



ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE

Amministrazione Centrale

DIREZIONE AFFARI DEL PERSONALE

17.04.00 008671

Frascati,
Via E. Fermi, 40 - 00044 FRASCATI (Roma) Italia

AI DIRETTORI DELLE STRUTTURE
DELL'I.N.F.N.

LORO SEDI

OGGETTO: Legge 8 marzo 2000, n. 53, avente ad oggetto "disposizioni per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

La Legge 8 marzo 2000, n. 53, di cui in oggetto ha innovato tra l'altro significativamente la normativa sulla tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, precedentemente disciplinata dalla Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e dalla Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

In particolare in questa sede tratteremo l'astensione obbligatoria, l'astensione facoltativa e i periodi di riposo di cui all'art. 10 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Con successive circolari saranno esaminate le altre materie trattate dalla nuova normativa.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA

1. L'istituto dell'astensione obbligatoria, disciplinato dagli artt. 4, 5 e 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, che prevedono tra l'altro il divieto di adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo il parto, è stato reso flessibile, accordando alla madre, ferma restando la durata complessiva di cinque mesi, la possibilità di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (per l'entrata in vigore di questa norma si dovrà attendere un decreto ministeriale da emanarsi, da parte del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, entro sei mesi dalla data del 28 marzo 2000, data di entrata in vigore della Legge 8 marzo 2000, n. 53).
2. Peraltro qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
3. In caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre spetta al lavoratore padre il diritto dell'astensione nei primi tre mesi dalla nascita del figlio.
4. I periodi di cui trattasi sono computati nell'anzianità di servizio, sono utili ai fini della maturazione delle ferie e per la tredicesima mensilità.
5. Per i periodi di astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione.

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Art. 7, 1° comma)

1. Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, 1° comma, è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

2. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo quanto previsto al punto 3. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
3. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui al punto 2 lettera b) è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi.
4. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui trattasi, il genitore è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il Direttore della Struttura di appartenenza con un periodo comunque non inferiore a quindici giorni.
5. I periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui trattasi sono computati nell'anzianità di servizio; non sono invece utili ai fini della maturazione delle ferie e per la tredicesima mensilità, tranne che per i primi trenta giorni.
6. Per i periodi di astensione facoltativa di cui trattasi, entro il massimo complessivo indennizzabile tra genitori di sei mesi, spetta il seguente trattamento economico:

- a) fino al terzo anno di vita del bambino:

per i primi trenta giorni	intera retribuzione;
per i restanti cinque mesi	30% della retribuzione.

- b) Dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, qualora i sei mesi di astensione facoltativa indennizzabili non siano stati fruiti ovvero siano stati parzialmente fruiti:

per i primi trenta giorni	intera retribuzione;
per i restanti cinque mesi	30% della retribuzione.

Il trattamento economico di cui al punto b) spetta a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per il 2000 il limite è di L. 23.429.250, in quanto l'importo annuo è stato fissato in L. 9.371.700.

In caso di reddito individuale superiore non spetta alcun trattamento economico.

ASTENSIONE FACOLTATIVA (Art. 7, 4° comma)

1. Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, 4° comma, è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto.
2. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
3. Ai fini della fruizione del congedo di cui trattasi, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.
4. I periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui trattasi sono computati nell'anzianità di servizio; non sono invece utili ai fini della maturazione delle ferie e per la tredicesima mensilità, tranne che per i primi trenta giorni di ogni anno fino al compimento di tre anni da parte del bambino.
5. Per i periodi di astensione facoltativa di cui trattasi spetta il seguente trattamento economico:
 - a) fino al terzo anno di vita del bambino:

i primi trenta giorni di ogni anno intera retribuzione
per il restante periodo non spetta alcun trattamento economico.

- b) Dai tre agli otto anni di vita del bambino cinque giorni di permesso non retribuito per ogni anno a ciascun genitore.

PERIODI DI RIPOSO

1. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 10 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante il primo anno di vita del bambino alla lavoratrice madre spettano due periodi di riposo anche cumulabili, della durata di un'ora ciascuno durante la giornata; uno soltanto in caso di orario di lavoro interiore aie sei ore.
2. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo di cui all'art.10 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate anche dal padre.
3. I periodi di riposo e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

ASPETTI OPERATIVI

Si trasmette in allegato il modulo da utilizzare per le richieste di astensione facoltativa a far data dal 28 marzo 2000, data di entrata in vigore della Legge 8 marzo 2000, n. 53.
Si segnala infine che l'applicazione delle nuove norme non è limitata agli eventi verificatisi successivamente alla data di entrata in vigore della legge, pertanto i genitori con figli minori di anni otto e che ancora non hanno usufruito, ovvero hanno parzialmente usufruito, dei periodi di astensione facoltativa, possono chiedere di utilizzare i periodi mancanti.

Si raccomanda una capillare diffusione della presente nota.

Ringraziando per la cortese collaborazione si inviano i migliori saluti.

ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE
Direzione Affari del Personale
Il Direttore
(G. Deles)





RICHIESTA DI ASTENSIONE DAL LAVORO
(Art. 7 legge 30 dicembre 1971, n. 1204, modif. art. 3 legge 8 marzo 2000, n. 53)

Il sottoscritto dipendente INFN genitore del bambino/a

► Nome del bambino o della bambina per cui si chiede l'astensione dal lavoro:

Figlio	Cognome e nome:	Data di nascita:
---------------	-----------------	------------------

► Nome del genitore dipendente che chiede l'astensione dal lavoro:

Madre	Cognome e nome:	Data di nascita:
	Matricola:	Struttura di appartenenza:

oppure:

Padre	Cognome e nome:	Data di nascita:
	Matricola:	Struttura di appartenenza:

chiede l'astensione dal lavoro prevista dall'



Art. 7, comma 1 legge 1204/1971 e succ. modifiche e integraz.

ASTENSIONE DAL LAVORO NEI PRIMI OTTO ANNI DI VITA DEL BAMBINO

Periodo per il quale viene richiesta l'astensione dal lavoro:

Periodo:	dal	al
-----------------	-----	----

C'è un solo genitore? sì no

Periodi di astensione fruiti dall'altro genitore per lo stesso motivo e per lo stesso figlio:

n.	dal	al	n.	dal	al
1			8		
2			9		
3			10		
4			11		
5			12		
6			13		
7			14		

Reddito individuale annuo del richiedente: Lire (*)

(*) Esclusi i redditi esenti (pensioni di guerra, rendite INAIL, ecc.), i trattamenti di rine rapporto e le relative anticipazioni, il reddito della casa di proprietà in cui si abita, e gli emolumenti arretrati soggetti a tassazione separata.



Art. 7, comma 4 legge 1204/1971 e succ. modifiche e integraz.

ASTENSIONE DAL LAVORO DURANTE LA MALATTIA DEL BAMBINO DI ETÀ INFERIORE A 8 ANNI

Periodo per il quale viene richiesta l'astensione dal lavoro:

Periodo:	dal	al
-----------------	-----	----

Allega un certificato attestante la malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. Dichiara che l'altro genitore non si trova in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONI E DELL'ATTO DI NOTORIETÀ

(art. 2 e 4 legge n. 15/1968 e art. 1 e 2 DPR n. 403/1998)

Il sottoscritto/La sottoscritta consapevole che, ai sensi dell'art. 26 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, le dichiarazioni mendaci, la falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, dichiara che tutto quanto sopra riportato risponde al vero.

data Firma