

**Roma, 6 giugno 2000**

**Circolare n. 109**

Allegati 1

*Ai Dirigenti centrali e periferici  
Ai Direttori delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
periferici dei Rami professionali  
Al Coordinatore generale Medico legale e  
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Membri del Consiglio  
di Indirizzo e Vigilanza  
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali  
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

**OGGETTO: Congedi parentali.**

**Legge 8 marzo 2000, n. 53. "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".**

- SOMMARIO:**
- 1. I genitori naturali hanno diritto alla astensione facoltativa per 6 mesi (7 per il padre) nei primi 8 anni di vita del bambino; se entrambi chiedono l'astensione il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11, se il padre fruisce di periodi tra 5 e 7 mesi); per le adozioni o affidamenti avvenuti entro il 12° anno di età del bambino, il periodo di astensione è il medesimo, con possibilità di richiedere l'astensione entro 3 anni dall'ingresso in famiglia per i bambini tra i 6 e i 12 anni . -*
  - 2. L'indennità, pari al 30% della retribuzione, è erogabile fino al 3° anno di età del bambino per un periodo di 6 mesi tra i due genitori. L'indennità per gli ulteriori periodi eventualmente spettanti è subordinata a determinati requisiti di reddito. -*
  - 3. Il padre ha diritto ai riposi orari anche se la madre non è lavoratrice dipendente. I riposi sono raddoppiati in caso di parto plurimo.-*
  - 4. Le lavoratrici autonome (commercianti, artigiane, CD-CM) hanno diritto a 3 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del bambino.-*
  - 5. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in determinate situazioni può iniziare anche un mese prima del parto e terminare di conseguenza quattro mesi dopo il parto.*

Sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 è stata pubblicata la legge 8 marzo 2000, n. 53 -entrata in vigore il 28.3.2000- contenente, tra l'altro, modifiche della legge 1204/71 (artt. 1, 4, 7, 10, 15), della legge 903/77 (art. 6), della legge 104/92 (art. 33); i testi coordinati della legge 1204, con le innovazioni evidenziate in corsivo, sono riportati in allegato.

Con la presente circolare si forniscono disposizioni applicative -su cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale concorda- in materia di **astensione facoltativa dal lavoro, riposi orari** (c.d. per allattamento), **flessibilità dell'astensione obbligatoria** e **astensione** (con indennità

all'80%) riconosciuta **al padre lavoratore**. La relativa disciplina è introdotta rispettivamente dagli artt. 3, 12 e 13 della legge.

## 1) ASTENSIONE FACOLTATIVA

### 1.1 GENITORI NATURALI

Il comma 1 dell'art. 3 della legge n. 53/2000, modificativo dell'art. 1 della legge 1204/71, stabilisce che il diritto del genitore di astenersi dal lavoro ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Sul piano applicativo, tale disposizione è da intendersi riferita ai padri lavoratori dipendenti, considerato che alle madri lavoratrici dipendenti -escluse le lavoratrici a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari (esclusione confermata anche dalla presente legge, al comma 5 dell'art. 3)- è già riconosciuto, in base alla normativa precedente, un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto del padre. In sostanza, anche i padri lavoratori dipendenti -esclusi quelli a domicilio e quelli addetti ai servizi domestici- hanno ora un **proprio diritto** alla astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

La ristrutturazione integrale dell'istituto relativo alla astensione facoltativa ha comportato l'abrogazione (v. art. 17 della legge) dell'art. 7 della legge 903/77 riguardante, appunto, il diritto del padre lavoratore (anche se adottivo o affidatario).

Di conseguenza, le disposizioni di cui alla circolare n. 182 del 4.8.97 che si riferiscono alla derivazione del diritto del padre alla astensione facoltativa da quello della madre sono da intendere superate.

### 1.2 GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Il comma 5 dell'art. 3 stabilisce che le disposizioni dello stesso art. 3 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Ne deriva che i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa nei primi 8 anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali (per bambini tra i 6 e i 12 anni v. punto 1.3).

Pertanto è da considerare tacitamente abrogato il 2° comma dell'art. 6 della legge 903/77 nella parte in cui prevedeva che la lavoratrice potesse avvalersi del diritto alla astensione facoltativa entro un anno dall'effettivo ingresso nella famiglia del bambino di età non superiore ai tre anni.

Resta fermo, invece, quanto previsto al 1° comma del suddetto art. 6 relativamente al diritto della madre adottiva o affidataria alla astensione obbligatoria per i 3 mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento (per le adozioni o affidamenti internazionali, si precisa fin d'ora che valgono regole più favorevoli, su cui si fa riserva di indicazioni) non abbia superato i 6 anni di età; resta altresì fermo l'analogo diritto del **padre**

**adottivo o affidatario** alla astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne (v. sent. Corte Costituzionale n. 341/91) o sia deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre.

Lo stesso comma 5 stabilisce inoltre che, qualora **all'atto dell'adozione o dell'affidamento** il minore abbia una età compresa **tra i 6 e i 12 anni**, il diritto ad astenersi dal lavoro ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 3 può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ne consegue, come caso limite, che se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha 12 anni e la data del provvedimento di adozione o affidamento coincide con quella del suo ingresso in famiglia, il diritto alla astensione facoltativa può essere esercitato o dalla madre o dal padre o da entrambi fino all'età di 15 anni, data corrispondente all'ultimo giorno di astensione facoltativa comunque riconoscibile.

Con l'occasione si chiarisce sul piano generale che, nel caso in cui l'astensione (sia quella obbligatoria che quella facoltativa) sia stata usufruita per intero in seguito ad un provvedimento di affidamento preadottivo, non potrà essere riconosciuta una nuova indennità per astensione (rispettivamente obbligatoria e facoltativa) in conseguenza del provvedimento di adozione che faccia seguito a quello di affidamento.

### 1.3 DURATA

Il comma 2 del citato art. 3, nel sostituire l'art. 7 della legge 1204/71, introduce nuovi limiti riguardanti sia l'età del bambino che la durata dei periodi di astensione facoltativa fruibile dal padre lavoratore e fissa limiti temporali complessivi per la fruizione dell'astensione da parte di entrambi i genitori.

La madre e il padre, infatti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro **nei primi 8 anni di vita** del bambino per un periodo complessivo continuativo o frazionato, di 10 mesi, elevabili ad 11, come meglio precisato in appresso, **periodo non sempre integralmente indennizzabile** (v. punto 1.4).

In particolare, la **madre** lavoratrice, trascorso il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto, può fruire entro l'8° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, dell'8° compleanno) di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, **non superiore a 6 mesi** ed il **padre** lavoratore di una astensione facoltativa, continuativa o frazionata non superiore a **6 mesi, elevabili a 7**, sempre entro l'8° anno di età del bambino.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della legge 1204/71.

**Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere, come detto, i 10 mesi**, salvo quanto precisato nel successivo capoverso.

Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, fino a 7 mesi, i mesi complessivi tra i genitori possono arrivare a 11.

I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando:

- a) la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- b) l'elevazione a 7 mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi;

Il **genitore solo** ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato **fino a 10 mesi**, entro l'8° anno di età del bambino. In proposito si precisa che la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale. Per la elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Per quanto riguarda i **genitori adottivi o affidatari**, di bambini:

1. **fino ad 8 anni di età** il diritto, per il suddetto massimo previsto, può essere esercitato **in qualsiasi momento rispetto alla data dell'ingresso in famiglia**. Tra i sei e gli otto anni di età del bambino i genitori suddetti hanno infatti la possibilità di richiedere l'astensione sia entro tre anni dall'ingresso in famiglia, sia in qualsiasi momento dall'ingresso stesso, essendo applicabile anche la disposizione valida per i genitori naturali fino a 8 anni.
2. **tra i sei e i dodici anni di età** all'atto dell'adozione o dell'affidamento (e cioè alla data del relativo provvedimento), come detto, il diritto può essere esercitato -e, cioè, l'astensione fruita- solo **entro tre anni dall'ingresso in famiglia** e la durata massima dell'astensione è di 6 mesi (7 mesi per il padre) se questa è individuale, oppure di 10 (o 11) mesi se è cumulata tra i due genitori, sempre che la fruizione dei periodi di astensione non vada oltre i 15 anni di età. Ad es., supponendo che il bambino all'atto dell'adozione o affidamento abbia 11 anni e sei mesi, ma sia entrato in famiglia dopo un mese dall'adozione, il diritto all'astensione facoltativa può essere esercitato fino al compimento di 14 anni e 7 mesi: perciò se l'astensione è richiesta al limite massimo previsto, di tre anni dall'ingresso, quando cioè il bambino ha 14 anni e 7 mesi, la stessa può essere goduta fino al giorno del 15° compleanno (v. punto 1.2, penultimo cpv.) e quindi per una durata massima, anche cumulata, di 5 mesi.

In caso di fruizione frazionata dell'astensione, i periodi si calcolano secondo i criteri di cui alla circolare n. 134382/17 del 26.1.1982, par. 14.2. **La frazionabilità** va comunque intesa nel senso che **tra un periodo** (anche di un solo giorno per volta) **e l'altro** di astensione facoltativa deve essere effettuata una **ripresa effettiva del lavoro**.

#### 1.4 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il comma 4 (dello stesso art. 3), che sostituisce l'art. 15 della legge 1204/71, introduce i seguenti nuovi criteri in tema di trattamento economico previdenziale dovuto ai lavoratori e alle lavoratrici per i periodi di astensione facoltativa (1)

E' riconoscibile una indennità giornaliera **pari al 30%** della retribuzione:

**A. senza condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo complessivo tra i genitori di sei mesi**

1. **per i genitori naturali, fino al 3° anno di vita** del bambino (e cioè fino al giorno, compreso, del 3° compleanno);
2. **per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino al 6° anno di età** (e cioè fino al giorno, compreso, del 6° compleanno)
3. **per i genitori adottivi o affidatari di bambini adottati tra i 6 e i 12 anni**, entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

**B. subordinatamente a determinate condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo fino a 10 (o 11) mesi**

L'indennità pari al 30% può essere erogata anche al di fuori dei casi di cui alla lett. A., sempre che il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (v. in appresso), fermi restando i massimi fruibili individualmente e complessivamente (v. par 1.3) e con i seguenti limiti temporali:

1. **per i genitori naturali, fino al compimento dell'8° anno** di età del bambino, dopo che i genitori stessi abbiano già fruito di sei mesi complessivi di astensione entro il 3° anno di età del bambino, oppure, dopo il compimento del 3° anno, per i periodi eventualmente ancora non fruiti;
2. **per i genitori adottivi o affidatari** quando l'astensione, fermi restando i requisiti di diritto, viene richiesta o prosegue dopo la fruizione dei primi sei mesi, tra i due genitori, oppure, per i periodi fino ai primi sei mesi, eventualmente non fruiti ma teoricamente spettanti, dopo il 3° anno dall'ingresso in famiglia (ad es. nel caso n. 1 del par. 1.3).

Quanto ai limiti di reddito ricordati, l'importo minimo di pensione per il 2000 è pari a £ 9.371.700, che moltiplicato per 2,5 è uguale a £ 23.429.250 ( v. circ. n. 28 del 9.2.2000).

L'importo del trattamento minimo pensionistico moltiplicato per 2,5, pertanto, va raffrontato con il reddito individuale dell'anno in cui l'astensione ha inizio e vale fino a quando la stessa non sia interrotta.

Il reddito individuale è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Pertanto, il reddito individuale da prendere in considerazione è quello assoggettabile all'IRPEF, esclusa la prestazione di cui trattasi (2), percepito dal genitore richiedente nell'anno suddetto (quello, cioè, in cui inizia la prestazione o la frazione di essa), con esclusione:

- 1) del reddito della casa d'abitazione
- 2) dei trattamenti di fine rapporto comunque denominati
- 3) dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata (3).

L'indennità è erogabile per intero al semplice verificarsi della condizione di mancato superamento del limite anzidetto di 2,5 l'importo minimo pensionistico.

Come per l'integrazione al minimo va dichiarato il reddito individuale **presunto** per l'anno di riferimento (anno in corso), con necessità di dichiarazione definitiva -ai fini degli eventuali conguagli, attivi o passivi- alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi: le Agenzie INPS chiederanno pertanto a tempo debito apposita dichiarazione.

Per la individuazione della retribuzione da prendere a riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui al presente punto 1.4, si deve tener conto che l'art. 17, comma 4, della legge 53/2000, ha disposto l'abrogazione delle norme incompatibili con quelle della medesima legge.

Pertanto l'articolo 16, comma 1, della legge n. 1204/71 è da considerare abrogato per la parte riferita al periodo retributivo da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità, con la conseguenza che ai sensi del nuovo articolo 15, 5° comma, della stessa legge (applicabilità dei criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni di malattia, esclusi i ratei di mensilità aggiuntive) la retribuzione da prendere a riferimento è quella del periodo mensile o quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente ciascun periodo di astensione richiesto, anche frazionatamente.

## 1.5 DOCUMENTAZIONE

In attesa della revisione della modulistica per la indennità di astensione facoltativa, i genitori che intendano chiedere l'astensione facoltativa anche per i figli nati prima del 28.3.2000 (data di entrata in vigore della legge n. 53) dovranno presentare all'INPS e al datore di lavoro domanda di astensione facoltativa ai sensi della legge 8 marzo 2000, n. 53, allegando la seguente documentazione.

### Domanda della madre:

- a) certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- b) dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro per i lavoratori dipendenti), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libero professionista, autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici);
- c) analoga dichiarazione della madre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente già fruiti;
- d) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

### Domanda del padre:

- a) certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- b) dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dalla stessa fruiti per il figlio di cui trattasi, con indicazione del datore di lavoro se lavoratrice dipendente ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libera professionista, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici, ecc.);
- c) analoga dichiarazione del padre dei periodi di astensione dallo stesso eventualmente già fruiti;
- d) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

## 1.6 CONTRIBUZIONE FIGURATIVA, VOLONTARIA O RISCATTI.

Per i periodi di astensione facoltativa è prevista, a seconda dei casi, la contribuzione figurativa, la facoltà di riscatto e il versamento dei contributi volontari.

Sulla materia saranno impartite istruzioni a parte.

## 2) RIPOSI ORARI (c.d. per allattamento).

### 2.1 DIRITTO DEL PADRE

L'art. 13 della legge n. 53/2000 prevede, quale articolo aggiuntivo (art. 6 ter) all'art. 6 della legge n. 903/77, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire dei riposi di cui all'art. 10 della legge 1204/71 (4) e del relativo trattamento economico:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre (5);
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Per i casi previsti dalle lettere a) e b) il diritto del padre lavoratore era già riconosciuto dalle precedenti disposizioni, da ultimo riepilogate con circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 10.3, lett. a). L'ipotesi della lettera b) è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); non comprende, invece, il caso di madre che non se avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

L'ipotesi introdotta dalla lett. c), invece, è innovativa, in quanto al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre, **lavoratrice**, non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc..

E' da ritenere escluso un diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva l'ipotesi di grave infermità di cui alla nota 5).

In merito al numero di ore di riposo spettanti al padre, si precisa che lo stesso ne può fruire in base al proprio orario giornaliero di lavoro. Sono superate anche per tale aspetto le disposizioni di cui alla citata circolare n. 182/97, par. 10.3, lett. a).

## 2.2 PARTO PLURIMO

Secondo il comma 3 (dell'art. 3), modificativo dell'art. 10 della legge 1204/71, i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruito anche dal padre.

Le **ore aggiuntive** (2 ore, ridotte a 1 se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Al di fuori della ipotesi di cui al capoverso precedente e tenendo conto di quanto previsto al punto 2.1, lett. b) -nel presupposto, cioè, che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi- ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a 6 ore, ovvero sia inferiore a 6 ore.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

<b>Madre</b> (orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)	<b>Padre</b> (orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)	<b>Padre</b> (orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

<b>Madre</b> (orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)	<b>Padre</b> (orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)	<b>Padre</b> (orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

## 2.3 GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari fino al compimento di 1 anno di età del bambino (v. circolari n. 228 del 14.11.88 e n. 182 del 4.8.97).

Poiché, come sopra detto, le disposizioni dell'art. 3 della legge 53/2000, comprensive quindi di quelle relative ai riposi orari in caso di parto plurimo, si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari, ne consegue che in caso di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano, ciascuno, meno di 1 anno di età, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali.

## 2.4 DOCUMENTAZIONE

Per la domanda di riposi orari ai sensi della legge 53/2000 dovranno osservarsi le seguenti disposizioni valevoli fino alla ristrutturazione della relativa modulistica.

### Domanda della madre:

Deve essere presentata al datore di lavoro, secondo le disposizioni precedentemente impartite.

I datori di lavoro (sia quelli tenuti che quelli non tenuti alla denuncia contributiva mensile) continueranno ad attenersi alle disposizioni di cui alla circ. n. 134371 del 2.4.1981.

### Domanda del padre

Deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro in tutti i casi di cui al punto 2.1, lett. a), b) e c), nonché in caso di richiesta di ore aggiuntive per parto plurimo, di cui al punto 2.2.

Nel caso a) (figli affidati al solo padre) la domanda deve essere corredata dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non già stata presentata e dalla certificazione (o dichiarazione sostitutiva) di morte della madre, ovvero dalla certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre, ovvero da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Nel caso b) (in alternativa alla madre lavoratrice dipendente) e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle di ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro.

Nel caso c) (madre lavoratrice non dipendente) e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente.

In tutti i casi entrambi i genitori devono impegnarsi a comunicare eventuali variazioni successive.

## 2.5 CONTRIBUZIONE

Ai periodi di riposo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, riscatto, versamento di contributi volontari. Sull'argomento saranno impartite istruzioni a parte.

### 3) LAVORATRICI AUTONOME

Il comma 1 dell'art. 3 più volte citato prevede anche il diritto, in favore delle lavoratrici autonome artigiane, commercianti e CD-CM, di cui alla legge n. 546/87 (la quale, si rammenta, non riguarda i padri lavoratori autonomi) di astenersi facoltativamente dal lavoro - **per i bambini nati dal 1.1.2000** - per un periodo massimo di tre mesi, anche frazionabili, entro il 1° anno di vita del bambino.

Il trattamento economico per astensione facoltativa è pari al 30% della retribuzione convenzionale utilizzata, a seconda della categoria di appartenenza, per il periodo di indennità di maternità previsto dalla legge n. 546/87 citata, e va corrisposto seguendo gli stessi criteri vigenti per il calcolo della suddetta indennità: per le CD-CM la retribuzione da prendere a riferimento è quella dell'anno precedente al parto, per le artigiane e per le esercenti attività commerciali è quella dell'anno di inizio della prestazione.

Considerato che la nuova norma è stata aggiunta all'art. 1 della legge 1204/71, dopo il 3° comma, e visti i riferimenti nella stessa contenuti, appare chiaro che il diritto è riconoscibile solo in caso di effettiva astensione dall'attività lavorativa autonoma, astensione da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata, la cui veridicità potrà essere accertata con gli abituali sistemi di verifica.

Ai fini dell'esercizio del diritto alla astensione facoltativa, la lavoratrice dovrà presentare **domanda all'INPS prima dell'inizio del periodo di astensione**. Pertanto potranno essere indennizzati solo periodi successivi alla data di presentazione della domanda.

Poiché le disposizioni relative alla astensione facoltativa sono ora applicabili anche alle madri adottive o affidatarie (v. art. 3, comma 5 della legge 53/2000) e poiché in precedenza per la lavoratrice autonoma, madre adottiva o affidataria, non era previsto un diritto alla astensione facoltativa, le nuove disposizioni riguardanti la astensione facoltativa sono da intendere applicabili nei confronti delle lavoratrici autonome, adottive o affidatarie di minori che al momento dell'adozione o affidamento abbiano fino a 12 anni di età, nel senso che alle stesse il diritto a tre mesi di astensione facoltativa è riconosciuto sempre che lo esercitino nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### 4) FLESSIBILITA' DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

L'art. 12 introduce un articolo aggiuntivo (art.4 bis) alla legge n. 1204/1971, che prevede la facoltà per le lavoratrici di astenersi obbligatoriamente dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto, spostando il periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che, pertanto, potrà essere prolungato fino a quattro mesi.

L'esercizio di tale facoltà, peraltro, è subordinato alla attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato nonché a quella del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

## 5) PARTI PREMATURI

L'art. 11 della legge 53/2000, modificativo dell'art. 4 della legge 1204/71, stabilisce:

*"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.*

*La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".*

Per quanto riguarda le disposizioni applicative si fa rinvio alle istruzioni impartite con circolari n. 231 del 28.12.99 e n. 45 del 21.2.2000, tenendo presente che la nuova legge stabilisce un limite di 30 giorni per la certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto, da presentare per poter fruire del prolungamento dell'astensione post-partum.

## 6) ASTENSIONE DAL LAVORO DEL PADRE LAVORATORE (con indennità all'80%)

L'articolo 13 della legge prevede, quale articolo aggiuntivo (6 bis) all'articolo 6 della legge n. 903/1977, il diritto di astenersi dal lavoro **nei primi tre mesi dalla nascita del figlio** (e cioè fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino) in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio da parte della stessa ovvero di affidamento esclusivo al padre (6).

Le condizioni di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre erano già riconosciute ai fini della erogazione al padre della indennità di maternità nella misura dell'80% della retribuzione. Si confermano pertanto le istruzioni della citata circolare 182/1997, con la precisazione che l'interessato deve presentare al datore di lavoro (e all'INPS) la certificazione relativa alle condizioni suddette (comma 2 dell'articolo in questione).

Nell'ipotesi di abbandono da parte della madre la legge prevede che il padre che intenda avvalersi del diritto alla indennità per i tre mesi successivi alla nascita del figlio, deve renderne dichiarazione ai sensi della legge n.15/1968, art. 4. Se l'abbandono è avvenuto durante i tre mesi successivi al parto, alla madre non spetta più, dal momento dell'abbandono, alcuna indennità, che perciò potrà essere corrisposta al padre per il restante periodo di astensione obbligatoria.

## 7) ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE n. 53/2000

Le presenti disposizioni sono applicabili, salvo quelle concernenti la astensione facoltativa alle lavoratrici autonome, anche alle astensioni facoltative e ai riposi orari in corso di fruizione alla data di entrata in vigore della legge (28.3.2000).

E' ovvio che, qualora la madre abbia già fruito dell'astensione facoltativa di 6 mesi ai sensi della precedente normativa, il diritto al prolungamento della stessa, fino agli otto anni di età del bambino, può essere esercitato solo dal padre (fino al massimo di ulteriori 5 mesi) fermi restando i criteri di cui al punto 1.4 per l'eventuale indennizzabilità dei suddetti ulteriori mesi.

IL DIRETTORE GENERALE  
**TRIZZINO**

#### NOTE

- (1) L'art. 15, nella nuova versione, conferma il trattamento economico previdenziale per astensione obbligatoria nella misura dell'80% della retribuzione.
- (2) Per reddito assoggettabile all'IRPEF deve intendersi il reddito al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata (oneri deducibili, detrazioni imposta) introdotta solo per alleviare la pressione di imposta ai singoli soggetti, e al netto dei soli contributi previdenziali e assistenziali.  
Nel computo dei redditi vanno compresi anche quelli conseguiti all'estero o derivanti da lavoro presso organismi internazionali che, se prodotti in Italia, sarebbero assoggettati all'IRPEF.
- (3) Devono essere esclusi, oltre ai redditi suddetti:
  - i redditi già tassati per intero alla fonte (interessi, premi o altri frutti corrisposti al possessore di obbligazioni)
  - i redditi esenti (pensioni di guerra, pensioni privilegiate ordinarie tabellari spettanti ai militari di leva, rendite INAIL, indennità di accompagnamento, pensioni e indennità percepite da ciechi, invalidi civili e sordomuti, pensioni erogate da organismi esteri aventi natura risarcitoria).
- (4) Trattasi, com'è noto, di ore giornaliere da fruire entro il primo anno di età del bambino, nella misura di due se l'orario giornaliero di lavoro è superiore a 5 ore e 59 minuti, di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore.
- (5) Alla situazione di affidamento al solo padre è equiparata quella di decesso o grave infermità della madre, indipendentemente dalla sua condizione di lavoratrice o meno (v. sent. n. 1/87 e ordinanza n. 144/87 della Corte Costituzionale).
- (6) E' ininfluenza la data di parto, di decesso, di insorgenza dell'infermità, di abbandono, ecc. della madre.

**ARTICOLI DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 1971, N. 1204, COME RISULTANO  
MODIFICATI DAGLI ARTT. 3 E 12 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53.**

**ART. 1**

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni, dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6, e 9.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9.

*Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art. 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.*

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione.

**ART. 4 bis.**

*1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà 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 Servizio sanitario nazionale 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.*

*2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.*

*3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.*

## **ART. 7**

*1. 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 il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:*

*a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, 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.*

*2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.*

*3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.*

*4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto 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.*

*5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, 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.*

## **ART. 10**

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

*Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.*

*In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.*

## **ART. 15**

*1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.*

*2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:*

*a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;*

*b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.*

*3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:*

*a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;*

*b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata, con le modalità previste dal comma 2, lettera b).*

*4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.*

*5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente*

*assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.*