continuative.

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti sulla tredicesima mensilità e sulle ferie o congedo ordinario.

b) personale appartenente al *comparto "Ministeri"*

La materia è interamente disciplinata dall'art.18 bis del CCNI sottoscritto il 16 maggio 199[illegible] introdotto dal contratto integrativo sottoscritto il 2/7/97 e pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. n.265 del 13/11/97 che, per quanto concerne il trattamento economico, si applica perché norma più favorevole, giusta quanto previsto dall'art.17, comma 3, della legge 53/2000 che demanda alla contrattazione collettiva l'eventuale introduzione di condizioni di maggior favore.

U.I.L.

U.I.L.

([1]) Per l'anno 2000 l'importo minimo di pensione è pari a £ 9.371.700, per cui l'importo annuo da prendere a riferimento è pari a £ 23.429.250. Tale importo va raffrontato al reddito individuale dell'anno in cui l'astensione ha inizio e vale 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.

3) RIPOSI ORARI (C.D. ALLATTAMENTO)

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 sia lavoratrice autonoma, libera professionista ecc. –

Tale diritto non compete nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa.

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 fruite anche dal padre. 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. Solo in caso di parto plurimo il padre del bambino può usufruire dei periodi di riposo, come sopra specificati, anche se la madre del bambino si trovi in aspettativa 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.

U.I.L.

4) ASSENZE PER MALATTIE DEL BAMBINO

Ai genitori compete il diritto di assentarsi per la malattia del bambino, secondo le seguenti modalità:

- entro i primi tre anni di vita del bambino non ci sono limiti di durata;
- dai tre agli otto anni spettano fino ad un massimo di cinque giorni annui per ciascun genitore.

Il diritto di assentarsi compete *alternativamente* ai due coniugi.

In ogni caso è necessario produrre certificazione rilasciata da un medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato, nonché una autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

I periodi di astensione per malattia del bambino - per il *personale della Polizia penitenziaria* - non danno diritto alla retribuzione ma sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti sulla tredicesima mensilità e sulle ferie o congedo ordinario.

Per il *personale del comparto "Ministeri"*, il trattamento è stabilito - sino al compimento dei tre anni di vita del bambino - dal comma 4 dell'art.18 bis del CCNL sottoscritto il 16 maggio 1995, introdotto dal contratto integrativo sottoscritto il 2/7/97 e pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. n. 215 del 13/11/97, che è non ma più favorevole.

5) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

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. 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.

U.I.L.

6) PERMESSI AI SENSI DELLA LEGGE 104/92

Gli articoli 19 e 20 della legge 53/2000 hanno altresì apportato modifiche all'articolo 33 della legge 104/92, nel senso che il lavoratore disabile può usufruire delle due ore di permesso giornaliero oppure, in alternativa, dei tre giorni di permesso mensile. L'opzione tra l'uno o l'altro dei predetti benefici può essere esercitata per periodi di tempo non inferiori al mese.

Per quanto concerne i tre permessi mensili da concedere ai genitori che assistono un figlio con handicap in situazione di gravità, convivente, il diritto viene riconosciuto anche nel caso in cui l'altro coniuge non ne abbia diritto, in quanto non lavoratore.

Quando si tratta, invece, di assistenza a disabile convivente diverso dal figlio, i permessi possono essere concessi a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altra persona che non svolga attività lavorativa.

Nel caso, infine, in cui il disabile in situazione di gravità non conviva con il genitore, parente o affine entro il terzo grado, che debba prestargli assistenza, i tre giorni di permesso mensile possono essere concessi solo se l'assistenza sia prestata con continuità ed in via esclusiva, ed il disabile non conviva con altra persona che non presti attività lavorativa.

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

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 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.

b) astensione facoltativa

- 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;

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 non ne abbia diritto o 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) parti prematuri

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

e) 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;

f) congedi per la formazione

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

g) 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), dichiarazione del disabile, di maggiore età, che attesti che l'assistenza del dipendente è necessaria.
  Tale ultima dichiarazione, nei casi di assistenza del dipendente a disabile in situazione di gravità diverso dal figlio, deve essere resa dal disabile stesso, il quale dovrà altresì dichiarare, *che sia convivente oppure no con il lavoratore*, che con lui non convivono altre persone che non svolgono alcuna attività lavorativa. Istanza del dipendente, corredata da dichiarazione da cui risulti che i permessi vengono effettivamente utilizzati per l'assistenza al familiare disabile.

Ai sensi dell'art.11 del DPR 20 ottobre 1998 n. 403, l'Amministrazione dovrà effettuare 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.

L'Ufficio Centrale per la Giustizia Minorile è invitato a diramare la presente agli istituti e servizi dipendenti. -

U.I.L.

U.I.L.

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO

IL VICE CAPO DEL DIPARTIMENTO
Cons. PAOLO MANCUSO