

CUB SCUOLA

Corso Marconi 34, 10125 Torino

Tel/fax 011.655.897

e-mail: scuola@cubpiemonte.org

www.cubpiemonte.org

Congedi Parentali - Vademecum

MATERNITÀ – permessi, congedi, riposi e malattia del bambino

Il comma 14 dell'art. 19 Ccnl 2003 finalmente sancisce quello che sosteniamo da tempo: al personale con contratto a tempo determinato si applica la stessa disciplina (art. 12 CCNL 2003) cui sono soggetti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. In generale per tutto il personale della scuola continuano ad applicarsi, finché vigenti, le norme del CCNL, in quanto più favorevoli, e anche le disposizioni del DLgs 151/2001.

Permessi per esami prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di questi permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Congedo di maternità o di paternità – Astensione obbligatoria

Durata: i due mesi prima la data presunta del parto (più eventuale interdizione), il periodo intercorrente la data presunta e la data effettiva se il parto avviene dopo, i tre mesi dopo, gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto (artt. 16 e 17 DLgs 151/2001).

Flessibilità dell'astensione obbligatoria: facoltà per le lavoratrici di astenersi obbligatoriamente dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto (con attestazione sanitaria), spostando il periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto che, pertanto, potrà essere prolungato fino a quattro mesi (art. 20 DLgs 151/2001).

Parto prematuro: qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio (art. 12 comma 3 Ccnl 2003).

Retribuzione: alla lavoratrice madre o, in alternativa, al lavoratore padre (nel caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino, art. 28 DLgs 151/2001, quindi possibile per i primi tre mesi di vita del figlio), spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti: compenso individuale accessorio per il personale Ata e retribuzione professionale docenti per gli insegnanti, eventuali assegni ad personam (art. 12 comma 2 Ccnl 2003).

Documentazione: prima dell'inizio di questo periodo, le lavoratrici devono consegnare il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva (art. 21 DLgs 151/2001).

Supplenti: il Consiglio di Stato (sentenza 2479/2002) già da tempo aveva riconosciuto il diritto alla retribuzione intera per tutto il periodo di astensione obbligatoria, anche nel caso in cui non fosse stato possibile assumere servizio; un orientamento confermato anche dalla Corte Costituzionale (ordinanza 337/2003). Solo di recente l'Aran e i sindacati firmatari, con una specifica Sequenza contrattuale, hanno cancellato la parte dell'art. 142 del CCNL 2003, il comma 1, lett. f), n. 10 (a dire della Cgil "inserito per errore"!?) che, ribadendo la vigenza dell'art. 25 commi 16 e 17 del Ccnl 95, di fatto impediva alle supplenti in astensione obbligatoria o interdizione, che non possono assumere servizio, di fruire della retribuzione, spettante loro ai sensi del DLgs 151/2001.

Estensione: è anche prevista (artt. 24 e 57 DLgs 151/2001), a copertura dell'intero periodo di astensione obbligatoria, l'indennità nei seguenti casi:

1. termine della supplenza durante il congedo di maternità;
2. inizio del periodo non oltre 60 giorni dal termine dell'ultimo contratto;
3. oltre i 60 giorni di cui sopra, se si è in godimento dell'indennità di disoccupazione o della cassa integrazione;
4. oltre i 60 giorni ma non oltre i 180, non in godimento dell'indennità di disoccupazione ma con almeno 26 contributi settimanali per l'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità nell'ultimo biennio.

Adozioni e affidamenti: i tre mesi post parto possono essere fruiti dalla lavoratrice (o, alternativamente, dal lavoratore, art. 31 DLgs 151/2001) che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino (di massimo 6 anni oppure, nel caso di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, anche fino alla maggiore età), durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia (artt. 26 e 27 DLgs 151/2001).

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia (art. 19 DLgs 151/2001).

Congedi parentali - Astensione facoltativa

Durata: nei primi 8 anni di vita del bambino un periodo complessivo di 10 mesi, elevabili ad 11, continuativo o frazionato, tra madre (massimo 6 mesi) e padre (massimo 7 mesi). Nel caso di un genitore solo (morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore e mancato riconoscimento del figlio da parte di un genitore) sono fruibili 10 mesi.

Il genitore ha diritto di astenersi dal lavoro anche se l'altro genitore non ne ha diritto: diritto del padre con madre non lavoratrice. (artt. 32 e 33 DLgs 151/2001).

Potrebbero risultare ancora fruibili eventuali periodi di astensione facoltativa non goduti col regime precedente alla L. 53/2000.

Adozioni e affidamenti: il congedo parentale spetta anche in questo caso se il minore ha un'età massima di 12 anni, e comunque va fruito nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare (artt. 36 e 37 DLgs 151/2001).

Prolungamento: fino a tre anni, alternativamente tra madre e padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1 L. 104/92, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno. Invece del prolungamento possono essere fruiti riposi giornalieri retribuiti di 2 ore ai sensi dell'art. 42 DLgs 151/2001 (art. 33 DLgs 151/2001).

Retribuzione: intera per i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori (art. 12 comma 4 Ccnl 2003). Per periodi rimanenti fino a un massimo complessivo di 6 mesi, entro il terzo anno di vita del bambino (o sesto nel caso di adozione), spetta un'indennità al 30%. In caso di bambino con handicap l'indennità spetta per tutti e tre gli anni del prolungamento. Per gli ulteriori periodi, fino alla massima durata prevista (10 o 11 mesi), spetta l'indennità al 30% solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte la pensione minima (art. 34 DLgs 151/2001).

La richiesta di fruizione e/o di proroga dell'astensione facoltativa va inoltrata, di norma, 15 giorni prima della decorrenza del periodo stesso, ma in presenza di particolari e comprovate situazioni personali si può presentare domanda entro le 48 ore precedenti l'astensione (art. 12 commi 7 e 8 Ccnl 2003).

Riposi giornalieri

Durata: durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di un'ora, un solo periodo se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (art. 39 DLgs 151/2001). Questa possibilità è riconosciuta anche al padre lavoratore dipendente nei seguenti casi: figli affidati esclusivamente; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; la madre non sia lavoratrice dipendente; morte o grave infermità della madre (art. 40 DLgs 151/2001). È da ritenere escluso il diritto del padre a riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva la precedente ipotesi di grave infermità). Questi periodi di riposo sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruito anche dal padre (art. 41 DLgs 151/2001). Gli insegnanti hanno diritto a 6 ore settimanali nel caso di servizio su 6 giorni, 5 ore in caso di giorno libero (Circ. teleg. MPI del 22/2/85, prot. 278), evitando la frantumazione della cattedra.

Nel caso di bambino con handicap in situazione di gravità, fino al compimento del suo terzo anno di vita, in alternativa al prolungamento del congedo parentale si applica l'art. 33 comma 2 L. 104/92 relativo alle due ore di riposo giornaliero (art. 42 DLgs 151/2001), in questo caso i riposi e i permessi spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 42 comma 6 DLgs 151/2001).

Adozioni e affidamenti: i riposi sono previsti entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (art. 45 DLgs 151/2001 come modificato dalla Corte Costituzionale, sent. 104/2003).

Retribuzione: intera.

Malattia del bambino

Durata: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutti i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Dopo il compimento del terzo anno e fino all'ottavo entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 47 DLgs 151/2001).

Adozioni e affidamenti: astensione per tutti i periodi fino ai sei anni del bambino. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore (art. 50 DLgs 151/2001).

Retribuzione: per ciascun anno di età del bambino, sino al compimento del terzo, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita al 100% come per l'astensione obbligatoria (art. 12 comma 5 Ccnl 2003). I restanti periodi e i cinque giorni fruibili dai tre agli otto anni, o fino ai 12 per le adozioni, non sono retribuiti.

I genitori che esercitano il diritto di astensione dovranno altresì produrre un certificato medico rilasciato da uno specialista del SSN o con esso convenzionato riguardante la malattia del bambino.

Il genitore che si assenta non è tenuto a essere reperibile nelle fasce orarie, che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore (art. 47 DLgs 151/2001 e Circ. Inpdap 24/2000).

Il DLgs 151/2001 prevede anche che le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità o di paternità (art. 22 comma 6), di congedo parentale (art. 34 comma 6) e di malattia del bambino (art. 48 comma 2).

In tutti i casi in cui è prevista la frazionabilità, questa va intesa nel senso che tra un periodo, anche di un solo giorno per volta, e l'altro deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro.

Nei casi di fruizione alternativa per attestare che l'altro genitore non ne stia fruendo contemporaneamente, oppure per quantificare l'ammontare dei periodi previsti occorre presentare una dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 47 Dpr 445/2000.

Sempre il DLgs 151/2001 prevede per i periodi di astensione facoltativa (art. 35), di riposo (art. 44) e di malattia del bambino (art. 49) non coperti da contribuzione la contribuzione figurativa, con facoltà di riscatto o Contribuzione volontaria .