



Circolare INPDAP n. 24 del 29/05/2000

OGGETTO: Legge n.53 del 8/3/2000; gli istituti a tutela della maternità e della paternità, previsti dal vigente ordinamento, alla luce della nuova disciplina legislativa.

PREMESSA - La tutela della famiglia, della maternità e della paternità trova fondamento oltre che negli articoli 29, 31 e 37 della Costituzione e nel Codice Civile, in alcuni provvedimenti legislativi di grande rilevanza (leggi 1204 del 30/12/1971, 903 del 9/12/1977, 184 del 4/5/1983, 476 del 31/12/98, d.P.R. 1026 del 25/11/76 e D.Lgs n.645 del 25/11/1996).

In tale contesto si colloca anche la recentissima legge .53 dell'8/3/2000, pubblicata sulla G.U. - Serie ordinaria - n.60 del 13/3/2000, la quale ha introdotto in materia alcune innovazioni significative, che possono così riassumersi:

- 1) riconoscimento del diritto all'astensione dal lavoro, nei casi previsti dall'art.7 della L.1204/71 (astensione facoltativa e malattia del bambino), anche se l'altro genitore non ne ha diritto (art.3, 1° comma, L.53/2000);*
- 2) previsione della fattispecie del parto prematuro e fruizione del periodo di astensione post partum anche da parte del padre lavoratore in casi specifici (art.4, commi 4 e 5, L.1204/71 aggiunti dall'art.11 della L.53/2000 ed art. 6 bis della L.903/77 aggiunto dall'art.13 della L.53/2000);*
- 3) flessibilità dell'astensione obbligatoria (art. 4 bis, L. 1204/71 aggiunto dall'art.12 della L.53/2000);*
- 4) revisione dell'art. 7 della L. 1204/71 riguardante i congedi dei genitori e l'astensione dal lavoro, in caso di malattia del bambino, fino all'ottavo anno di età (art.3, 2° comma, L.53/2000);*
- 5) parziale revisione della disciplina riguardante i periodi di riposo, di cui all'art. 10 della L. 1204/71, con particolare riferimento all'ipotesi del parto plurimo ed alla possibilità di fruire delle ore aggiuntive anche da parte del padre lavoratore in determinati casi (artt.3, 3° comma, e 13 della L.53/2000);*
- 6) revisione dell'art. 15 della L. 1204/71 concernente il trattamento economico da applicarsi nei casi di astensione facoltativa e di malattia del bambino (art.3, 4° comma, L.53/2000);*
- 7) estensione delle misure di sostegno ai genitori ed ai parenti ed affini entro il terzo grado dei soggetti portatori di handicap di cui alla L. 104 del 5/2/1992 (artt. 19 e 20 della L.53/2000).*

Ai fini di una trattazione organica della materia, si è ritenuto opportuno sviluppare gli argomenti sopra elencati nell'ambito degli istituti già previsti dalla precedente normativa riguardante la tutela della maternità e della paternità, i quali sono stati rivisitati, ove necessario, alla luce della nuova legge.



1) PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

1.1 - Disciplina legislativa (D.Lgs n.645 del 25/11/1996,art.7) Con il D.Lgs .645/1996 è stata recepita la direttiva n.92/85 CEE in materia di sicurezza e di salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

In particolare, l'art.7 del decreto prevede il diritto delle lavoratrici gestanti a *permessi retribuiti, non soggetti a recupero*, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere svolti *necessariamente* durante l'orario di lavoro.

I permessi in questione si aggiungono a quelli previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali e non si cumulano con le assenze per malattia.

Tali permessi sono concessi a seguito di domanda da parte della lavoratrice, la quale dovrà successivamente produrre la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

2) INTERDIZIONE OBBLIGATORIA

2.1 - Disciplina legislativa (art.5 della L.1204/71) La nuova legge non ha apportato alcuna modifica alle disposizioni, contenute nell'art.5 della L. 1204/71, concernenti l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici fino al raggiungimento del periodo di astensione di cui all'art. 4, lettera a), della predetta legge.

L'Ispettorato del lavoro può pertanto disporre l'interdizione quando:

esistano gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino;

la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, nei casi previsti dall'art.3 della L.1204/71.

Per i periodi in esame spetta alla lavoratrice l'intera retribuzione fissa mensile ed il previsto trattamento economico accessorio; tali periodi sono, inoltre, coperti ai fini previdenziali.

3) ASTENSIONE OBBLIGATORIA

3.1 - Periodi di astensione (art.4, lettere a-b-c, L.1204/71) - E' vietato adibire al lavoro le donne nei seguenti periodi:



nei due mesi precedenti la data presunta del parto;

nel caso di parto verificatosi dopo la data presunta, nel periodo intercorrente tra tale data e quella effettiva;

nei tre mesi successivi al parto.

3.2 Parto prematuro - (L.1204/71, art.4, commi 4 e 5, aggiunti dall'art.11 della L.53/2000). La legge in esame ha previsto l'ipotesi del parto prematuro, cioè del parto avvenuto in data anteriore rispetto a quella presunta, risultante dal certificato medico di gravidanza.

In virtù 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 alla L. 1204/71 (d.P.R. 1026/1976); resta fermo, in ogni caso, il limite complessivo dei cinque mesi.

Quanto sopra illustrato si applica anche nell'ipotesi di maternità anticipata, che si verifichi durante il periodo d'interdizione disposto dall'Ispettorato del lavoro (art.5 L.1204/71). In tale ipotesi, ai tre mesi dopo il parto saranno aggiunti i due mesi di astensione obbligatoria ante parto non goduti.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto, o la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui la lavoratrice, a causa del parto anticipato, non abbia potuto presentare il certificato medico di gravidanza, la data presunta sarà determinata a posteriori sulla base d'idonea certificazione in tale senso prodotta dall'interessata.

3.3 - Astensione obbligatoria flessibile - (art.4 bis della L.1204/71 introdotto dall'art.12 della L.53/2000).

In virtù della nuova norma, la lavoratrice, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria, ha la facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, di cui all'art.17 del d.P.R. 626/94, attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Con successivo decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà sociale, sarà definito l'elenco dei lavori ai quali non si applica la suddetta disposizione.

3.4 - Adozione - (art. 6, 1° comma, L.903/77, art. 39 quater della L.476/98 e art.6 bis della L.903/77 introdotto dall'art.13 della L.53/2000).

In caso di adozione sono individuabili due ipotesi.

3.4.1 Adozione nazionale Le lavoratrici, che abbiano adottato bambini o li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, possono usufruire del periodo di astensione dal lavoro per i primi tre mesi



successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria, *a condizione che il bambino non abbia superato i 6 anni di età al momento dell'adozione o dell'affidamento.*

3.4.2 Adozione internazionale I genitori adottivi hanno diritto all'astensione obbligatoria *anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età al momento dell'adozione.*

3.5 - Astensione dal lavoro del padre lavoratore (art.6 bis della L.903/77, introdotto dall'art.13 della L.53/2000) *La legge in esame ha previsto, a favore del padre lavoratore, il diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio limitatamente ai seguenti casi:*

morte o grave infermità della madre;

abbandono da parte della madre;

affidamento esclusivo del bambino al padre.

Già in precedenza la Corte Costituzionale aveva riconosciuto tale diritto per la prima ipotesi (Sent.1/1987); ora la legge 53 amplia i casi di astensione a favore del padre lavoratore.

Il padre, che intenda astenersi dal lavoro, dovrà presentare la certificazione attestante le condizioni sopra indicate.

In caso di morte o abbandono della madre, il padre potrà rendere la dichiarazione sostitutiva della certificazione ai sensi dell'art. 4 della L. 15/1968.

Il periodo di astensione fruito dal padre lavoratore è computato, ai sensi dell'art.6 della L. 1204/71, nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Al padre lavoratore si applicano, altresì, le disposizioni di cui all'art.2 della L. 1204/71, riguardanti la disciplina del licenziamento nel periodo di astensione obbligatoria e fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

3.6 - Trattamento economico e previdenziale (art.15, L.1204/71 e art.19, comma 7, del CCNL del 6/7/1995) Per i periodi di astensione obbligatoria spetta alle lavoratrici l'intera retribuzione fissa mensile ed il previsto trattamento economico accessorio. Tali periodi sono coperti ai fini previdenziali *Il medesimo trattamento spetta anche al padre lavoratore nel caso previsto al punto 3.5.*

3.7 - Sede di servizio e diritto alle mansioni (art.2, 6° comma, L.1204/71, introdotto dall'art.17, 2° comma, L.53/2000) *La normativa citata in epigrafe ha integrato le disposizioni contenute nell'art.2, commi 1°-5°, della L.1204/71, in materia di divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti stabilendo che, al termine del periodo di astensione obbligatoria, le stesse hanno diritto, salvo espressa rinuncia, a rientrare nell'unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; le medesime hanno, altresì, diritto ad essere adibite alle mansioni svolte prima del periodo di astensione o a mansioni equivalenti.*



4) CONGEDI DEI GENITORI (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

4.1. Nuova disciplina legislativa (art.7 della L.1204/71, come novellato dall'art.3 della L.53/2000)
L'art.1 della L. 1204/71, così come integrato dall'art. 3 della nuova legge, prevede il diritto al congedo in esame della lavoratrice o del lavoratore anche nel caso in cui l'altro coniuge non ne abbia diritto.

L'art.7, nella sua nuova formulazione, riconosce ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino.

I periodi di astensione fruiti da entrambi i genitori non possono complessivamente eccedere i 10 mesi.

Entro tale limite il diritto di astenersi dal lavoro compete:

alla madre lavoratrice, dopo l'astensione obbligatoria, per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;

al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

nel caso di un solo genitore (famiglia monoparentale, es.: vedovo/a, figlio riconosciuto da un solo genitore, single), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;

L'astensione dal lavoro può essere continuativa o frazionata, in quest'ultimo caso tra un periodo e l'altro vi deve essere la ripresa lavorativa.

Il sabato e le festività, ricadenti nel periodo di astensione, devono essere computati nel periodo di assenza.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astensione per non meno di 3 mesi, il limite, di cui al punto 2, è elevato a 7 mesi per un totale, tra entrambi i genitori, di 11 mesi.

Prima di esercitare il diritto all'astensione, per i casi sopra elencati, il genitore, salvo il caso di oggettiva impossibilità, è tenuto a darne preavviso al datore di lavoro secondo le modalità ed i criteri, che saranno indicati dalla contrattazione collettiva e comunque con un termine non inferiore a quindici giorni.

La nuova disciplina si applica anche alle lavoratrici madri, che, in vigenza del precedente regime normativo, avevano fruito solo in parte dell'astensione facoltativa; queste potranno, ora, fruire del periodo residuo, a condizione che il minore non abbia compiuto gli otto anni di età al momento della fruizione del beneficio.

Nel caso in cui la madre abbia già goduto interamente dell'astensione facoltativa, i mesi di congedo residui potranno essere goduti solo dal padre, a condizione che il minore non abbia compiuto gli otto anni di età al momento della fruizione del beneficio. In tale ipotesi, pertanto, la



madre non può fruire dei mesi di congedo parentale, previsti per il padre, neppure se questo vi rinunci.

4.2 - Astensione facoltativa dei genitori adottivi o affidatari - (artt.3, 5° comma, L.53/2000)

L'astensione facoltativa può essere fruita dai genitori adottivi o affidatari, con le modalità previste al punto 4.1.

Nel caso in cui il minore, all'atto dell'affidamento o dell'adozione, abbia un'età compresa fra sei e dodici anni i genitori potranno astenersi dal lavoro con le modalità previste al punto 4.1 entro i primi tre anni dall'ingresso del bambino nella famiglia.

Congedo non retribuito (L.476/98, artt. 31, 3° comma - lettera n, e 39 quater - lettera c)

I genitori adottivi, o coloro che hanno in affidamento preadottivo un minore straniero, hanno diritto di fruire di un congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato straniero, la cui durata deve essere certificata dall'ente, che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione. Il periodo di permanenza nello stato straniero, richiesto per la pratica di adozione, è considerato come interruzione del servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza. Il predetto periodo potrà essere reso utile, ai fini pensionistici, mediante riscatto, ai sensi del D.Lvo n. 564 del 16/9/96, a condizione che il periodo medesimo si collochi in epoca successiva al 31/12/96.

4.3 - Astensione di genitore di minore portatore di handicap grave (art.33, L.104/92)

Nel caso di minore portatore di handicap in situazione di gravità trova applicazione la Legge n. 104 del 5/2/1992. Ai sensi dell'art.33, 1° comma, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore portatore di handicap, la cui gravità sia stata accertata ai sensi dell'art.4, dalla commissione medica della ASL territorialmente competente, hanno diritto, fino al compimento del terzo anno di età del bambino, al prolungamento del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che lo stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, o, in alternativa, a due ore di permesso giornaliero retribuito.

Dopo il compimento di tale età, i medesimi soggetti, in via alternativa, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuiti coperti da contribuzione, fruibili anche in maniera continuativa, sempre a condizione che il minore con handicap in situazione di gravità non sia ricoverato a tempo pieno.

Tale ultimo beneficio spetta ai genitori anche successivamente al compimento del diciottesimo anno di età del portatore di handicap.

I tre giorni di permesso mensile possono essere fruiti anche frazionatamente, nel limite di 18 ore mensili.

Il parziale utilizzo dei giorni di permesso o delle ore previste non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

Per usufruire dei diritti sopra indicati i genitori interessati debbono far pervenire all'ufficio di appartenenza:



apposita comunicazione con l'indicazione del periodo dell'assenza, ovvero dei periodi durante i quali intendono fruire dei permessi orari;

certificazione della ASL competente dalla quale risulti che il bambino si trova in situazione di handicap grave;

propria dichiarazione attestante che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituto specializzato.

Occorre sottolineare che le disposizioni sopra riportate trovano applicazione, ai sensi dell'art.20 della L.53/2000, nei confronti del genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto, nonché dei genitori, che assistono con continuità ed in via esclusiva il figlio portatore di handicap grave, benchè non convivente.

4.4 - Sede di servizio (L.104/92, art.33) Ai sensi del 5° comma dell'articolo in esame, il genitore, ancorchè non convivente, che assiste con continuità il figlio portatore di handicap, ha la possibilità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

4.5 - Trattamento di fine servizio (art.7, L53/2000) Il dipendente, allo scopo di sostenere le spese relative al periodo di astensione facoltativa, può chiedere l'anticipazione del trattamento di fine servizio. Con successivo decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, bilancio e programmazione economica e di quelli del lavoro e previdenza sociale e per la solidarietà sociale, saranno definite le modalità applicative di tale disposizione in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

4.6 - Trattamento economico e previdenziale (art.19, 8° comma, CCNL del 6/7/95; artt.7, 5° comma, e 15, 2° comma, L.1204/71, come novellato dall'art.3, L.53/2000) *Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione e non riducono le ferie.*

Nel caso in cui tali giorni siano fruiti da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti per intero non può comunque essere superiore a trenta.

Per i periodi di astensione facoltativa, successivi al primo mese e fino al sesto, spetta, se fruiti entro il compimento del terzo anno di età del bambino, il 30% della retribuzione.

In caso di astensione tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, o comunque oltre i sei mesi complessivi fruiti da entrambi i genitori, spetta l'importo sopra menzionato, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Tali periodi sono coperti da contribuzione.

I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei primi 30 giorni, incidono sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.



4.7 - Diritto alla conservazione del posto, alle mansioni e nullità del licenziamento (artt.17, 1° comma, e 18, 1° comma, L.53/2000) *Nei casi di astensione facoltativa sopra illustrati, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo rinuncia espressa, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano assegnati al momento dell'astensione. Essi hanno, altresì, diritto ad essere adibiti alle mansioni svolte prima dell'astensione o a mansioni equivalenti.*

L'eventuale licenziamento causato dalla domanda di astensione è nullo.

5) CONGEDO DEI GENITORI PER MALATTIA DEL BAMBINO

5.1 - Nuova disciplina legislativa (art.7, 4° comma, L.1204/71, come modificato dall'art.3 della L.53/2000) L'art.1 della L.1204/71, come integrato dall'art.3 della nuova legge, consente l'astensione del lavoratore o della lavoratrice, in caso di malattia del bambino di età inferiore ad otto anni, anche nel caso in cui l'altro genitore non ne ha diritto.

Al riguardo si individuano due ipotesi:

fino al compimento del terzo anno, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro;

tra il terzo e l'ottavo anno ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno; il limite massimo tra entrambi i genitori è quindi di 10 giorni all'anno. I giorni di astensione sono un diritto individuale del dipendente e non possono essere fruiti cumulativamente da un solo genitore, previa rinuncia dell'altro.

Il genitore che si astiene dal lavoro dovrà rilasciare una dichiarazione, ai sensi dell'art.4 della L. 15/1968, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

I genitori che esercitano il diritto di astensione dovranno altresì produrre un certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, riguardante la malattia del bambino.

Il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie, che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore.

Solo nel caso in cui la malattia del bambino dia luogo al ricovero ospedaliero si interrompono le ferie in godimento da parte del genitore

5.2 - Trattamento economico e previdenziale (art.19, 8° comma, CCNL del 6/7/95; artt.7, 5° comma, e 15, 3° comma, L.1204/71, come novellati dall'art.3, L.53/2000) Il trattamento economico da applicarsi alla madre o al padre lavoratore, in caso di astensione per malattia del bambino, è il seguente:



dal compimento del primo anno di età e fino al terzo anno spettano 30 giorni di permesso retribuito annuale, gli eventuali periodi di astensione eccedenti il limite predetto sono senza assegni, ma con copertura previdenziale.

I periodi suddetti, in caso di fruizione non continuativa, possono essere interrotti solo con la ripresa del servizio e, se fruiti da entrambi i genitori, i giorni retribuiti per intero non possono comunque essere superiori a trenta.

Successivamente al 3° anno di vita del bambino, e fino al compimento dell'ottavo anno di età, per i cinque giorni previsti dalla legge spetta la sola copertura contributiva, senza diritto al trattamento economico.

I periodi di astensione non retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

5.3 - Diritto alla conservazione del posto, alle mansioni e nullità del licenziamento (artt. 17 e 18; L.53/2000) *Nel caso di astensione sopra illustrato, la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo rinuncia espressa, al rientro nell'unità produttiva, ove erano occupati al momento della richiesta di astensione ed inoltre hanno diritto ad essere adibiti alle mansioni svolte prima dell'astensione o a mansioni equivalenti.*

L'eventuale licenziamento determinato dalla domanda di astensione è nullo.

6) PERIODI DI RIPOSO DURANTE IL PRIMO ANNO DI ETÀ DEL BAMBINO

6.1 - Nuova disciplina legislativa (art. 10, 6° comma, aggiunto dall'art.3, 3° comma, L.53/2000 e art. 6 ter, L.903/77, aggiunto dall'art.13 della L.53/2000) Come è noto le lavoratrici madri hanno diritto, nel primo anno di vita del bambino, a n. 2 periodi di riposo durante la giornata, pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili (art.10 della L.1204/71), a condizione che l'orario giornaliero di lavoro sia almeno di sei ore; in caso di orario inferiore a sei ore il periodo di riposo è di un'ora.

Tale regime è stato integrato dalla legge 53, che al riguardo prende in considerazione due distinte fattispecie:

il parto plurimo;

la fruizione dei periodi di riposo da parte del padre lavoratore.

6.1.1 Parto plurimo *Il 6° comma dell'art.10 dispone che in caso di parto plurimo " i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma possono essere utilizzate anche dal padre".*

Nel caso in cui ricorra tale fattispecie, i periodi di riposo - fermo restando il requisito dell'orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore - ammontano a 4 ore, a prescindere dal numero di gemelli, e le due ore aggiuntive potranno essere utilizzate anche dal padre, invece che dalla madre. Nel caso di orario giornaliero inferiore alle sei ore i periodi di riposo sono pari a due ore.



6.1.2 Fruizione dei periodi di riposo da parte del padre lavoratore *L'art.6 ter prevede la possibilità per il padre lavoratore di fruire dei permessi, comprensivi delle ore aggiuntive in caso di parto gemellare, quando :*

i figli siano affidati al solo padre (in tale caso è indifferente la posizione lavorativa della madre);

la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga, ovvero vi rinunci;

la madre sia lavoratrice non dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista), oppure quando la madre, pur essendo lavoratrice subordinata, non abbia diritto ai riposi in questione (es. lavoratrice domestica o a domicilio - vedi art.1, 2°-3° comma, L.1204/71).

Nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa (es. studentessa o casalinga), infine, il padre lavoratore non ha diritto ai periodi di riposo in esame.

6.2 - Trattamento economico e previdenziale (art.10,2° comma, L.1204/71 e art. 3, 3° comma, L. 53/2000) I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione e sono coperti da contribuzione.

7) INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

7.1 - Disciplina legislativa (art.20, L.1204/71, artt. 4 e 12 del d.P.R. 1026/76, 4 e 6 della L.194/78)
Nel caso in cui la gravidanza non si concluda con il parto, ma intervenga un'interruzione, si delineano due ipotesi:

l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione si considera aborto;

l'interruzione spontanea o terapeutica successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata parto.

Per individuare quale delle 2 ipotesi sopra elencate ricorra, si deve fare riferimento:

al certificato medico attestante il mese di gravidanza, nel corso del quale si è verificata l'interruzione, e la data presunta del parto;

alla data del concepimento, che si ritiene essere avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto.

Individuata in tale modo la data del concepimento, si può stabilire se l'interruzione della gravidanza si sia verificata prima o dopo il 180° giorno da tale data.

7.1.1. Interruzione entro il 180° giorno di gravidanza - In caso di aborto, l'evento è considerato come malattia, pertanto la dipendente può assentarsi per il periodo certificato dal medico.



Interruzione oltre il 180° giorno di gravidanza - Se l'evento è qualificabile come parto, la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria post partum ed al relativo trattamento economico.

Le SS.LL. provvederanno a far firmare, per presa visione, copia della presente circolare a tutto il personale in servizio presso le rispettive unità funzionali anche se in forza ad altra unità.

Ai dipendenti che, alla data di ricezione della presente circolare, siano assenti dal servizio per un periodo di lunga durata, a qualsiasi titolo, dovrà essere inviata tempestivamente copia della circolare stessa a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento

IL DIRETTORE GENERALE SIMI

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Permessi per esami prenatali

La lavoratrice gestante può fruire di permessi retribuiti, da non recuperare, per effettuare

esami prenatali, accertamenti clinici e visite specialistiche, che debbano essere necessariamente eseguiti durante l'orario di lavoro.

Interdizione obbligatoria

L'Ispettorato del lavoro può disporre l'interdizione anticipata dal lavoro nei seguenti casi: gravi complicanze nella gestazione; preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza; condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro; impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

Astensione obbligatoria

Spetta nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi all'evento

La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi (è indispensabile il certificato dal medico specialista del SSN e del medico competente).

Nell'ipotesi di parto prematuro, i giorni non goduti di astensione obbligatoria ante partum si aggiungono all'astensione obbligatoria post partum, fermo restando il limite massimo dei cinque mesi di astensione.

Nell'ipotesi di adozione nazionale, i tre mesi di astensione obbligatoria decorrono dalla data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, semprechè il bambino, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età.

Nell'ipotesi di adozione internazionale, il diritto all'astensione obbligatoria può essere esercitato anche se il minore ha superato i sei anni di età all'atto dell'adozione o dell'affidamento.



Il lavoratore padre può beneficiare dell'astensione obbligatoria post partum nell'ipotesi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento del bambino al padre.

Congedo dei genitori (astensione facoltativa)

L'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore è fruibile anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

I genitori, nei primi otto anni di vita del bambino, possono assentarsi, anche contemporaneamente, dal lavoro per un periodo complessivo di dieci mesi ed in particolare: la lavoratrice madre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; il lavoratore padre per lo stesso periodo della madre elevabile a sette mesi, qualora effettui almeno tre mesi di astensione (in tale ipotesi il periodo complessivo fruibile da entrambi i genitori sale ad undici mesi). Nell'ipotesi di un solo genitore, il periodo di astensione facoltativa è di dieci mesi.

In caso di adozione, i genitori adottivi o affidatari possono astenersi dal lavoro nei primi tre anni dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di minore portatore di handicap grave, il periodo di astensione facoltativa può essere prolungato fino al compimento del terzo anno di età del minore, purchè non ricoverato. In alternativa a tale beneficio il genitore può fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

Congedo dei genitori per malattia del bambino

Entrambi i genitori, alternativamente, possono assentarsi dal lavoro per malattia del minore di anni tre.

Dal compimento del terzo anno di vita e fino all'ottavo, ciascun genitore, alternativamente, ha diritto a cinque giorni all'anno per la malattia del bambino.

Periodi di riposo

Nell'ambito del primo anno di vita del bambino, sono previsti periodi di riposo della durata di due ore giornaliere, nell'ipotesi di orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore; in caso di orario inferiore a tale limite, il periodo di riposo è di un'ora.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.

I suddetti periodi possono essere fruiti esclusivamente dal padre quando: i figli sono a lui affidati, la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale, la madre sia lavoratrice non dipendente.

Interruzione della gravidanza

Qualora si verifichi un'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento si considera aborto ed è previsto il trattamento di malattia.



Qualora l'interruzione spontanea o terapeutica si verifichi successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento è qualificabile come parto ed è prevista la fruizione dell'astensione obbligatoria post partum.