

UIL



UIL

*Ministero della Giustizia*

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
UFFICIO CENTRALE DEL PERSONALE

CIRCOLARE N. 3568/6018

Roma, li 12 DIC. 2001



0402858-2001

PU-GDAP-001-12/12/2001-0402858-2001

UIL

Al Sig. Capo del Dipartimento  
per la Giustizia Minorile

Ai Signori Direttori degli Uffici  
Centrali del Dipartimento

UIL

Al Sig. Direttore dell'Istituto  
Superiore di Studi Penitenziari

UIL

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

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»

Ai Sigg. Direttori dei Magazzini  
Vestiario

LORO SEDI

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". Disposizioni applicative -.

UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

- 2 -

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, 903/77 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 portatori di 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.

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", in seguito T.U., - pubblicato sul supplemento ordinario n.93/L alla Gazzetta Ufficiale n.96 del 26 aprile 2001.

Altre fonti normative sono rappresentate dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 16 novembre 2000, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 21 novembre 2000, dalle circolari dell'INPS n. 109 del 6 giugno 2000, n. 133 del 17 luglio 2000, n. 152 del 4 settembre 2000 e dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 43 del 7 luglio 2000, tutte richiamate dalla circolare della Funzione Pubblica.

Con la presente Circolare, a scioglimento della riserva contenuta nella direttiva ministeriale n.0186333-2001, datata 26/7/2001, si intendono fornire le disposizioni ed i chiarimenti utili per la corretta applicazione della normativa citata, anche in considerazione dell'oggettiva complessità della materia.

UIL

UIL

## 1) CONGEDO DI MATERNITA' E DI PATERNITA' (personale del Comparto Ministeri e del Comparto Sicurezza)

Ferme restando le disposizioni recate dall'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204<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 spettanti dopo il parto. La lavoratrice, in tal caso, è tenuta a presentare, entro i successivi trenta giorni, il certificato attestante la data del parto (art.16, comma 1, lettera d) T.U.).

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

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - S.

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

- 3 -

UIL

UIL

## 1.2 Flessibilità del congedo di maternità e di paternità

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* può 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 (cfr. art. 20 T.U.).

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 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

## 1.3 Congedo di paternità

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 (cfr. art. 28 T.U.).

UIL

## 1.4 Congedo di maternità e di paternità 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 o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età, fermo restando che tale diritto può essere fruito esclusivamente durante i primi tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino;
- il 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 (cfr. artt. 26, 27, 28 e 31 T.U.).

UIL

UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

UIL

- 4 -

UIL

## 1.5 Trattamento economico del congedo di maternità e di paternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria l'appartenente al Corpo di polizia penitenziaria conserva il trattamento economico in godimento, con esclusione delle indennità legate all'effettiva prestazione del servizio, ivi comprese le prestazioni per lavoro straordinario; mentre al dipendente appartenente al Comparto "Ministeri" spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché l'indennità di amministrazione di cui all'art.33 del CCNL del 16.2.99, 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).

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.

UIL

## 2) CONGEDI PARENTALI

UIL

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 spetta 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. Anche nel caso in cui la madre del bambino non svolga alcuna attività lavorativa il padre lavoratore ha, pertanto, diritto a fruire dell'astensione facoltativa prevista (cfr. art.32, comma 4 T.U.).

UIL

### 2.2 Genitori adottivi

UIL

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 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 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 (cfr.art.36 e 37 T.U.).

UIL

### 2.3 Durata

Il comma 2 del citato articolo 3 della legge 53/2000 introduce modifiche al previgente sistema 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 tra entrambi i genitori;

UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

UIL

- 5 -

UIL

- 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 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.

UIL

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 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. 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, anche di un solo giorno.

UIL

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 settimanali), 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, e non è possibile intervallare i periodi di congedo parentale con giornate di ferie evitando il computo dei giorni non lavorativi e festivi.

La richiesta per fruire dell'aspettativa facoltativa va presentata, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con preavviso di almeno quindici giorni (art.32 T.U.).

## 2.4 Trattamento economico del congedo parentale

UIL

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

- a1) per l'astensione facoltativa fruita *fino al terzo anno* di vita del bambino (fino al giorno del terzo compleanno) compete il congedo straordinario fino ad un massimo di ~~quarantacinque~~ **cinquanta** ~~giorni complessivi nel triennio.~~ Il congedo straordinario per astensione facoltativa concorre, con le altre assenze previste dall'ordinamento vigente, al raggiungimento del limite massimo di congedo straordinario fruibile per anno solare (45 giorni). 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*.

Nel caso in cui ambedue i genitori siano appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria, ~~ad~~ **ognuno di essi spettano 45 giorni di congedo straordinario** per congedo parentale, da fruire entro il terzo anno di vita del bambino.

UIL

UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

UIL

- 6 -

UIL

Nel caso in cui uno dei due genitori sia appartenente al Corpo di polizia penitenziaria e l'altro faccia parte di altro Comparto il cui contratto collettivo di lavoro preveda un periodo di astensione facoltativa con una retribuzione di maggior favore rispetto a quella prevista dalla legge 53/2000, il periodo per cui l'appartenente al Corpo di polizia penitenziaria beneficia del trattamento economico a stipendio intero (congedo straordinario) rimane invariato (45 giorni di congedo straordinario per congedo parentale da fruire entro il terzo anno di vita del bambino).

UIL

- a2) Qualora il dipendente abbia fruito di tutto il congedo straordinario spettante ai sensi del punto a1), 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, detratti i periodi di congedo straordinario per astensione facoltativa, sono retribuiti al 30 per cento e sono coperti da contribuzione figurativa;
- a3) per i periodi eccedenti quelli indicati sub a1) e a2), 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. Di conseguenza, 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 di cui ai punti precedenti sono conteggiate sulle competenze fisse e continuative. I periodi di astensione facoltativa di cui ai punti a2) e a3) sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti sulla tredicesima mensilità e sulle ferie o congedo ordinario.

UIL

UIL

## b) personale appartenente al comparto "Ministeri"

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.1, comma 2, del T.U.. 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 delle 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, nonché il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore

UIL

UIL

(2) 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. Per l'anno 2001 lo stesso importo è pari a £. 9.624.550 e quello da prendere in riferimento è pari a £. 24.061.375. Tali importi vanno confrontati 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.

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

- 7 -

UIL

non ne ha diritto. Tale trattamento è riconosciuto alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre, quindi non compete qualora il coniuge del dipendente appartenente al Comparto Ministeri - anche se appartenente ad altro Comparto - abbia fruito di analoga assenza retribuita.

UIL

UIL

### 3) RIPOSI GIORNALIERI (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 e così via.

UIL

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, di 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.

UIL

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. (cfr. artt. 39, 40, 41 e 43 T.U.)

UIL

### 4) ASSENZE PER MALATTIE DEL BAMBINO

UIL

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

L'appartenente al Corpo di polizia penitenziaria può fruire di congedo straordinario per gravi motivi di famiglia, tra i quali rientra la malattia del proprio figlio.

Ne consegue che all'appartenente al Corpo, quando sia l'unico genitore in grado di assistere un proprio figlio malato, di età inferiore ai tre anni, è concesso il congedo straordinario per gravi motivi di famiglia nel limite massimo di 45 giorni annui, ai sensi dell'articolo 37 del D.P.R. 3/57 e della circolare 3364/5814 dell'11/6/1993, dietro presentazione del certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tale beneficio può essere usufruito anche negli anni successivi al terzo, a condizione che sia l'unica persona nell'ambito del proprio nucleo familiare in grado di assistere un proprio figlio malato. Nel certificato del medico specialista del servizio sanitario nazionale, o con esso convenzionato deve essere altresì specificato che il bambino necessita di assistenza da parte di un familiare.

I 45 giorni di congedo straordinario fruibili per i casi di cui sopra sono comprensivi di eventuali periodi di congedo straordinario fruito per altri motivi.

Qualora non ricorrano i presupposti per la concessione del congedo straordinario, ogni genitore, per la malattia del proprio figlio di età inferiore a tre anni, ha comunque diritto di

UIL

UIL

UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

- 8 -

UIL

assentarsi dal lavoro, come previsto dal quarto comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. Nel caso in cui l'età del bambino sia compresa tra i tre e gli otto anni, tali permessi competono fino ad un massimo di cinque giorni per ciascun genitore. Queste assenze rappresentano un diritto per il dipendente e l'Amministrazione non è titolare di alcun potere discrezionale. Esse però non danno diritto alla retribuzione e sono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti sulla tredicesima mensilità e sul congedo ordinario.

UIL

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

UIL

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

Per il personale del comparto "Ministeri", il trattamento è stabilito - sino al compimento dei tre anni di vita del bambino - dall'articolo 10, lettera d) del Contratto Collettivo Nazionale Integrativo del CCNL del personale del comparto Ministeri, sottoscritto in data 16 febbraio 2001 e pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 21 giugno 2001, che è norma più favorevole ai sensi dell'articolo 1, comma 2 del T.U..

Ai sensi del 5° comma dell'articolo 47 del T.U., alle assenze del dipendente (Polizia Penitenziaria e Comparto Ministeri) dovute alla malattia del figlio di età compresa tra zero e otto anni, non si applica la disciplina delle visite di controllo.

UIL

UIL

#### 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, 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.

UIL

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

UIL

UIL

UIL



UIL

UIL



UIL

# Ministero della Giustizia

- 9 -

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

UIL

### 6.1 permessi al dipendente disabile

Gli articoli 19 e 20 della legge 53/2000 hanno 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.

UIL

UIL

### 6.2 permessi per assistenza a disabili in situazione di gravità

#### a) genitori di minore con handicap in situazione di gravità:

la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre che assistono un figlio minore, di età superiore ai tre anni, con handicap in situazione di gravità, hanno diritto ai permessi in parola; tali permessi competono anche se l'altro genitore non ne ha diritto, in quanto non lavoratore, e si prescinde dal requisito della convivenza;

#### b) genitori di maggiorenne con handicap in situazione di gravità:

ai genitori di figlio maggiorenne convivente con handicap in situazione di gravità competono i permessi con le medesime modalità stabilite al punto a); qualora, invece, non sussista il requisito della convivenza, le modalità di fruizione dei permessi sono quelle stabilite al punto c)

#### c) persone che assistono un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità convivente o non convivente:

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 (cfr. circolare INPS n. 133 del 17/7/2000).

Ai fini della concessione dei suddetti permessi, per continuità deve intendersi l'effettiva assistenza del disabile, per le sue necessità quotidiane da parte del lavoratore parente del soggetto stesso, per il quale vengono richiesti i giorni di permesso. Pertanto, la continuità non è individuabile nei casi di oggettiva distanza delle abitazioni, distanza da considerare non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto temporale.

L'esclusività va intesa nel senso che il lavoratore richiedente deve essere l'unico soggetto che presta assistenza al disabile. Essa, quindi, non può considerarsi realizzata se con il disabile stesso convivano altri lavoratori che già beneficiano dei permessi per lui, ovvero con altri soggetti non lavoratori, non ricompresi nei casi sotto elencati, in grado di assisterlo (cfr circolare n. 133 datata 17 luglio 2000 dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale).

Si elencano i casi in cui, anche se nel nucleo familiare del disabile vi sia una persona che non lavora, i tre giorni di permesso mensile possono essere concessi, permanendo le altre condizioni (circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica n.14/00 datata 16 novembre 2000, citata in premessa, che, per le fattispecie non contemplate nella circolare medesima, e non incompatibili con la disciplina del pubblico impiego, fa rinvio alle disposizioni impartite dall'I.N.P.S. con circolare n.133 datata 17 luglio 2000):

1. quando siano presenti in famiglia più di tre minorenni, ovvero un bimbo di età inferiore ad anni sei;

I III

UIL

UIL



# Ministero della Giustizia

- 10 -

2. quando vi sia la necessità di assistenza al disabile anche in ore notturne e anche da parte del lavoratore, attestata ai sensi dell'articolo 4 della legge 104/92;
3. quando la persona che non lavora abbia riconosciuta un'invalidità al lavoro pari al 100%;
4. quando la persona che non lavora abbia riconosciuta un'infermità superiore ai 2/3;
5. quando la persona che non lavora abbia un'età inferiore ai 18 anni;
6. quando la persona che non lavora abbia un'infermità temporanea per ricovero ospedaliero;
7. quando la persona che non lavora abbia un'età superiore ai 70 anni e abbia una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta;
8. quando la persona che non lavora sia uno studente (in tal caso lo stesso dovrà essere equiparato al lavoratore anche nei periodi di inattività scolastica), ma ne dovrà essere accertata l'iscrizione scolastica e per gli studenti universitari oltre all'iscrizione dovrà essere accertata anche l'effettuazione degli esami;
9. quando la persona che non lavora non abbia la patente di guida (in tal caso il permesso potrà essere concesso per i giorni in cui il disabile deve essere accompagnato per visite mediche, terapie specifiche e simili, che dovranno essere documentate e giustificate a cura del dipendente).

Qualora il dipendente si trovi in una delle sopra richiamate situazioni ed intenda avvalersi dei permessi, dovrà produrre adeguata documentazione o autocertificazione.

Si chiarisce che il numero dei giorni per cui il genitore, parente o affine entro il terzo grado che assiste un disabile in situazione di gravità, può usufruire dei permessi mensili è pari all'orario ordinario di servizio giornaliero moltiplicato per tre. Pertanto, a titolo di esempio, nel caso in cui l'orario ordinario di servizio giornaliero è pari a sei ore, il dipendente che assiste un figlio, familiare, parente o affine entro il terzo grado può usufruire dei permessi orari nel limite massimo di 18 ore mensili, ovvero nel caso in cui il dipendente il cui orario ordinario è pari a sei ore ed usufruisce della giornata di permesso nel giorno in cui deve effettuare un orario di servizio pari a nove ore, in virtù del completamento dell'orario dell'obbligo, lo stesso può usufruire di giorni di assenza dal servizio pari a 18 ore.

## 6.3 trattamento economico

Si rammenta che i giorni di permesso previsti dal 3° comma dell'articolo 33 della legge 5/2/1992, n.104, sono retribuiti, ai sensi del decreto legge 27/8/1993, n.324, convertito con modificazioni nella legge 17/10/1993, n.423. ~~Le permessi in questione~~, nonché quelli previsti dal ~~comma 2~~ **comma 2** del citato articolo 33 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla ~~tricesima~~ **tricesima** mensilità, come previsto dal 4° comma del richiamato articolo 33. Si soggiunge, inoltre che per il personale di polizia penitenziaria i permessi di cui al 2° e 3° comma del citato articolo 33 riducono anche le ferie, mentre, non le riducono per il solo personale del comparto ministeri (ai sensi del 6° comma dell'articolo 18 del C.C.N.L.), i soli permessi di cui al 3° comma.

UIL



UIL

MOD. 40/265

UIL

# Ministero della Giustizia

- 11 -

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.

UIL

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

Il secondo comma dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n.388 (legge finanziaria) ha aggiunto dopo il quarto comma dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n.53, il comma 4-bis.

Tale norma 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 carico al Centro Amministrativo "G. Altavista" di Roma e alle Scuole di Formazione e Aggiornamento.

UIL

UIL

## 7) CONTROLLI PRENATALI

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 semprechè 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.

UIL

UIL

UIL



UIL

UIL

# Ministero della Giustizia

- 12 -

## 8) DOCUMENTI DA PRESENTARE

UIL

### a) congedi di maternità e di paternità

- 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) congedo parentale

- 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 giornalieri (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

- per i figli di età inferiore ai tre anni, istanza, certificazione dello stato di malattia del bambino e dichiarazione che l'altro genitore non usufruisce dello stesso beneficio;
- nel caso di richiesta di congedo straordinario, per i figli di età superiore ai tre anni, istanza, certificazione dello stato di malattia del bambino con specificato che il bambino necessita di assistenza da parte di un familiare e dichiarazione che il dipendente è l'unica persona nell'ambito del proprio nucleo familiare in grado di assistere il proprio figlio malato;

UIL

UIL

UIL



# Ministero della Giustizia

- 13 -

e) parti prematuri

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

f) flessibilità del congedo di maternità e di paternità

- 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;

g) congedi per la formazione

- 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 attesti 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.

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.

Ai sensi dell'art.11 del DPR 20 ottobre 1998 n. 403, l'Amministrazione effettua 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 circolare abroga e sostituisce le precedenti emanate in materia: in particolare la circolare n.3531/5981 del 6/9/2000, la nota n.031592/5.1 datata 2/1/2001 diretta ai Direttori degli Uffici Centrali del Dipartimento, ai Provveditorati Regionali e al Direttore del Centro Amministrativo "G. Altavista" e la nota n.005044/5.1 datata 21/2/2001, nonché la nota n.0186333-2001 del 26/7/2001.

Le presenti disposizioni si applicano a partire dal 28 marzo 2000, data di entrata in vigore della legge 53/2000.

Ne consegue la necessità di disciplinare le situazioni pregresse che abbiano ricevuto un trattamento diverso rispetto alle previsioni contenute nella presente circolare. Pertanto:

- 1) il personale di Polizia penitenziaria che - dopo l'entrata in vigore della legge - abbia fruito di astensione facoltativa per l'assistenza al figlio di età compresa tra uno e tre anni, può richiedere la conversione del periodo di assenza in congedo straordinario, nel rispetto dei limiti indicati al precedente punto 2.3 (cioè che il periodo non deve superare complessivamente i quarantacinque giorni entro il terzo anno di vita del bambino e l'assenza - sommata alle eventuali altre che danno titolo al congedo straordinario - deve essere contenuta entro il limite massimo annuale previsto per tale istituto - quarantacinque giorni);



UIL

UIL

UIL

# Ministero della Giustizia

- 14 -

UIL

- 2) il personale di Polizia penitenziaria che abbia presentato certificato medico per la malattia del bambino e che abbia ricevuto diniego alla fruizione del congedo straordinario, può richiedere la conversione dell'assenza in congedo straordinario, qualora ricorrono le condizioni previste al punto 4.1 che precede.

Le Direzioni provvederanno ad effettuare gli eventuali conguagli del trattamento economico. Con successive disposizioni saranno disciplinati eventuali casi in cui i dipendenti abbiano ricevuto un trattamento più favorevole rispetto alla presente Circolare.

UIL

Si ritiene utile, infine, richiamare l'attenzione sulla portata dell'articolo 31 della legge 1204/71, come sostituito dall'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994 n. 566<sup>(3)</sup>, in ordine alle sanzioni previste nei casi di inosservanza di alcune delle disposizioni che regolano la materia in esame.

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

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO  
IL VICE CAPO DEL DIPARTIMENTO  
Emilio di SOMMA

UIL

UIL

UIL

UIL

(3) L'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n.1204 è sostituito dal seguente: " Articolo 31. - 1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi. 2. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 2 è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. 3. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 10 e il rifiuto o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 7 della presente legge sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni. 4. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo ed ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'Ispettorato del lavoro".