



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto
Direzione Generale- AREA 3
Calle dei Miracoli - Cannaregio 6071 - 30131 VENEZIA

ved
- Sp
-

Prot. n. 8730/C2

Venezia, 11 febbraio 2004

CENTRO SERVIZI A.M.VI D. 11/04/04
002075 18.02.04
Cl.....C2.....

Ai DIRIGENTI del CC.SS.AA.

LORO SEDI

Ai DIRIGENTI SCOLASTICI DELLE
SCUOLE DI OGNI ORDINE E
GRADO

LORO SEDI

Oggetto: Congedi parentali – D.Lgs.vo n.151/2001 e art. 12 C.C.N.L. Comparto Scuola 2002/2005.

Si porta a conoscenza delle SS.LL. che la scrivente Direzione Generale ha ritenuto, visti i numerosi quesiti sulla materia di cui all'oggetto, di chiarire alcuni aspetti della normativa vigente applicata al Comparto Scuola.

TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN ASTENSIONE OBBLIGATORIA

L'art. 12, 2° co., del C.C.N.L. stabilisce che "Nel periodo di astensione obbligatoria....alla lavoratrice o al lavoratore....spetta l'intera retribuzione fissa mensile...".

Da tale disposto, in linea con quanto già stabilito dal D.Lgs.vo 151/2001, deriva la corresponsione , anche al personale supplente, del **trattamento economico al 100%** per l'intero periodo di astensione obbligatoria. Essendo l'astensione obbligatoria assolutamente inderogabile, l'instaurazione del rapporto di lavoro deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio dell'effettiva prestazione del servizio. In tal senso si è espressa la *Corte Costituzionale con ordinanza n. 337 del 7/11/03* dal cui disposto si evince come sia ininfluente la presa di servizio dell'insegnante nominata supplente, perché in astensione obbligatoria, al fine del perfezionamento del contratto di lavoro.

L'Amministrazione deve stipulare il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre applicandole non solo il trattamento giuridico ma anche quello economico.

PARTO PREMATURO

L'art. 16 lett. d) D.Lgs. n. 151/2001 disciplina le ipotesi di parto prematuro.

Al riguardo occorre precisare che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. **Nel calcolo il giorno del parto è compreso.** Qualora le esigenze di cura ed assistenza del bambino nato prematuro richiedano un periodo di degenza presso una **struttura ospedaliera pubblica o privata**, la madre può richiedere che il restante periodo di astensione obbligatoria post partum, oltre alla quota non fruita ante partum, **decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio: la lavoratrice, tuttavia, è tenuta a riprendere servizio** dal giorno di decorrenza della sospensione del periodo di astensione obbligatoria (art. 12 C.C.N.L. comma 3). Spettano in tale periodo **i riposi giornalieri (per allattamento) ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001.**

CONGEDI PARENTALI

La nuova Legge riconosce ad entrambi i genitori il diritto di astenersi dal lavoro sino al compimento dell'8° anno di vita del bambino a titolo di astensione facoltativa. A questo proposito si rammenta che è previsto un periodo massimo di sei mesi (continuativi o frazionati) per ciascun genitore. L'astensione facoltativa può essere fruita da entrambi i genitori per un **periodo complessivo non superiore a 10 mesi** (elevati ad 11 nel caso in cui il padre usufruisca di un periodo di almeno tre mesi continuativi). I periodi di astensione facoltativa, inoltre, possono essere fruiti da ambedue i genitori anche contemporaneamente (art. 32 D.Lgs. n.151/2001). **Sono retribuiti solo i primi sei mesi** (1 mese con retribuzione intera e 5 mesi con retribuzione ridotta al 30%); per il periodo che va dal 7° mese fino al raggiungimento del limite massimo consentito cumulativamente tra i genitori non spetta retribuzione. E' corrisposta un'indennità pari al 30% ai dipendenti che abbiano un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'INPS (Nel 2003 la soglia di reddito provvisorio individuale doveva essere inferiore ad €. 13.074,75 Lordi) (art. 34 D.Lgs. 151/2001).

Nel caso di genitori adottivi o affidatari il diritto viene esercitato nei primi tre anni di ingresso nel nucleo familiare di minore di età compresa tra i 6 ed i 15 anni (art. 36 D.Lgs. 151/2001).

PERIODO DI RIPOSO (ore di allattamento)

riposo I due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata lavorativa con orario superiore alle 6 ore, pienamente retribuiti (un'ora nel caso di orario ~~pari~~ od inferiore a 6 ore giornaliere di lavoro) sono estesi anche al padre lavoratore nei tre casi espressamente previsti dall'art. 40 del D.Lgs. vo 151/2001. A tale proposito è bene sottolineare che i riposi in questione non possono essere richiesti dal padre quando la madre usufruisce di astensione obbligatoria o facoltativa.

CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO

Oltre i periodi di astensione facoltativa, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore agli otto anni: anche **nel 1° anno di vita del bambino (e fino al compimento del 3° anno)** sono riconosciuti **30 giorni di malattia del bambino retribuiti per intero** (art. 12 C.C.N.L. co.5) la cui fruizione frazionata deve essere intervallata dalla effettiva ripresa del servizio. **Dai 3 agli 8 anni spetta un permesso nei limiti di 5 giorni** lavorativi all'anno ad ambedue i genitori non retribuiti (art. 3, comma 4, L. 53/2000 e art. 47, 2° co. D.Lgs.151/2001).

PARTI PLURIMI

Nel caso di parti plurimi i benefici previsti per il congedo parentale vanno riferiti a ciascun bambino. I periodi di riposo (per allattamento) sono raddoppiati e possono essere divisi tra i genitori (art. 41

D.Lgs. 151/2001). Inoltre, il padre può fruire di tali periodi di riposo anche durante l'astensione (obbligatoria e facoltativa) della madre.

Appare opportuno, infine, richiamare l'attenzione sugli adempimenti cui la lavoratrice od il lavoratore deve attenersi nel caso di fruizione di congedi parentali, che codesti CC.SS.AA., articolazione sul territorio di questa Direzione regionale, come espressamente previsto dall'art. 8 del nuovo Regolamento di Organizzazione del M.I.U.R., provvederanno a diramare a tutte le Istituzioni Scolastiche:

1. Nel caso di **flessibilità dell'astensione obbligatoria** (lavoratrice che si astiene dal lavoro 1 mese prima la data presunta e 4 mesi dopo il parto) occorre acquisire certificato del **medico specialista** del SSN o con esso convenzionato, che attesti che tale operazione **non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro**.
2. La lavoratrice è tenuta a presentare, prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria, certificato indicante la data presunta del parto (Art. 21 co. 1 D.Lgs. 151/2001)
3. Il certificato (o dichiarazione sostitutiva) attestante la data del parto dovrà essere consegnato alla Segreteria dell'Istituto Scolastico **entro 30 giorni (art. 21, 2° co. D.Lgs. n. 151/2001)**.
4. Prima dell'inizio dell'astensione facoltativa, la madre o il padre, devono darne comunicazione al Dirigente Scolastico con un **preavviso di minimo 15 giorni**. Il termine di preavviso è ridotto a 48 ore in presenza di particolari e documentate situazioni personali.
5. Occorre **documentare i periodi** di astensione facoltativa eventualmente già **usufruiti dall'altro genitore** e la relativa percentuale retributiva applicata.
6. E' necessaria l'**autodichiarazione** di reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo INPS di pensione (da controllare, poi, a fine anno, a cura del Dirigente Scolastico dell'Istituto in cui il lavoratore presta servizio, per eventuali recuperi) **per la retribuzione al 30% dell'astensione facoltativa fruita dal 3° all'8° anno di vita del bambino**.
7. Per fruire del congedo per la malattia del figlio occorre presentare il certificato della malattia rilasciato dal medico specialista del SSN o con esso convenzionato ed autodichiarazione relativa al coniuge.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Enzo Martinelli