



**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 12907

Cagliari, 21.06.2001

**Oggetto:** Congedi dei genitori. Artt. 21 e 47 dei CC.CC. RR.L rispettivamente per il personale dirigente e non dirigente, dipendente dell'Amministrazione regionale e degli Enti strumentali. Parte normativa 1998-2001, parte economica 1998-1999. Decreto legislativo 26 marzo 2001, n 151.

**ALLA PRESIDENZA DELLA GIUNTA**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzione Generale della Presidenza
- Direzione Generale della Ragioneria
- Direzione Generale dell'Area Legale
- Ufficio Ispettivo

**SEDE**

**A TUTTI GLI ASSESSORATI REGIONALI**

- Ufficio di Gabinetto
- Direzioni Generali

**SEDE**

**AL CORPO FORESTALE E DI V.A.**

- Direzione Generale

**SEDE**

**AL C.R.P.**

**SEDE**

**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



## **Regione Autonoma della Sardegna**

C/o Azienda Agraria I.T.A.S. "Duca degli Abruzzi"  
S.S. 130 km. 4,300  
**09030 ELMAS**

### **e, p.c. AGLI ENTI REGIONALI**

ERSAT  
Via Caprera, 8  
**09123 Cagliari**

ESAF  
Viale Diaz, 116  
**09126 Cagliari**

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)**



## **Regione Autonoma della Sardegna**

EAF  
Via Mameli, 88  
**09123 Cagliari**

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

ERSU di Sassari  
Via Carbonazzi, 10  
**07100 Sassari**

### **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)**



## **Regione Autonoma della Sardegna**

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)**

Loc. Cala Gavetta  
**07024 La Maddalena (SS)**

Via Paolo Dettori 43  
**07021 Arzachena (SS)**

### **AI CONSORZI PER LA FRUTTICOLTURA**

Consorzio Interprovinciale di frutticoltura  
Via Mameli, 128/D  
**09123 Cagliari**

Consorzio provinciale per la frutticoltura  
Viale Adua ,2/c  
**07100 SASSARI**

### **ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

CGIL – Funzione Pubblica  
Fed. Reg. Dip. Regionali  
Viale Monastir, 35  
**09124 Cagliari**



## **Regione Autonoma della Sardegna**

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  
Viale Trento, 69  
**09123 Cagliari**

FE.D.R.O.  
P.zza del Carmine - Palazzo Chapelle  
**09123 Cagliari**

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

S.A.F. – SINDACATO AUTONOMO  
Via Rovereto 10  
**09123 Cagliari**

### **PREMESSA**

La circolare prot. n. 20921 dell'11 settembre 2000 di questa Direzione generale contiene le novità introdotte in favore del sostegno della maternità e della paternità dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 - modificativa della precedente legge n. 1204/1971 - , ora contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (nuovo testo unico dei congedi sulla maternità, paternità e congedi parentali), pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 96 del 26 aprile 2001.

Il contratti collettivi di cui all'oggetto hanno parzialmente modificato la precedente disciplina in materia per cui si rende necessario intervenire nuovamente.

*Settore 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*

Si precisa, peraltro, che la circolare sopra richiamata resta valida in tutte le sue parti ad eccezione dei punti 2.3 e 4 della stessa che vengono interamente sostituiti dai due paragrafi seguenti.

### **1-Trattamento economico durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa**

(artt. 47 e 21 cc.cc.rr.l. rispettivamente personale non dirigente e dirigente; art. 34 dgl. n.151/2001; artt. 7 e 15 l.n. 1204/71)

Nel periodo di **astensione obbligatoria** alla lavoratrice o al lavoratore nell'ipotesi di cui all'art. 6/bis della legge n. 903/1977, spettano l'**intera retribuzione fissa mensile** nonché la **retribuzione di posizione** e il **salario di produttività**.

Qualora la lavoratrice madre o il lavoratore padre rivesta la **qualifica dirigenziale**, allo stesso compete l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

Nel **periodo di astensione facoltativa**, i **primi trenta giorni**, computati **complessivamente per entrambi i genitori** e fruibili anche frazionatamente, sono **retribuiti per intero** ad **eccezione** dei compensi per **lavoro straordinario** e delle **indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute**. Medesimo trattamento economico compete al personale dirigente il cui contratto non fa menzione, per il caso di specie, a compensi per lavoro straordinario o prestazioni disagiate, dannose o pericolose in quanto non contemplate tra le voci retributive.

Dunque, ai fini della determinazione del periodo massimo retribuito per intero (i primi trenta giorni) occorre sommare i periodi fruiti da entrambi i genitori.

I suddetti trenta giorni, inoltre, **non riducono le ferie** e sono valutati ai fini dell'**anzianità di servizio**.

Per i **periodi di astensione facoltativa successivi al primo mese e fino al sesto** spetta, **se fruiti entro il compimento del terzo anno di età del bambino, il 30% della retribuzione**.

Per i **restanti periodi** di astensione facoltativa, sia quelli **successivi ai sei mesi già fruiti** complessivamente da entrambi i genitori ancorché **entro i tre anni** di vita del bambino sia **tutti i periodi usufruibili tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino**, spetta il **30% della retribuzione a condizione** che il reddito **individuale** dell'interessato sia **inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione** a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Non sussistendo tale condizione si riconosce ai lavoratori il diritto all'astensione senza retribuzione.

I periodi di astensione facoltativa retribuiti nella misura del **30%** sono computati nell'**anzianità di servizio**, **esclusi** gli effetti relativi alle **ferie** ad alle **mensilità aggiuntive**. Se trattasi di personale dirigente, i primi 6 mesi di astensione facoltativa non riducono le ferie (art. 21, comma 4 del c.c.r.l. dirigenti).

Il trattamento economico così definito si applica anche nei confronti dei genitori **adottivi o affidatari**.

### **2- Astensione dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore agli otto anni**

L'art. 3, comma 2 della legge n.53/2000, modificativo dell'art. 7, comma 4, della l. n. 1204/1971 (art. 47 del citato d.gl. n. 151/2001) stabilisce che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni.

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

a) se il bambino è di **eta' inferiore ai tre anni**, in caso di malattia, il **genitore**, anche adottivo o affidatario in **alternativa** all'altro, **puo' assentarsi dal servizio per l'intera durata della malattia** e senza, pertanto, alcun limite temporale.

A tal fine è necessario produrre 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'eta' 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 è **personale e non è trasferibile** per cui anche dietro rinuncia di uno dei genitori, l'altro **non puo'** assentarsi, a tale titolo, per piu' di cinque giorni.

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

I

In ordine al trattamento economico, il **c.c.r.l. per il personale non dirigente**, all'art. 47 prevede che, successivamente al periodo di astensione obbligatoria e **fino al compimento del terzo anno di eta' del bambino**, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti **trenta giorni per ciascun anno**, computati **complessivamente** per entrambi i genitori, di **assenza retribuita per intero**, con **esclusione dei compensi per lavoro straordinario** e delle **indenita' per prestazioni disagiate, pericolose o dannose** per la salute.

Analoga disposizione è contenuta all'art. 21 del **c.c.r.l. per il personale dirigente** con l'unica differenza che il trattamento economico in questione scatta solo **dopo il compimento del primo anno di vita** del bambino.

I **restanti periodi di astensione per malattia non** sono, viceversa, **retribuiti** ma sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilita' aggiuntive.

### 3-Ulteriori disposizioni

#### 3.1- modalita' di calcolo dei periodi di assenza

Sia nell'ipotesi di assenza per astensione facoltativa che per malattia del figlio, allorché la fruizione sia continuativa, i **periodi** di assenza **comprendono** anche gli eventuali giorni **festivi** che ricadano all'**interno degli stessi**.

Questa modalita' di computo si applica anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza **non siano intervallati dal ritorno al lavoro**.

La suddetta modalita' di calcolo, ancorché disciplinata espressamente solo per il personale non dirigente (art. 47 c.c.r.l.) si ritiene comunque applicabile altresì al personale con qualifica dirigenziale.

Ne consegue che per tutte le categorie di personale, in caso di fruizione frazionata, al fine di evitare che nel computo del periodo di godimento della astensione ricadano giorni non lavorativi, occorre necessariamente rientrare al lavoro non essendo sufficiente la richiesta di una giornata di ferie o un' assenza ad altro titolo.

#### 3.2 parto prematuro

Fermo quanto contenuto al punto 1.3 della già citata circolare prot. n. 20921 dell'11 settembre 2000, allorché il figlio nato **prematuro** abbia necessità di un periodo di **degenza presso una struttura ospedaliera** pubblica o privata, la madre, qualora non rivesta la qualifica dirigenziale, ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio (art. art. 47, comma 3, c.c.r.l. personale non dirigente).

Tale particolare disposizione non è applicabile al personale dirigente in quanto non contemplata nel relativo contratto.

### **3.3 Controlli prenatali delle lavoratrici** (art. 14 dgl. n. 151/2001)

Le lavoratrici in stato di gravidanza hanno diritto a **permessi retribuiti** per l'effettuazione degli esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

A tal fine le lavoratrici sono tenute a presentare l'istanza e successivamente idonea documentazione attestante la **data e l'orario** di effettuazione della visita. Nel permesso rientra anche il tempo strettamente necessario per recarsi presso lo studio medico o la struttura ospedaliera e rientrare in servizio.

Tali permessi non concorrono con quelli disciplinati all'art. 42 del già richiamato c.c.r.l. per il personale non dirigente ai fini del computo del periodo massimo concedibile per questi ultimi.

### **3.4 Interruzione della gravidanza**

(art. 19 dgl. n. 151/2001; art. 20 l.n. 1204/71; artt. 4 e 12 d.p.r. n. 1026/76 2. artt. 4 e 6 l. n. 194/1978)

Qualora si verifichi una **interruzione** della gravidanza **entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione**, l'evento si considera **aborto** ed è previsto il **trattamento di malattia**. Pertanto la dipendente può assentarsi per il periodo certificato dal medico.

Qualora, viceversa, l'interruzione si verifichi **successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione**, l'evento è qualificabile come **parto** ed è prevista la fruizione dell'**astensione obbligatoria post-partum** e del relativo trattamento economico.

\*\*\*\*

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 ed ai Gabinetti a cura, rispettivamente, dei Direttori Generali e dei Capi di Gabinetto.

Di ciò dovrà essere data conferma a questa Direzione Generale, mediante restituzione dell'allegato modello debitamente sottoscritto da tutti i dipendenti.

f.to Il Direttore Generale  
Dott. Giuseppe Manca