



RACCOMANDATA A MANO

Regione Autonoma della Sardegna
Assessorato degli Affari Generali, Personale
e Riforma della Regione

Direzione Generale di Organizzazione e Metodo e del Personale

Prot. N.P 20921

Cagliari, 11 settembre 2000

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”

ALLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale
- Direzione Generale della Ragioneria Generale
- Direzione Generale del Servizio Legislativo
- Direzione Ufficio Ispettivo

**ALL'ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI,
PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

**ALL'ASSESSORATO DELLA PROGRAMMAZIONE,
BILANCIO, CREDITO ED ASSETTO
DEL TERRITORIO**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale
- Direzione del Centro Regionale di Programmazione

**ALL'ASSESSORATO DEGLI ENTI LOCALI,
FINANZE ED URBANISTICA**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale



Regione Autonoma della Sardegna

**ALL' ASSESSORATO DELLA DIFESA
DELL' AMBIENTE**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

**AL CORPO FORESTALE E DI VIGILANZA
AMBIENTALE**

- Direzione Generale

**ALL' ASSESSORATO DELL' AGRICOLTURA
E RIFORMA AGRO – PASTORALE**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

**ALL' ASSESSORATO DEL TURISMO,
ARTIGIANATO E COMMERCIO**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

ALL' ASSESSORATO DEI LAVORI PUBBLICI

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

ALL' ASSESSORATO DELL' INDUSTRIA

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

**ALL' ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE
PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E
SICUREZZA SOCIALE**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

**ALL' ASSESSORATO DELLA PUBBLICA
ISTRUZIONE, BENI CULTURALI, INFORMAZIONE,
SPETTACOLO E SPORT**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale



Regione Autonoma della Sardegna

ALL' ASSESSORATO DELL' IGIENE E SANITA' E DELL' ASSISTENZA SOCIALE

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

ALL' ASSESSORATO DEI TRASPORTI

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale

ALL' AZIENDA FORESTE DEMANIALI

- Direzione Generale

LORO SEDI

**ALLE AMMINISTRAZIONI PROVINCIALI
CAGLIARI-SASSARI-NUORO-ORISTANO**

ALLA CORTE DEI CONTI

Sezione di controllo per la Regione Sarda

CAGLIARI

AL CIFDA – Sicilia Sardegna

Centro di Formazione e Uffici

C/o Azienda Agraria I.T.A.S. “Duca degli Abruzzi”

S.S. 130 km. 4,300

09030 ELMAS

AGLI ENTI REGIONALI

ERSAT

Via Caprera, 8

09123 Cagliari

ESAF

Viale Diaz, 116

09126 Cagliari



Regione Autonoma della Sardegna

ESIT
Via Mameli, 97
09123 Cagliari

CRAS
Viale Trieste, 111
09123 Cagliari

IZC
Fraz. Tottubella
07100 Olmedo Sassari

III
Piazza D. Borgia, 4
07014 Ozieri

ISOLA
Via Bacaredda, 184
09127 Cagliari

ISRE
Via Antonio Mereu, 56
08100 Nuoro

SSS
Via Limbara, 9
07029 Tempio Pausania (Ss)

EAF
Via Mameli, 88
09123 Cagliari

ERSU. di Cagliari
Via F.lli Falletti, 28
09121 Cagliari

ERSU di Sassari
Via Carbonazzi, 10
07100 Sassari



Regione Autonoma della Sardegna

AGLI ENTI PROVINCIALI PER IL TURISMO

Piazza Deffenu, 9
09125 Cagliari

Via Cagliari, 278
09170 Oristano

Viale Caprera, 36
07100 Sassari

Piazza Italia, 19
08100 Nuoro

ALLE AZIENDE AUTONOME DI SOGGIORNO E TURISMO

Via Catello Piro, 1
07026 Olbia (Ss)

Piazza Porta Terra, 9
07041 Alghero (Ss)

Piazza Vittorio Emanuele 1°, n.24
07028 Santa Teresa di Gallura (SS)

Via Mameli, 97
09124 Cagliari

Via Umberto, 72
07100 Sassari

Via Machiavelli, 3
09043 Muravera (CA)



Regione Autonoma della Sardegna

e p.c. **ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL – Funzione Pubblica
Fed. Reg. Dip. Regionali
Via Maddalena, 1
09122 Cagliari

CISL – SINDER
Viale Trento, 69
09123 Cagliari

UIL ENTI LOCALI – GAU RAS
Via dei Colombi, 1
09126 Cagliari

CONFSAL-SILDIR
Viale Trento, 69
09123 Cagliari

DIRER - SDIRS
C.A. Dott. Cadinu Mario
C/o Assessorato AA.GG., Personale e
Riforma della Regione
SEDE

FIADEL – CISAL
Via Quarto, 14
07100 Sassari

FEDERAZIONE ENTI LOCALI – UGL
Viale Trieste, 56
09123 Cagliari

SUNAS
Sig.ra Seddone Giuseppina
C/o Ass.to Igiene e Sanità
Via Roma 221
09123 Cagliari

R.d.B. – RAPPRESENTANZE
SINDACALI di BASE
Sig. Mereu Antonio
C/o Servizio Ispettorato Ripartimentale
Via Trieste, 44
08100 Nuoro



Regione Autonoma della Sardegna

CMS – CONFEDERAZIONE
DEI MOVIMENTI SINDACALI
Via Sabotino 10
09122 Cagliari

S.A.F. – SINDACATO AUTONOMO
Via S.M. Chiara 89
09123 Cagliari

A.QUA.R..
Viale Trento 69
09123 Cagliari

S.A.DI.R.S-CISAL
Viale Trento 69
09123 Cagliari

PREMESSA

La Legge 8 marzo 2000, n. 53, entrata in vigore il 28 marzo 2000, ha parzialmente innovato le disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, attraverso l'introduzione di alcune modifiche alla legge n. 1204/1971 (artt. 1, 4, 7, 10, 15); alla legge n. 903/1977 (art. 6); alla legge n. 104/1992 (art. 33).

La legge a riferimento, che di seguito viene citata solo come legge n. 53, attuativa della direttiva del Consiglio dell'Unione Europea n. 34/96 e recettiva degli orientamenti giurisprudenziali più recenti in materia, ha profondamente ampliato i diritti dei genitori, ponendoli sullo stesso piano ai fini della fruizione dei relativi benefici ed estendendo l'ambito temporale di applicazione di alcune disposizioni.

Le rilevanti innovazioni e la notevole estensione della materia, contenuta in testi normativi complessi, hanno determinato continue richieste di informazioni presso gli uffici della Direzione Generale, in relazione alle quali si è ritenuto opportuno predisporre la presente circolare volta ad illustrare e chiarire la normativa in questione e semplificare, tramite apposita modulistica, l'azione degli aventi diritto.

Tra i punti qualificanti della nuova disciplina sono da annoverare:

- a) Il riconoscimento a ciascun genitore, purché lavoratore dipendente, di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente all'altro genitore, per i fini di cura e assistenza dei figli (anche adottivi o affidatari) nei primi otto anni di vita del bambino per periodi complessivamente non eccedenti i dieci mesi (o undici) e con il limite individuale di sei mesi (o sette per il padre);

Servizio Gestione del Personale - Settore orario di servizio e assenze; infermità da causa di servizio e indennizzi; estinzione o modificazione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica; azioni di rivalsa



Regione Autonoma della Sardegna

- b) la possibilità di anticipare il trattamento di fine rapporto per far fronte alle spese sostenute durante il congedo per maternità e di riscattare i periodi di congedo non retribuito eventualmente fruito;
- c) l'assimilazione, ad ogni effetto, ai fini del riconoscimento dei congedi anzidetti, dei genitori adottivi o affidatari ai genitori naturali.

Stante, peraltro, la delicatezza e la portata della materia trattata, disciplinata da norme nazionali, la scrivente Direzione ha attivato confronti interlocutori con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica nonché con le altre realtà regionali, onde evitare interpretazioni contrastanti.

Lo stesso Dipartimento, più volte investito della materia, si è fatto promotore di una iniziativa volta a concordare un indirizzo interpretativo univoco del vigente quadro normativo attraverso la predisposizione di un documento esplicativo, che, attualmente, è all'esame delle Amministrazioni Pubbliche, compresa questa, espressamente invitate a formulare eventuali osservazioni.

Nell'attesa, dunque, di poter diramare una circolare definitiva, si intende, comunque, riportare nei successivi paragrafi, in estrema sintesi, le principali novità che la citata legge n. 53 ha apportato alla materia, allegando, altresì, (Allegato N° 1), il testo coordinato della legge n. 1204/1971, con le innovazioni evidenziate in corsivo.

1. ASTENSIONE OBBLIGATORIA

1.1. Estensione al padre lavoratore

L'art. 13 della legge n. 53 ha introdotto l'art. 6-bis dopo l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903. Secondo le disposizioni in esso contenute, **anche il padre ha diritto all'astensione obbligatoria** e dunque ad assentarsi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, **nei seguenti casi**:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui all'art. 2 della legge n. 1204/1977 per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e fino al compimento di un anno di età del bambino nonché quelle contenute negli artt. 6 e 15, commi 1 e 5 della medesima legge n. 1204.

1.2. Flessibilità dell'astensione obbligatoria

L'art. 12, comma primo, della legge n. 53 ha introdotto **la facoltà**, per le lavoratrici dipendenti, **di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria**.

Servizio Gestione del Personale - Settore orario di servizio e assenze; infermità da causa di servizio e indennizzi; estinzione o modificazione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica; azioni di rivalsa



Regione Autonoma della Sardegna

In particolare, **ferma restando la durata complessiva di astensione obbligatoria ante/post partum** (cinque mesi di cui due antecedenti la data presunta del parto e comunque fino alla data effettiva dello stesso e tre successivi alla data del parto con decorrenza, questi ultimi, dal giorno successivo a quello del parto), è prevista **la possibilità di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e di prolungare di un mese l'astensione post-partum.**

La flessibilità indicata è possibile **alla condizione, però, che un medico specialista del S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino la inesistenza di rischi o di altri pregiudizi alla salute della gestante e del nascituro.**

Poiché l'articolo in esame dispone che con successivo decreto interministeriale dovranno essere individuati i lavori per i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà, nelle more dell'emanazione del predetto decreto, il Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, con circolare n. 43/00 del 7 luglio 2000, ha individuato una serie di presupposti in presenza dei quali può fruirsi della flessibilità in questione. In attesa del predetto decreto, si rimanda alla citata circolare, che si fa propria e che si allega in copia, (Allegato N° 2) al fine di consentire l'immediata applicazione del primo comma dell'art. 12.

1.3. Parto Prematuro

Qualora **il parto avvenga in data antecedente rispetto a quella prevista** (data presunta del parto) **i giorni eventualmente non goduti in astensione obbligatoria ante partum vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto** (art. 4 della l. n. 1204 secondo i commi aggiunti dall'art. 11 legge n. 53)

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto ovvero la dichiarazione sostitutiva del certificato di nascita.

1.4. Parto Plurimo

In caso di **parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati** (non moltiplicati) e **le ore aggiuntive** rispetto a quelle previste **possono essere utilizzate anche dal padre** (art. 3, ultimo comma della legge n. 53)

L'articolo in questione, dunque, integrando l'art. 10 della legge n.1204/71, prevede, in presenza di parto plurimo, il raddoppio, per la madre, dei periodi di riposo con la possibilità che il riposo stesso nella sua interezza o le ore aggiunte possano essere utilizzate anche dal padre a condizione che la madre vi rinunci espressamente.



Regione Autonoma della Sardegna

Il padre, in ogni caso, ne ha comunque pieno diritto sussistendo una delle ipotesi previste nell'art. 6/ter della legge n. 903/1977 ossia in caso di decesso o di grave malattia della madre o di affidamento esclusivo a lui del bambino nonché nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente. Per quest'ultimo caso, si rimanda al commento contenuto nel successivo paragrafo n. 3.

2. ASTENSIONE FACOLTATIVA

2.1. Attribuzione contemporanea ed autonoma ad entrambi i genitori

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro ed il relativo trattamento economico viene riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Mentre il padre, fino all'entrata in vigore della legge n. 53, poteva godere di tale astensione subordinatamente alla rinuncia della madre, **attualmente il diritto all'astensione viene riconosciuto autonomamente a ciascuno dei due genitori.**

Tale diritto è personale, **non è trasferibile** e l'esercizio dello stesso non è sottoposto ad alcun vincolo.

Viene, dunque, **superato il divieto di usufruire contemporaneamente dell'astensione** (art. 3 della legge n. 53, modificativo dell'art. 1 della legge n. 1204/1971).

Tale disposizione ha comportato (art. 17 della legge) l'abrogazione dell'art. 7 della legge 903/77, riguardante il diritto del padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario.

2.2. Durata

Nei primi otto anni di vita del bambino, sia il padre che la madre potranno astenersi dal lavoro (per un massimo totale di dieci mesi), mentre al genitore singolo spettano per intero dieci mesi. Tali periodi possono essere continuativi o frazionati e **il limite individuale per ciascun genitore è pari a sei mesi.**

Allorché, peraltro, il **padre** si assenti per almeno **tre mesi**, anche non continuativi, riceve un premio che consiste in un **ulteriore mese di permesso** (il limite è dunque elevato a sette mesi, ed il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è elevato a undici mesi (art. 3 della legge n. 53 sostitutivo dell'art. 7 della legge n. 1204/1971).

I periodi di fruizione potranno essere ripartiti secondo le necessità nel rispetto del limite complessivo ma, in ogni caso, la madre non può comunque superare i sei mesi di astensione e l'elevazione a sette mesi per il padre è possibile solo se la madre non supera i quattro mesi.



Regione Autonoma della Sardegna

L'astensione facoltativa può essere utilizzata da entrambi i genitori anche contemporaneamente; il padre può utilizzarla anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre nonché durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della legge n. 1204/1971.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il Servizio di appartenenza con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Le disposizioni concernenti l'astensione facoltativa trovano applicazione anche nei confronti dei **genitori adottivi o affidatari**. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore ha un'età compresa tra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, nei limiti sopra specificati, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare: può, dunque, verificarsi il caso in cui la fruizione avvenga, allorché il minore abbia 12 anni, fino al giorno del quindicesimo compleanno.

2.3. Trattamento economico

Fermo restando quanto stabilito al punto 1.2.4, lettera B, della circolare assessoriale prot. n. 39511 del 10 ottobre 1997 in ordine al trattamento economico per i primi due mesi di astensione facoltativa goduta durante il primo anno di vita del bambino, l'indennità per tale astensione (30% della retribuzione) spetta fino a tre anni di età di vita del bambino; dopo tale età e fino agli otto anni viene mantenuta solo per le famiglie con redditi bassi

In particolare, l'art. 3, comma quarto della legge n. 53, sostitutivo dell'art. 15 della legge n. 1204/1971 introduce i seguenti criteri:

- a) compete **un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione** (salvo quanto chiarito al primo capoverso), **senza condizioni di reddito per un periodo massimo di astensione facoltativa complessivo tra i genitori di sei mesi:**
 - 1) ai **genitori naturali** fino al terzo anno di vita del bambino (compreso il giorno del terzo compleanno);
 - 2) ai **genitori adottivi o affidatari** di bambini con età compresa tra i sei e i dodici anni entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia;
- b) oltre alle ipotesi contemplate sub a, è riconoscibile un'indennità giornaliera pari al 30 % della retribuzione per tutto il periodo (10 o 11 mesi), allorché il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (importo che per l'anno 2000 è pari a £ 9.371.700 e, moltiplicato per 2,5 è uguale a £ **23.429.250**); il trattamento spetta:
 - 1) ai **genitori naturali**, dopo che questi hanno già fruito di sei mesi di astensione facoltativa per il restante periodo della stessa anche nell'ipotesi in cui la si volesse fruire prima del compimento del terzo anno, ovvero tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino per tutto il restante periodo



Regione Autonoma della Sardegna

di astensione facoltativa fruibile (quindi anche nel caso in cui il genitore nei primi tre anni di vita del bambino non abbia mai fruito di astensione facoltativa);

- 2) **ai genitori adottivi o affidatari** quando l'astensione venga richiesta o prosegua dopo la fruizione dei sei mesi cumulativi tra i due genitori, ovvero per periodi fino ai primi 6 mesi, eventualmente non fruiti ma teoricamente spettanti, dopo il terzo anno dall'ingresso in famiglia. (Ad esempio, poiché nel caso di minore sino agli otto anni, i genitori hanno 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 otto anni, può verificarsi che il minore sia già entrato in famiglia da oltre tre anni, ma abbia meno di otto anni ed i genitori non abbiano ancora fruito in tutto o in parte dei 6 mesi di astensione)

3. RIPOSI ORARI

I periodi di riposo giornaliero (art.13 della legge n. 53 introduttivo dell'art. 6 ter alla legge n. 903/1977) sono riconosciuti **al padre lavoratore** nei seguenti casi:

- affidamento al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente

Al padre lavoratore dipendente è quindi riconosciuto il diritto anche (terza ipotesi) nel caso in cui la madre sia lavoratrice non dipendente perché, ad esempio, libera professionista, mentre è da escludere la fruibilità nel caso di madre casalinga (salvo il caso di grave infermità) ovvero se la lavoratrice sta già fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

4. MALATTIE DEL BAMBINO

L'art. 3, comma 2 della legge n. 53 modificativo dell'art. 7, comma 4, della legge n. 1204 stabilisce che **entrambi i genitori, alternativamente**, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni.

La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe il decorso delle ferie eventualmente in godimento da parte del genitore.



Regione Autonoma della Sardegna

La norma delinea due diverse situazioni a fronte delle quali si ha un diverso riconoscimento del diritto:

a) se il bambino è di età inferiore a tre anni, in caso di malattia, **il genitore, in alternativa all'altro**, può assentarsi dal servizio per l'intera durata della malattia e senza, pertanto, **alcun limite temporale**.

E' dunque sufficiente un certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato ed una dichiarazione resa ai sensi della legge n. 15 /1968 e successive modificazioni attestante che l'altro genitore non si trovi in astensione dal lavoro per lo stesso periodo e per la medesima causale;

b) se il bambino ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni, in caso di malattia, ciascun genitore, in alternativa all'altro, **ha diritto fino a cinque giorni lavorativi all'anno di astensione dal lavoro**.

Il diritto e' personale e non e' trasferibile per cui anche dietro rinuncia di uno dei genitori, l'altro non può assentarsi, a tale titolo, per più di cinque giorni.

Peraltro, la descritta normativa va coordinata con la disposizione contrattuale, contenuta nel punto 3. 13 del D.P.G.R. n. 193 del 5 dicembre 1986 secondo cui e' possibile fruire del congedo straordinario per gravi motivi familiari nei limiti e secondo le modalità disciplinate al punto 1 e seguenti della citata circolare n. 39511 dell'ottobre 1996 (cui, pertanto, si rimanda)

Dalla lettura congiunta delle disposizioni sopra richiamate ne deriva che il/la dipendente , a norma contrattuale invariata, potrà continuare a richiedere, al fine di assolvere alla cura del figlio malato, congedo per gravi motivi di famiglia nei limiti di due mesi per anno solare.

Naturalmente, **i primi cinque giorni fruiti a tale titolo e per tale causale assorbiranno i cinque giorni contemplati nel sostituto art. 7 della legge n. 1204/1971**; questi ultimi, quindi, non vanno considerati aggiuntivi rispetto al congedo straordinario.

Non pare superfluo precisare in proposito che l'alternatività tra genitori resta un requisito essenziale anche nel caso in cui l'assenza sia imputata a congedo straordinario ex D.P.G.R. n. 193 e non all'art. 7 della legge n. 1204/1977.

5. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 53 devono essere presentate utilizzando l'allegata modulistica (Allegati N° 3, N° 4 e N° 5) e vanno corredate dei certificati necessari. Con gli allegati moduli dovranno essere, altresì, rese le dovute dichiarazioni sostitutive.

Attesa la finalità semplificatrice e di razionalizzazione gli Uffici di appartenenza vorranno assicurare che i dipendenti si avvalgano della predetta modulistica.

A far data dal primo dicembre 2000, le domande presentate in difformità alle istruzioni impartite saranno restituite al dipendente.

Servizio Gestione del Personale - Settore orario di servizio e assenze; infermità da causa di servizio e indennizzi; estinzione o modificazione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica; azioni di rivalsa



Regione Autonoma della Sardegna

Le disposizioni contenute nella citata circolare n. 39511 del 10 ottobre 1997 concernenti le assenze per maternità/paternità, incompatibili con la presente, si intendono abrogate.

La presente circolare dovrà essere affissa all'Albo di ciascun ufficio e portata a conoscenza di tutto il personale, compreso quello assegnato agli uffici periferici.

f.to Il Direttore Generale
Dott. Giuseppe Manca

Allegati:

- ***Allegato N° 1*** - Legge 30 dicembre 1971, n° 1204 (testo coordinato con le modifiche apportate dalla Legge 8 marzo 2000, n° 53); -
sostituita dal Decreto legislativo 26 marzo 2001 n° 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della L. 8 marzo 2000 n. 53)
- ***Allegato N° 2*** - Circolare n° 43/2000 del 7 luglio 2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale;
- ***Allegato N° 3*** - Modulo richiesta di fruizione dell'astensione facoltativa ai sensi dell'art. 7, comma 1, della Legge 30 dicembre 1971, n° 1204, come sostituito dalla Legge 8 marzo 2000, n° 53 (con allegate apposite autocertificazioni); -
sostituito dal Modulo congedo parentale (art. 32 decreto legislativo n° 151/2001)
- ***Allegato N° 4*** - Modulo richiesta di fruizione dei periodi di riposo giornaliero ai sensi dell'art. 10 della Legge 30 dicembre 1971, N° 1204 e dell'art. 6 ter della Legge 9 dicembre 1977, n° 903, come integrati dalla Legge 8 marzo 2000, n° 53 (con allegate apposite autocertificazioni); -
sostituito dal Modulo fruizione dei periodi di riposo giornaliero (artt. 39, 40 e 41 decreto legislativo n° 151/2001)
- ***Allegato N° 5*** - Modulo richiesta di fruizione dell'astensione per malattia del bambino di età inferiore agli otto anni, ai sensi dell'art. 7, comma 4, della Legge 30 dicembre 1971, n° 1204, come sostituito dalla Legge 8 marzo 2000, n° 53 e del D.P.G.R. del 5 dicembre 1986, n° 193, punto 3.13. (con allegate apposite autocertificazioni) –
sostituito dal Modulo assenza retribuita per malattia del bambino fino a 3 anni)