



**SIULP** *flash*  
COLLEGAMENTO  
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale del Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia  
Sede legale e redazione: via Vicenza 26, 00185 Roma - tel. 06/4455213 r.a. - telefax 06/4469841  
Direttore Responsabile Oronzo Così - Stampato in proprio - Iscrizione Tribunale di Roma n. 397/99

**N. 24 del 23 giugno 2000**

## **Sommario**

- **Importante: l'ultima circolare dell'INPS sui diritti di maternità**
- **Situazione delle procedure concorsuali in atto**
- **Ricompense per operazioni di servizio: modificazioni**
- **Agenti Ausiliari Trattenuti – trasferimento d'ufficio**

**Importante:  
più flessibili  
i diritti di  
maternità  
(circ. Inps  
109/2000)**

Possibilità di rinviare di un mese il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro prima della maternità, prolungando da tre a quattro mesi il periodo successivo al parto. E maggiori tutele per i genitori di bambini che hanno figli in affido o in adozione. Sono le principali disposizioni varate dall'Inps, con la circolare n. 106 del 6 giugno, avente ad oggetto l'applicazione della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 sui congedi parentali.

In base alle nuove norme, i genitori naturali hanno diritto all'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

## Numero 24 del 23 giugno 2000

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. L'indennità, pari al 30 per cento della retribuzione è erogabile fino al 3° anno di vita 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. Il padre ha diritto ai riposi orari anche se la madre non è lavoratrice dipendente. I riposi sono raddoppiati in caso di parto gemellare. Le lavoratrici autonome hanno diritto invece a 3 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del bambino.

È il contenuto di una circolare dell'INPS di seguito riprodotta per estratti:

**"Inps – Circ. n. 109 del 6 giugno 2000 – 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.**

Sulla G.U. del 13/3/2000 è stata pubblicata la L. 53/2000 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 dalla legge 1204, con le innovazioni evidenziate in corsivo.

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.

### **Astensione facoltativa – 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 i 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 alla madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

La ristrutturazione integrale dell'istituto relativo all'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 all'astensione facoltativa da quello della madre sono da intendere superate.

### **Durata**

Il comma 2 del citato articolo 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 in appresso, periodo non sempre integralmente indennizzabile.

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 un'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 riposti 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 ulteriore periodo, 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:

- La madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- 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 l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va prese in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del

## Numero 24 del 23 giugno 2000

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:

- 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.
- Tra i sei e i dodici anni di età dall'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 dell'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 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 26/1/82 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.

### **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 trenta giorni per la certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto, da presentare per poter fruire del prolungamento dell'astensione post-partum.

### **Astensione dal lavoro del padre lavoratore (con indennità all'80%)**

L'art. 13 della legge prevede, quale articolo aggiunto (6 bis) all'art. 6 della legge n. 903/77, 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.

Le condizioni di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre erano già riconosciute ai fini dell'erogazione al padre dell'indennità di maternità nella misura dell'80% della retribuzione. Si confermano pertanto le istruzioni della citata circolare 182/97, 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 all'indennità per i tre mesi successivi alla nascita del figlio, deve renderne dichiarazione ai sensi della legge n. 15/68, 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.

### **Entrata in vigore della legge n. 53/2000**

Le presenti disposizioni sono applicabili, salvo quelle concernenti l'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).

È 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 per l'eventuale indennizzabilità dei suddetti ulteriori mesi".

### **Situazione delle procedure concorsuali in atto**

Si riportano le procedure concorsuali in atto.

**Concorso interno per titoli di servizio ed esami, a 258 posti per la promozione alla qualifica di ispettore superiore – sostituto ufficiale di pubblica sicurezza** indetto con D.M. 5 luglio 99 e pubblicato nel Bollettino Ufficiale del Personale del Ministero dell'Interno – supplemento straordinario n. 1/14 del 21 luglio 99.

## Numero 24 del 23 giugno 2000

- Domande presentate n. 204
- Candidati esclusi per difetto di requisiti n. 34
- Candidati che hanno partecipato alla prova scritta n. 159
- Candidati che hanno superato la summenzionata prova d'esame n. 141
- Candidati idonei alle prove orali n.134

La commissione esaminatrice ha concluso la valutazione dei titoli di servizio e il decreto di approvazione della graduatoria è in corso di perfezionamento.

**Concorso pubblico, per esami, per il conferimento di 640 posti di allievo vice ispettore della Polizia di Stato** indetto con D.M. 23 novembre 99 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – 4<sup>a</sup> serie speciale "Concorsi ed esami" – n. 3 dell'11 gennaio 2000.

- Domande presentate n. 217.693

É in corso l'istruttoria delle domande di partecipazione.

**Concorso interno, per titoli di servizio ed esame scritto, a 2000 posti per l'accesso al corso di aggiornamento e formazione professionale per la nomina alla qualifica di v. sov.te del ruolo dei sov.ti della Polizia di Stato**, indetto con D.M. 3 luglio 1999 e pubblicato nel Bollettino Ufficiale del Personale del Ministero dell'Interno – supplemento straordinario n. 1/13 del 20 luglio 1999.

- Domande presentate n. 29.140
- Candidati che hanno partecipato alla prova scritta n. 24.292
- Candidati che hanno superato la summenzionata prova d'esame n. 1.544

La Commissione esaminatrice sta procedendo alla valutazione dei titoli di servizio.

### **Agenti Ausiliari Trattenuti - trasferimento d'ufficio**

Alcune strutture chiedono se i colleghi ausiliari trattenuti per il secondo anno hanno diritto a percepire il trattamento economico di cui alla legge 100/87 nel caso di trasferimento d'autorità.

Il Servizio TEP e Spese Varie sostiene che agli stessi non compete il detto beneficio economico, perché i predetti, nel corso del secondo anno di "trattenimento", conservano la qualifica di Agenti Ausiliari. Mentre l'art. 1 comma 3 della legge 100 esclude gli Agenti Ausiliari dal trattamento di missione.

Da qui discende che l'interpretazione del TEP è corretta.

Rispetto, invece, al godimento del congedo straordinario, la questione è diversa: poiché nel contratto non è stata fatta alcuna differenziazione, spetta anche a loro questo diritto.