

Maternità e Paternità

Il vademecum per tutti gli operatori della scuola

Con faq di supporto

*a cura di
Paolo Pizzo*

*L
e

g
u
i
d
e

g
r
a
t
u
i
t
e*

© 2014

OrizzonteScuola.it

INDICE

EQUIPARAZIONE TRA DOCENTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO IN MATERIA DI MATERNITÀ/PATERNITÀ	4
CONTROLLI PRENATALI	9
CONGEDO DI MATERNITÀ (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA) E INTERDIZIONE DAL LAVORO	
➤ Premessa	12
➤ Congedo di maternità	12
➤ Flessibilità del congedo di maternità	13
➤ Parto prematuro	16
➤ Interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione	20
➤ Interdizione per attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre prima del parto e fino a 7 mesi dopo	22
➤ Personale a tempo determinato	23
• Accettazione della nomina senza obbligo di assumere servizio	
• Proroga o conferma di una supplenza	
• Il periodo di assenza di un docente non si deve considerare unico ai fini della proroga ad un supplente già in servizio	
➤ I casi dell'indennità fuori nomina	26
• Premessa	
• I casi	
LE FAQ DI PAOLO PIZZO	30
CONGEDO PARENTALE	
➤ Premessa	35

➤ Congedo per la madre	35
➤ Congedo per il padre	36
➤ Documentazione	37
➤ Retribuzione fino a 3 anni del figlio	39
➤ Retribuzione dal giorno successivo al compimento del terzo compleanno agli 8 anni	40
RIPOSI GIORNALIERI	
➤ Permessi per la madre	43
➤ Permessi per il padre	43
➤ La documentazione	45
➤ Chiarimenti per le scuole	46
LE FAQ DI PAOLO PIZZO	50
MALATTIA BAMBINO	
➤ Premessa	55
➤ Congedo per il padre	56
➤ Congedo per la madre	57
➤ Retribuzione fino a 3 anni del figlio	58
➤ Retribuzione dal giorno successivo al compimento del terzo compleanno agli 8 anni	59

LE GUIDE COMPLETE DI ORIZZONTE SCUOLA

<http://libreria.orizzontescuola.it/>

EQUIPARAZIONE TRA DOCENTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO IN MATERIA DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

L'art. 25 comma 16 e 17 del CCNL/95 affermava che al personale a tempo determinato si applicano le norme per la tutela delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori poste dalla Legge n. 1204 del 1971 e dalla Legge n. 903 del 1977. Nei casi in cui al medesimo personale, in relazione alle vigenti disposizioni di Legge, sia impedita l'assunzione del servizio, allo stesso è garantita, nei limiti di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, la **conservazione del posto senza assegni**.

Tuttavia tale periodo era computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Nel **CCNL/2003 all'art. 12** (personale a tempo indeterminato) si prevedeva che nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001[**interdizione dal lavoro e congedo di maternità**] alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto [**congedo di paternità**], spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

E **all'art. 19** si affermava che al personale a tempo determinato si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art.12.

In questo modo si è sancita identità di trattamento (anche economico) in materia di congedi di maternità/paternità/interdizione dal lavoro tra il personale assunto a tempo indeterminato e determinato (anche per "supplenza breve").

Nel 2005, con nota prot. 1370, il MIUR è intervenuto in materia riportando i chiarimenti ARAN:

“Al riguardo si rammenta preliminarmente che l’art. 142 del CCNL 24.7.2003 indica, ai sensi dell’art. 69 del d.lgs. n. 165/2001, quali norme anteriori al CCNL medesimo sopravvivono e quali vengono disapplicate a decorrere dalla firma del CCNL stesso, operazione questa che si è dimostrata particolarmente delicata e complessa nel caso di specie in quanto riferibile non ad un singolo CCNL, ma ad un testo coordinato di tutte le disposizioni esistenti nel comparto, il primo T.U. in sostanza redatto nel settore del pubblico impiego sotto la veste di CCNL. In ragione della complessità strutturale di un simile lavoro fu pertanto consensualmente ritenuto opportuno introdurre, con i commi 2 e 4, uno strumento cautelare che consentisse una revisione del testo contrattuale qualora si fossero verificati dubbi o incertezze successive, e ciò appunto attraverso interpretazioni autentiche o sequenze contrattuali.

In effetti, ad oltre un anno e mezzo dalla firma definitiva del contratto non si sono verificate situazioni che abbiano richiesto l’attivazione delle predette cautele se non, paradossalmente, per un riferimento contenuto nello stesso art. 142, laddove, alla lettera f) punto 10, viene espressamente mantenuto in vita l’art. 25, commi 16 e 17, del precedente CCNL 04.08.95.

Si tratta di commi che riguardano le lavoratrici madri e che rimandano, per il trattamento economico, alle disposizioni delle leggi n. 1204/71 e 903/77, decisamente più sfavorevoli del trattamento previsto nel corpo del medesimo CCNL agli artt. 12 e 19. Una patente contraddizione e incompatibilità logica, dunque, all’interno dello stesso testo contrattuale non tempestivamente rilevata al momento della firma.

Ora, se è pur vero che in linea rigidamente formale una sequenza contrattuale, diversamente da un’interpretazione autentica, ha efficacia dalla data della firma e non dalla decorrenza del CCNL di riferimento, nel particolarissimo caso di specie quest’Agenzia ritiene che eccezionalmente l’efficacia stessa dell’Accordo si possa far risalire a quella del CCNL, e ciò per i seguenti motivi:

- 1. La sequenza sostanzia “ab origine” un’errata corripge del CCNL, essendo platealmente incompatibile e contraddittorio il mantenimento dell’art. 25 del CCNL ‘95 con gli artt. 12 e 19 del nuovo CCNL sottoscritto;*
- 2. La stessa formulazione del rinnovato art. 142 ne fa discendere la decorrenza dalla firma definitiva del CCNL;*

3. *Diversamente dalla funzione tipica di una sequenza contrattuale, che è quella di trattare ex novo una materia non esaminata nel CCNL di riferimento e rimandata appunto a sequenza, qui viene ripresa la stessa materia trattata nel CCNL in forza di un principio cautelare motivato e introdotto nel corpo stesso del primitivo art. 142, sì che non se ne giustificerebbe, se non per aspetto meramente formale, una decorrenza diversa da quella della sottoscrizione dello stesso CCNL.”*

Gli artt. 12 e 19 sono stati poi confermati nel CCNL attualmente in vigore.

Pertanto, per il personale assunto a tempo determinato:

- Il rapporto di lavoro si instaura anche se la nomina giunge durante il congedo di maternità/paternità (compresa l'interdizione dal lavoro per gravi complicanze) e senza assunzione di servizio (ciò non è invece possibile per gli altri tipi di congedo quali il congedo parentale e il congedo per malattia del figlio);
- Dopo l'accettazione della nomina al dipendente spetta l'intera retribuzione;
- Se l'astensione dal lavoro per gravi complicanze interviene entro 60 gg. dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro spetta l'indennità di maternità fuori nomina pari all'80% dell'ultimo stipendio ricevuto.
- La retribuzione spetta anche per tutto il periodo dell'astensione dal lavoro per gravi complicanze e quindi anche oltre la durata dello stesso.
- Il servizio svolto entro la durata del rapporto di lavoro è valido a tutti gli effetti.
- L'indennità fuori nomina all'80% non ha invece nessuna validità ai fini del servizio.

L'ARAN ha avuto modo di precisare che:

- Il congedo di maternità è assolutamente inderogabile, conseguentemente l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (**CdS Sez. V n. 1306 del 17.11.1994**);
- Non è legittimo escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria (**TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986**) neppure nel

caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria;

- Il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina (**CdS n. 5095 del 4.9.2006**).

Tali principi sono direttamente applicabili anche nel nuovo sistema privatistico, per cui si ritiene che l'amministrazione non abbia la possibilità di posticipare l'assunzione e debba, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Inoltre

- Il periodo di astensione anticipata dal lavoro in caso di gravidanza a rischio (c.d. periodo di interdizione) è regolato dall'art. 17 del D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001.

Tale periodo viene equiparato, a tutti gli effetti, ai periodi di astensione obbligatoria e, infatti, viene ricompreso nell'ambito dei "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151. Per i citati congedi, infatti, l'art. 24 dello stesso decreto prevede una particolare tutela, anche nei confronti del personale a tempo determinato. Infatti, tale ultimo articolo stabilisce che alle lavoratrici a tempo determinato, sia in caso di astensione anticipata che di astensione obbligatoria, ex art. 16 e 17 del citato decreto legislativo debba essere corrisposto il trattamento economico maturato al momento della interruzione delle prestazioni lavorative, anche qualora tali periodi abbiano inizio entro un arco temporale di sessanta giorni dalla scadenza del rapporto di lavoro a termine.

- L'intero trattamento economico previsto per il congedo di maternità e di paternità si applica anche nei casi di astensione obbligatoria anticipata di cui all'art. 17 del d.lgs. n. 151 del 2001. Infatti, la legge assimila, sotto tutti gli aspetti, le due ipotesi previste, rispettivamente, nell'art. 16 e nell'art.17 citato. Pertanto, i periodi di astensione obbligatoria anticipata debbano essere interamente retribuiti.

- Il pagamento del supplente che accetta la nomina durante il periodo di congedo di maternità/interdizione dal lavoro e relativa indennità (anche fuori nomina) è a carico del MEF.
- Ai sensi della tabella allegata al CCNI della mobilità per la valutazione dei servizi di pre ruolo e di ruolo del personale docente, tutti i periodi di congedo **retribuiti e non retribuiti** disciplinati dal Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151 (Capo III – Congedo di maternità, Capo IV – Congedo di paternità, Capo V – Congedo parentale, Capo VII – Congedi per la malattia del figlio) **devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.**

Ciò significa che tutti i periodi di congedo per interdizione dal lavoro/maternità/paternità, nonché i periodi di congedo parentale e di malattia del figlio (questi ultimi retribuiti e non retribuiti) dovranno essere considerati “**effettivo servizio**” per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato (sono quindi utili ai fini della valutazione del servizio di ruolo, pre ruolo, dell'aggiornamento delle graduatorie permanenti/istituto/esaurimento, se i periodi sono coperti da nomina).

CONTROLLI PRENATALI

I permessi per controlli prenatali sono disciplinati dall'art. 7, del D. Lgs. n. 645/1996; art. 15, legge n. 53/2000; INPDAP, circolare n. 24/2000; art. 14, D. Lgs. n. 151/2001; INPS, circolare n. 139/2002.

In particolare l'art. 14 del D. Lgs. n. 151/2001 prevede il diritto delle lavoratrici gestanti a permessi retribuiti, non soggetti a recupero, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere svolti necessariamente durante l'orario di lavoro.

Il Contratto Scuola al comma 14 dell'art. 19 **dispone l'equiparazione delle categorie di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato** rispetto alla fruizione dei benefici disposti dal D.Lgs. 151/2001.

Per il personale a tempo determinato, però, la fruizione dei permessi è **consentita solo dopo che tale personale abbia effettuato la presa di servizio.**

Possono le assenze per controlli prenatali essere equiparate alla malattia o considerate "normali" assenze per visita specialistica solo perché non sono previste dal CCNL scuola?

In proposito l'ARAN NON HA DUBBI nel precisare che non si deve commettere questo errore:

"non vi è alcun dubbio sul diritto della lavoratrice ai permessi retribuiti previsti dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2001; come pure è evidente che le relative ore di assenza dal lavoro NON DEVONO ESSERE RECUPERATE.

Quanto al fatto che tali permessi non troverebbero riscontro nei vigenti CCNL, premesso che trattandosi di disciplina applicabile a TUTTI I LAVORATORI, pubblici e privati, NON V'È ALCUN BISOGNO DI UNA SPECIFICA CLAUSOLA CONTRATTUALE, essendo sufficiente la generale previsione dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001."

Pertanto, le scuole non devono commettere l'errore di far rientrare tali assenze nel periodo di comportamento della malattia oppure nel regime delle visite specialistiche DA GIUSTIFICARE CON PERMESSI BREVI, PERSONALI ECC.

Forniamo quindi a tutte le docenti e alle scuole un piccolo vademecum da tenere in considerazione:

RIENTRANO NELLA DICITURA “ESAMI/CONTROLLI PRENATALI” TUTTI QUEGLI ESAMI/CONTROLLI CHE RIGUARDANO ACCERTAMENTI CLINICI E/O VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE RICONDUCIBILI ALLO STATO DI GRAVIDANZA DELLA LAVORATRICE.

- A stabilire l’opportunità di tali esami è quindi la lavoratrice dietro parere del suo medico di fiducia. Il Dirigente scolastico non può sindacare sulla tipologia di visita richiesta, a lui compete solo il controllo della documentazione attestante la data e l’orario di effettuazione degli esami.
- I permessi in parola debbono essere ricompresi nella categoria dei “permessi retribuiti” previsti da specifiche disposizioni legislative (come i permessi per donazione del sangue o per assolvere le funzioni di giudice popolare ecc.).
- Sono dei diritti e in quanto tali devono necessariamente essere concessi dietro presentazione della relativa istanza.
- Non possono essere negati per “esigenze di servizio” e le ore di assenza dal lavoro sono retribuite e non devono essere recuperate.
- Il Dirigente non li potrà considerare come permessi per motivi familiari/personali (art. 15, comma 2 o art. 19, comma 7 per il personale a tempo determinato del Contratto Scuola), oppure come permessi brevi di durata non superiore alla metà dell’orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore (art. 16, “permessi brevi da recuperare”).
- Pertanto, anche se tali permessi non trovano riscontro nel vigente Contratto Scuola, il campo di applicazione riguarda tutti i lavoratori, pubblici e privati, non v’è dunque alcun bisogno di una specifica clausola contrattuale.
- Non esiste un numero stabilito di visite oltre il quale i permessi non sono più concessi o retribuiti. Il numero di richieste possibili non è stabilito da nessuna norma. Ai fini della concessione e/o retribuzione del permesso è dunque irrilevante il numero di richieste effettuate dalla lavoratrice nel corso della gravidanza.

- La natura della struttura presso la quale effettuare le visite è ininfluente ai fini della concessione del permesso: può essere sia pubblica sia privata.
- Terminata la visita, la lavoratrice è tenuta a riprendere servizio. Se però l'orario della visita, compreso il tempo necessario per recarsi dalla scuola alla struttura sanitaria e viceversa, è coincidente con le uniche ore di lavoro della lavoratrice in quella determinata giornata, il permesso si configurerà come assenza retribuita per l'intera giornata lavorativa.
- Le visite di controllo prenatali non vanno sottoposte a decurtazione economica di cui all'art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito con legge n. 133/08 né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche, per le quali sono previsti altri permessi. La lavoratrice, infatti, per effettuare tali visite utilizzerà un permesso, con relativo modulo, in riferimento all'art. 14 del D. Lgs. n. 151/2001 che per l'appunto prevede la fruizione di specifici "permessi retribuiti". Inoltre, la lavoratrice assente per esami/controlli prenatali non può essere sottoposta a visita fiscale.
- La fruizione dei permessi non riduce le ferie, la tredicesima mensilità né le festività soppresse; è utile all'anzianità di servizio a tutti gli effetti e i giorni di assenza non si cumulano con le assenze per malattia comune.
- I permessi, se fruiti per l'intera giornata, in quanto interamente retribuiti rientrano nel computo dei giorni utili ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle graduatorie d'istituto/permanenti/esaurimento per il personale assunto a tempo determinato.

CONGEDO DI MATERNITÀ (EX ASTENSIONE FACOLTATIVA) E INTERDIZIONE DAL LAVORO

PREMESSA

L'art. 19/4 del **Contratto Scuola**, disciplinando ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato esplicita che *“al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12”*.

Tale **art. 12/1**, recita che *“al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs n. 151/2001”*.

Dunque, la disposizione legislativa e la normativa contrattuale non operano alcun discrimine per quanto riguarda il tipo di rapporto di lavoro, ma assicurano al lavoratore sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, la possibilità di fruire dei benefici della disposizione in questione.

CONGEDO DI MATERNITÀ

La regolamentazione del **congedo di maternità** (già astensione obbligatoria) e relativa indennità è contenuta nel Capo III del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, più precisamente nell'art. 16.

La durata complessiva del congedo di maternità è dunque fissata in cinque mesi. La legge prevede due possibilità:

- a) Astenersi dal lavoro 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo il parto;
- b) Lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante, l'astensione post-parto (art. 20 c.d. flessibilità del congedo: 1 mese ante-parto e 4 post- parto).

La lavoratrice madre è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio (ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000).

Nell'ipotesi di parto plurimo non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo per maternità.

ESEMPI DI CALCOLO:

- ✓ **Coincidenza tra data presunta e data effettiva del parto: 7 maggio.**
 - L'astensione ante-parto sarà dal 7 marzo al 6 maggio.
 - Giorno del parto 7 maggio.
 - L'astensione post-parto sarà dall' 8 maggio al 7 agosto.

- ✓ **Mancata coincidenza – parto posticipato: data presunta 7 maggio ed effettiva 12 maggio.**
 - L'astensione ante-parto sarà dal 7 marzo al 11 maggio.
 - Giorno del parto 12 maggio.
 - L'astensione post-parto sarà dal 13 maggio al 12 agosto.

Se il parto avviene in **DATA POSTICIPATA** RISPETTO ALLA DATA PRESUNTA E INDICATA DAL MEDICO SUL CERTIFICATO, i giorni di congedo goduti in eccedenza **NON** rientrano nel conteggio dei cinque mesi, di conseguenza il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto è da considerarsi congedo di maternità ante-parto e non riduce il periodo post-parto.

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

La regolamentazione della **flessibilità del congedo di maternità** e relativa indennità è contenuta nel Capo III del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, più precisamente nell'art. 20.

Rispetto alla precedente impostazione, la legge riconosce alla lavoratrice la facoltà di utilizzare un margine di flessibilità nella decorrenza del congedo rispetto alla data presunta del parto.

Ferma restando cioè la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità, le lavoratrici possono astenersi dal lavoro con decorrenza fino ad un mese dalla data presunta del parto e prolungando il periodo di congedo fino ai quattro mesi successivi alla nascita del bambino.

La flessibilità del congedo di maternità consente infatti alla lavoratrice in gravidanza di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto fino al quarto mese successivo al parto, a condizione che il ginecologo del servizio sanitario nazionale o convenzionato con esso e il medico dell'azienda preposto alla tutela della salute sul luogo di lavoro, attestino che la permanenza al lavoro nel corso dell'ottavo mese di gravidanza non causi un pregiudizio alla salute della madre e del figlio.

Il posticipo può avvenire nel limite minimo di 1 giorno e fino a un massimo di 1 mese.

È possibile ricorrere alla flessibilità del congedo di maternità esclusivamente:

- a)** In assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b)** In assenza di un provvedimento di interdizione anticipata;
- c)** Quando vengono meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d)** In assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro.
- e)** In assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

È obbligatoria l'attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato nonché quella del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

Il periodo di flessibilità, quand'anche sia stata già accordato, può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante-parto inizialmente richiesto):

- espressamente, su istanza della lavoratrice;
- implicitamente, per fatti sopravvenuti.

Tale ultima ipotesi può verificarsi con l'insorgere di un periodo di malattia, in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso nella certificazione del ginecologo ed, eventualmente, in quella del medico competente.

In tutte queste ipotesi la flessibilità consisterà nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di congedo di maternità "ordinario" non godute prima della data presunta del parto, che sono state considerate oggetto di flessibilità (vale a dire quelle di effettiva prestazione di attività lavorativa nel periodo relativo, comprese le festività cadenti nello stesso).

Nota bene

La domanda di flessibilità deve essere presentata in data antecedente alla fruizione del congedo.

Ai sensi della **circolare INPS n. 8/2003**, la domanda di flessibilità, tendente ad ottenere l'autorizzazione a continuare l'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte), ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, è accoglibile anche qualora sia presentata oltre il 7° mese di gravidanza (peraltro, sempre entro il limite della prescrizione annuale, decorrente dal giorno successivo al periodo di congedo dopo il parto che, in questi casi, risulta superiore ai normali 3 mesi), purché le previste attestazioni del ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato e del medico aziendale, siano state acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza.

Quanto precede nel presupposto che la lavoratrice abbia continuato a lavorare nel periodo in questione.

Se le attestazioni suddette sono state acquisite dopo il 7° mese di gravidanza, la domanda è accoglibile solo per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio delle attestazioni.

Per i giorni in cui la lavoratrice si è avvalsa della flessibilità senza esserne formalmente autorizzata (attraverso le attestazioni dei medici sopra indicati), l'indennità di maternità non è erogabile ai sensi dell'art. 6, comma 2, della legge n. 138/1943 in quanto, per tali giorni, la lavoratrice ha percepito o ha diritto a percepire la retribuzione dal datore di lavoro; i suddetti giorni, pur non potendo essere recuperati

dalla lavoratrice dopo il parto, quali giorni di congedo per maternità, devono essere comunque conteggiati ai fini della durata complessiva del congedo stesso.

Si precisa, infine, che la domanda della lavoratrice che, pur essendo stata autorizzata alla flessibilità, e, quindi, allo svolgimento di attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza, chiede di fruire in questo stesso mese del congedo parentale per un altro figlio, può essere accolta. In ogni caso, il congedo di maternità spetterà alla suddetta lavoratrice per tutta la sua prevista durata complessiva.

Per i giorni in cui la lavoratrice si avvale della flessibilità senza esserne formalmente autorizzata, l'indennità di maternità non è erogabile e i giorni devono essere comunque essere conteggiati ai fini della durata complessiva del congedo stesso.

PARTO PREMATURO

Si definisce come parto prematuro quello che si verifica in una qualsiasi data "anticipata rispetto a quella presunta", data (quella presunta) che deve obbligatoriamente risultare dal certificato medico prodotto ai sensi dell'art. 21, comma 1, dello D. Lgs. 151/2001

➤ **Astensione ante-parto**

Si premette che il periodo di astensione ANTE-PARTO va determinato **senza includere la data presunta del parto.**

I **due mesi antecedenti e i tre successivi** il parto devono essere calcolati non in giorni (rispettivamente 60 e 90) ma in mesi, è necessario dunque riportarsi col calendario a **due mesi prima e tre mesi dopo**, anche con data del parto posticipata rispetto a quella presunta.

I commi 4 e 5 dell'art. 2963 del codice civile sanciscono il principio generale che occorre riportarsi col calendario ai mesi e non ai giorni: *"La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale; Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l'ultimo giorno dello stesso mese"*.

➤ **Il parto prematuro**

La Corte Costituzionale con sentenza n. 270/1999 ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 4, primo comma, lettera c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri) nella parte in cui non prevede per l'ipotesi di parto prematuro una decorrenza dei termini del periodo dell'astensione obbligatoria idonea ad assicurare una adeguata tutela della madre e del bambino.

Il D. Lgs. 151/2001 recependo tale sentenza ha previsto all'art. 16, comma 1, lettera d) che è vietato adibire le donne al lavoro:

durante 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.

Il CCNL/2007 all'art. 12/3 dispone che in caso di parto prematuro, ALLE LAVORATRICI SPETTANO COMUNQUE I MESI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA.

Pertanto, se il parto è prematuro, cioè avviene anticipatamente rispetto alla data presunta e indicata dal medico sul certificato, alla lavoratrice spettano comunque i cinque mesi di congedo di maternità previsti, di conseguenza TUTTI I GIORNI NON UTILIZZATI PRIMA DEL PARTO NON SI PERDONO MA SONO SOLO DIFFERITI, IN QUANTO VENGONO AGGIUNTI AL CONGEDO DI MATERNITÀ DOPO IL PARTO FINO A RAGGIUNGERE I 5 MESI.

La lavoratrice è ovviamente tenuta anche in questo caso a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Si precisa che il periodo di 5 mesi è riconosciuto anche se il parto prematuro è avvenuto prima dei 2 mesi dalla data presunta del parto.

E che l'anticipazione non è riferita "al mese", ma può andare da 1 a 30 giorni (quindi non necessariamente un mese esatto).

Ricordiamo invece che se il parto avviene in **DATA POSTICIPATA RISPETTO ALLA DATA PRESUNTA E INDICATA DAL MEDICO SUL CERTIFICATO**, i giorni di congedo goduti in precedenza **NON** rientrano nel conteggio dei cinque mesi, di conseguenza il periodo che

intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto è da considerarsi congedo di maternità ante-parto e non riduce il periodo post-parto.

➤ **Il caso del figlio prematuro ricoverato presso una struttura ospedaliera pubblica o privata**

Il **CCNL/2007 all'art. 12/3** dispone che in caso di parto prematuro, qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, 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**; la richiesta è accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro.

Nel **Messaggio INPS dell'11 luglio 2011, n. 14448** è previsto che nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, la **lavoratrice madre** ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso), offrendo al contempo al datore di lavoro la propria prestazione lavorativa.

Il differimento del congedo non può essere richiesto in caso di parto "a termine" (ossi a di parto verificatosi in coincidenza della data presunta del parto, oppure in data successiva alla data medesima) nonché nelle ipotesi di parto prematuro allorquando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi.

Ai fini del differimento del congedo di maternità la lavoratrice ha l'onere di acquisire la certificazione medica dalla quale possa rilevarsi il rapporto causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso.

Tale certificazione è rilasciata dalla struttura ospedaliera, pubblica o privata, presso la quale il neonato è ricoverato. La medesima struttura ospedaliera provvederà ad attestare la data di dimissioni del neonato.

Inoltre, poiché il differimento del congedo è possibile compatibilmente con le condizioni di salute della lavoratrice, l'interessata, prima di riprendere l'attività lavorativa nel

periodo di prevista astensione, ha l'onere di acquisire le certificazioni mediche attestanti la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro.

Al riguardo, in assenza di specifiche disposizioni, trovano applicazione per analogia le norme previste in caso di flessibilità. L'idoneità della lavoratrice ad effettuare l'attività lavorativa nel periodo di prevista astensione dal lavoro, è attestata dal medico specialista del SSN (o con esso convenzionato) e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto (art. 20 del D.Lgs. 151/2001).

Nell'ipotesi in esame (parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera), anche il **padre lavoratore**, ricorrendo una delle situazioni previste dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 (decesso o grave infermità della madre, abbandono del neonato da parte della madre o affidamento esclusivo del neonato al padre), ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

In tale ipotesi, il padre lavoratore, oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, dovrà presentare la certificazione sanitaria (rilasciata dalla struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato) dalla quale possa rilevarsi il rapporto di causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso nonché la data di dimissione del neonato dalla struttura presso la quale è stato ricoverato.

L'acquisizione, la gestione e la conservazione delle certificazioni mediche avviene con modalità analoghe a quelle previste per le certificazioni mediche rilasciate ai fini della flessibilità.

➤ **ESEMPI CONCRETI DI PARTO PREMATURO E CALCOLO DEL PERIODO DI MATERNITÀ**

✓ **Parto prematuro: data presunta 7 maggio ed effettiva 1° maggio.**

- L'astensione ante-parto sarà dal 7 marzo al 30 aprile.
- Giorno del parto 1° maggio.
- L'astensione post-parto sarà dal 2 maggio al 7 agosto;

✓ **Parto prematuro: data presunta 30 novembre ed effettiva 18 novembre**

- L'astensione ante-parto sarà dal 30 settembre al 17 novembre.
- Giorno del parto 18 novembre.
- L'astensione post-parto sarà dal 19 novembre al 1 marzo (se febbraio è di 29 gg).

(In caso di ricovero del figlio presso una struttura pubblica o privata i giorni post-parto **possono decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio**)

INTERDIZIONE DAL LAVORO PER GRAVI COMPLICANZE DELLA GESTAZIONE

➤ **Premessa**

Alla ASL è devoluta, in via esclusiva, tutta la procedura di interdizione anticipata dal lavoro per *“gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose”*, compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione.

La durata dell'autorizzazione è legata esclusivamente alla condizione di salute della gestante o al decorso della gestazione in quanto il presupposto del provvedimento consiste in uno stato di salute che non può consentire l'inizio o la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Pertanto, qualora il certificato medico attestante le complicanze della gestazione non indichi come data finale dell'interdizione dal lavoro direttamente l'inizio del congedo di maternità (già astensione obbligatoria), la lavoratrice ad ogni eventuale conferma dell'interdizione dovrà rifare sempre lo stesso iter che di seguito si riporta.

➤ **Procedura**

La dipendente della scuola per ottenere l'interdizione per complicanze della gestazione deve produrre istanza alla ASL competente, che ne rilascia ricevuta.

All'istanza, redatta in carta semplice, deve allegare:

- a) il certificato medico previsto per l'accertamento della condizione di gravidanza;
- b) altro certificato medico attestante le complicanze della gestazione;

c) ogni altra utile documentazione.

Il certificato medico deve essere rilasciato da un ginecologo di un ente pubblico (Ospedale, ASL ecc.). Nel caso in cui sia rilasciato da un ginecologo privato la lavoratrice dovrà essere sottoposta ad “accertamento sanitario” presso una struttura pubblica.

In ogni caso, la certificazione prodotta deve contenere:

- ✓ data ultima mestruazione;
- ✓ data attuale di gestazione;
- ✓ data presunta del parto;
- ✓ diagnosi attestante le gravi complicanze della gestazione e/o le pregresse patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- ✓ termine della prognosi.

La ASL, ricevuta l’istanza documentata della lavoratrice (la quale può delegare una persona di sua fiducia per la presentazione o inviarla con raccomandata A/R), ne rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali deve essere prodotta a scuola a cura della lavoratrice.

La lavoratrice, quindi, produrrà domanda di interdizione da consegnare a scuola con allegata la ricevuta rilasciata dall’ASL.

La semplice presentazione dell’istanza a scuola, unitamente alla ricevuta che ne rilascia la ASL, dà diritto alla lavoratrice di assentarsi dal lavoro fino al termine fissato nel certificato medico, anche prima del provvedimento finale di astensione ASL.

L’accertamento da parte dell’ASL deve avvenire entro sette giorni decorrenti dal giorno successivo a quello della ricezione della domanda completamente documentata, ma decorre dall’inizio delle gravi complicanze.

Se tale termine trascorre inutilmente, la domanda si intende accolta, ma ciò non dispensa la ASL dall’effettuare il controllo anche oltre il settimo giorno per accertare la durata dell’astensione dal lavoro ed emanare il provvedimento: esso è definitivo, quindi non impugnabile in via gerarchica.

Nel caso di accertamento non favorevole, che comporti riduzione del periodo di interdizione dal lavoro o il mancato riconoscimento, l'assenza già goduta dall'interessata non potrà essere considerata "ingiustificata".

Le visite di controllo sono gratuite.

La lavoratrice non dovrà comunicare nulla all'INPS/INPDAP.

INTERDIZIONE PER ATTIVITÀ LAVORATIVA PERICOLOSA, FATICOSA, INSALUBRE PRIMA DEL PARTO E FINO A 7 MESI DOPO

Ai sensi degli artt. 7 e 17 del D.Lgs n. 151/2001 la lavoratrice può essere collocata in *interdizione per attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre prima del parto e fino a 7 mesi dopo*.

Il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** in una nota del **14 novembre 2005** (prot. n. 15) ha affermato:

"In relazione alla richiesta [...] di concedere l'astensione del lavoro fino a sette mesi dopo il parto alle educatrici professionali nelle comunità alloggio per minori ed alle insegnanti di sostegno nella scuola materna ed elementare, si condivide l'indirizzo fornito da codesta Direzione Regionale alla Dpl di Brescia, ovvero di autorizzare l'astensione post-partum fino a sette mesi valutando, di volta in volta, ogni singolo caso. Si sottolinea, comunque, che tali astensioni possono essere concesse solo dopo valutazioni molto rigorose dei rischi effettivamente presenti nelle varie situazioni lavorative, atteso che le lavoratrici operano in strutture che non sono genericamente assimilabili a centri di igiene mentale o a reparti di malattie infettive. A tal proposito, si evidenzia come, in sede di sopralluogo ispettivo, debba essere posta particolare attenzione al documento di valutazione dei rischi, che il datore di lavoro è tenuto ad istituire ai sensi dell'art. 11 Dlgs n. 626/1995 ed ad integrare ai sensi dell'art. 11 Dlgs n. 151/2001. Infatti, la corretta e puntuale valutazione dei rischi, unitamente al coordinamento ed alla supervisione a cui sono soggette le attività lavorative in questione, possono condurre ad un abbattimento del numero dei provvedimenti di astensione fino a sette mesi dopo il parto".

Il Dirigente scolastico, venuto a conoscenza dello stato di gravidanza, è tenuto ad allontanare immediatamente la dipendente da una eventuale situazione di rischio,

esonerandola da lavori a rischio, modificando l'organizzazione del lavoro, ovvero provvedendo ad assegnarla ad altra mansione compatibile.

Qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (*astensione per il periodo della gravidanza che può estendersi fino a sette mesi dopo il parto*).

Tale procedura può essere effettuata dalla stessa lavoratrice che, munita di un certificato redatto da un medico convenzionato ASL che attesti lo stato di gravidanza e le condizioni di rischio, può recarsi direttamente alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, che procede all'istruttoria, ed all'autorizzazione all'astensione anticipata nel caso in cui il Dirigente scolastico dichiari l'impossibilità allo spostamento di altra mansione.

Il provvedimento potrebbe sicuramente riguardare una docente di sostegno alla quale è assegnato un allievo disabile che si ritiene possa essere difficilmente gestibile e che può creare situazioni a rischio (soprattutto in riferimento al periodo di gravidanza), oppure vi può rientrare anche il caso di una docente in stato di gravidanza o in periodo di riposi (c.d. di allattamento) che insegni in un plesso (o Istituto Carcerario) che non abbia spazi agevoli o adeguate condizioni ambientali (è comune il caso in cui d'inverno le aule non abbiano una temperatura tra 19 e 22 gradi).

La lavoratrice con contratto presso più datori di lavoro (part-time, oppure, nel caso appunto del personale della scuola, docenti o ATA che prestino servizio in più scuole), è possibile da parte della DPL, dopo gli opportuni accertamenti, disporre esiti diversi e cioè l'adozione del provvedimento di interdizione solo con riferimento ad uno soltanto di tali rapporti.

La lavoratrice non dovrà comunicare nulla all'INPS/INPDAP.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

➤ **Accettazione della nomina senza obbligo di assumere servizio**

Il personale docente, educativo ed ATA di ogni ordine e grado a tempo determinato, che alla data dell'assunzione in servizio si trovasse in interdizione per gravi complicanze della gestazione o congedo di maternità/paternità, ha diritto, dalla data di stipula del

contratto, allo stesso trattamento economico previsto per il personale con contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, al personale supplente spetta il 100% della retribuzione nel caso non possa assumere servizio perché già in interdizione per gravi complicanze della gestazione o congedo di maternità/paternità al momento della sottoscrizione del contratto.

Il rapporto di lavoro si perfeziona con la sola accettazione del contratto (non importa con quali modalità sia avvenuta la proposta di supplenza e la conseguente accettazione della nomina: convocazione dell'Ufficio Scolastico, per fonogramma, pec, ecc.) e la scuola non potrà pretendere l'assunzione in servizio per avere diritto alla retribuzione.

Tale personale, quindi, successivamente all'accettazione della nomina, vedrà valutato tutto il periodo di interdizione per gravi complicanze della gestazione o congedo di maternità/paternità, sia ai fini giuridici, sia ai fini economici, nei termini della durata del rapporto di lavoro senza obbligo, ripetiamo, di assumere servizio dopo l'accettazione della proposta di supplenza.

Ricordiamo inoltre che l'art. 56 del TU. n. 151/2001 stabilisce che alle lavoratrici, al termine dei periodi di congedo per maternità/paternità deve essere garantita, nei limiti di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, *“la conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, a rientrare in servizio nella stessa unità produttiva”*.

Il periodo di conservazione del posto è considerato anzianità di servizio a tutti gli effetti, sia si tratti di assenza dovuta all'interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, sia si tratti di assenza dovuta al congedo di maternità/paternità.

Per i periodi di astensione dal lavoro (interdizione per gravi complicanze/congedo di maternità/paternità), successivi alla scadenza del contratto, il personale percepirà l'indennità di maternità all'80% (indennità fuori nomina) a meno che durante tale periodo fuori nomina non accetti altre supplenze. In questo caso, infatti, l'eventuale nuova nomina comporterà la decadenza dal diritto a percepire l'indennità all'80% e il personale avrà nuovamente diritto all'intera retribuzione per l'intera durata della nomina.

Anche in questo caso il rapporto di lavoro si perfeziona con la semplice accettazione della proposta di supplenza.

È bene precisare che se per perfezionare il rapporto di lavoro il personale non ha l'obbligo della presa di servizio, affinché il contratto abbia poi validità c'è comunque bisogno che sia sottoscritto dalla lavoratrice e dal Dirigente scolastico.

Ciò vale per qualunque tipo di supplenza e anche per il personale che all'atto della nomina si trovi in congedo (maternità/paternità o interdizione) e per questo impossibilitato ad effettuare la presa di servizio.

In questi casi bisognerà recarsi a scuola, previa autorizzazione del medico di fiducia, oppure, ove ciò non fosse possibile, la scuola provvederà con l'invio del contratto via posta (sempre via posta, la lavoratrice farà poi recapitare a scuola il contratto sottoscritto).

Esclusi questi due casi ci sarebbe sempre la possibilità da parte della gestante di delegare una persona di fiducia o ancora meglio utilizzare l'istituto della procura per la sottoscrizione del contratto (quest'ultima certamente più indicata rispetto la "semplice" delega).

➤ **Proroga o conferma di una supplenza**

L'art. 12/2 del Contratto Scuola afferma che *"Durante il medesimo periodo di astensione [interdizione per gravi complicanze/congedo di maternità], tale periodo è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza."*

Pertanto, il personale collocato in interdizione per gravi complicanze/congedo di maternità/paternità **ha sempre diritto**, al pari degli altri dipendenti che al termine di un primo contratto si trovino in effettivo servizio, alla proroga o alla conferma della supplenza qualora il titolare che il supplente sostituisce prolunghi il suo periodo di assenza.

Il personale in congedo di maternità/paternità o interdizione dal lavoro che abbia accettato una supplenza ad orario non intero ha anche titolo, al pari del personale che è in effettivo servizio ma non collocato in congedi obbligatori, ad accettare eventuali altre proposte di contratto a completamento di quello già sottoscritto. Anche in questo caso, una volta accettato il completamento, non vi è nessun obbligo di una presa effettiva di servizio.

- **La docente titolare è assente perché collocata in interdizione dal lavoro. Viene nominata una prima supplente (A) che a sua volta è in interdizione per complicanze della gestazione (o congedo di maternità). Si procede così alla nomina di un altro supplente (B) che assume servizio. Al momento della nuova assenza della titolare (da interdizione dal lavoro a congedo di maternità), la proroga o la conferma della supplenza spetta al supplente A o B?**

La proroga di un contratto spetta sempre al docente che è in effettivo servizio. Dal momento che il periodo di interdizione per complicanze della gestazione (o quello relativo al congedo di maternità) è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga o conferma dell'incarico di supplenza, i supplenti "A" e "B" sono da considerarsi entrambi in effettivo servizio anche ai fini della proroga o conferma della supplenza.

La proroga o la conferma del contratto, dunque, spetterà a tutte e due i supplenti (A e B).

- **Il periodo di assenza di un docente non si deve considerare unico ai fini della proroga ad un supplente già in servizio**

I periodi si devono considerare separati in quanto al momento della nomina del supplente "esiste" la certezza del solo periodo di interdizione dal lavoro della titolare.

Il supplente in sostituzione di personale collocato in interdizione per complicanze della gestazione avrà quindi un primo contratto che terminerà con la fine del periodo dell'interdizione e l'inizio del congedo di maternità.

Se l'assenza della titolare è ininterrotta e l'interdizione quindi si "lega" al congedo di maternità, sarà in ogni caso prorogato il contratto di lavoro al supplente in servizio (art. 7, comma 4 D.M. 131/07).

I CASI DELL'INDENNITÀ FUORI NOMINA

- **Premessa**

Il **Consiglio di Stato con il parere n. 460/2003** ha affermato che:

1. Nei casi previsti dall' art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico sulla maternità (**gravi complicanze della gravidanza**), il prolungamento dell'interdizione anticipata

e della conseguente indennità economica potrà essere concesso anche in comprovata carenza di un sottostante rapporto di lavoro.

2. L'interdizione concessa ai sensi dell' art. 17, comma 2, lettere b) e c) (**quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** – lett. b) – o **“quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12”**) dovrà essere disposta per una durata coincidente con il termine di cessazione del rapporto di lavoro, non potendo sussistere in assenza di prestazione lavorativa. Né, quindi, il medesimo provvedimento può essere disposto fino a 7 mesi dopo la data del parto, qualora il rapporto lavorativo scada durante il periodo dei tre mesi ordinari di astensione obbligatoria post partum (salvo rinnovo del contratto o nuova assunzione della lavoratrice entro il settimo mese di vita dell'infante).

3. Le domande di interdizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere b) e c) (**quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** – lett. b) – o **“quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12”**) presentate dalle lavoratrici successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro ed entro i sessanta giorni previsti dall'art. 24, comma 2, del T. U., non possono trovare accoglimento, essendo carente il requisito dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Pertanto, è utile chiarire che quando si parla di “indennità fuori nomina” ci si riferisce solo ai casi di interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione o al congedo di maternità.

La lavoratrice assunta a tempo determinato collocata in interdizione dal lavoro prima del parto o estesa a 7 mesi dopo il parto *per mansioni o condizioni di lavoro a rischio* (diversa quindi dall'interdizione per gravi complicanze della gestazione), una volta terminato il contratto non potrà in nessun caso richiedere l'indennità fuori nomina all'80% che riguarda appunto solo il congedo per interdizione dal lavoro per gravi complicanze della gestazione o il congedo di maternità.

Per il personale a tempo determinato gli effetti della indennità hanno validità sia se in costanza di rapporto di lavoro (accettazione e sottoscrizione del contratto), sia dopo il termine dello stesso (supplenza terminata ma inizio o continuazione del periodo di congedo obbligatorio/interdizione dal lavoro).

A tale personale spetta il 100% della retribuzione per il periodo di congedo coperto da nomina (sia se interdizione che congedo di maternità/paternità), mentre nei periodi fuori copertura contrattuale è fatto salvo esclusivamente il diritto alla corresponsione della relativa indennità di maternità nella misura dell'80% dell'ultimo stipendio riguardante l'ultimo contratto.

Il servizio svolto, ma solo fino al termine del contratto, è valido al 100% come retribuzione, ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle graduatorie permanenti/esaurimento/istituto e per il servizio pre ruolo.

L'indennità percepita in costanza di rapporto d'impiego ha natura retributiva e quindi soggetta ai contributi pensionistici, previdenziali e assistenziali.

L'indennità percepita fuori nomina (in misura dell'80%) non è invece utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle graduatorie permanenti/esaurimento/istituto e per il servizio pre ruolo.

La pratica dell'indennità fuori nomina, così come quella percepita durante la nomina, è sempre a carico della scuola (l'ultima in cui il personale ha prestato servizio) e non dell'INPS/INPDAP.

➤ **I casi**

Si premette che in base alla **sentenza della Corte Costituzionale n. 405/2001** il diritto all'indennità di maternità viene riconosciuto anche nei casi di licenziamento per giusta causa, a seguito di colpa grave della lavoratrice, verificatasi nei periodi di congedo per maternità.

Ai sensi dell'**art. 24 commi 1-6 del T.U. 151/01**:

"1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), [cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta; ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine] che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17 [Divieto di adibire al lavoro le donne ed Estensione del divieto].

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al

godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo **non siano decorsi più di sessanta giorni**.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, **non si tiene conto** delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio **trascorsi sessanta giorni** dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di **centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto** e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.”

Pertanto, il personale docente, educativo o ATA che si trovi, all'inizio del periodo di congedo per maternità, sospeso, assente dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupato, è ammesso al godimento dell'indennità giornaliera di maternità, purché tra l'inizio della sospensione, assenza o disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Lo stesso beneficio è previsto in favore del personale che non è in godimento dell'indennità di disoccupazione perché non assicurato contro tale evento, purché all'inizio del congedo per maternità/interdizione non siano decorsi più di 180 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e purché nell'ultimo biennio risultino versati 26 contributi settimanali per l'assicurazione di maternità.

In conclusione, se il termine del contratto di un supplente avviene durante il periodo del congedo o tale periodo di congedo avviene dopo il termine del contratto, ma entro 60 giorni o anche dopo, tenendo conto dei casi sopra esposti, l'indennità di maternità è nella misura pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita o, comunque, di quella che sarebbe spettata nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione o l'interdizione, salvo che non venga stipulato, anche con un'altra scuola, un nuovo contratto per supplenza (in questo caso l'indennità ritorna ad avere natura retributiva e corrisposta al 100%, con relativo riconoscimento del punteggio, dei contributi e del servizio).

La pratica dell'indennità fuori nomina, così come quella percepita durante la nomina, è sempre a carico della scuola (l'ultima in cui il personale ha prestato servizio) e non dell'INPS/INPDAP.

LE FAQ DI PAOLO PIZZO

- ***Luglio. Una docente è incinta e alla 13^a settimana non sta bene e in ospedale il ginecologo le ha fatto un certificato per maternità anticipata a riposo per 60 gg. Il contratto con la scuola è scaduto il 30/06. Come deve comportarsi, visto che aveva anche già chiesto la ASPI all' INPS? Quali sono i suoi diritti?***

L'art. 24 del T.U. sulla maternità così dispone, al comma 2: *“Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.”*

Ai sensi del parere n. 460/2003 del Consiglio di Stato e della circolare del Ministero del Lavoro del 1 dicembre 2004, il comma 2 dell'art. sopra citato si applica anche ai casi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico sulla maternità ovvero nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

Pertanto, l'indennità economica potrà essere concessa anche in comprovata carenza di un sottostante rapporto di lavoro non solo nei casi di congedo obbligatorio ma anche nei casi di interdizione per gravi complicanze della gestazione.

Ricordiamo, infatti, che quando si parla di "congedo di maternità" si deve necessariamente includere anche l'interdizione per gravi complicanze della gestazione che è equiparata, **a tutti gli effetti**, al congedo obbligatorio.

La docente dovrà quindi contattare la scuola in cui ha prestato servizio fino al 30/6 e spedire il certificato di interdizione e nello stesso tempo recarsi all'ASL per effettuare tutta la procedura di interdizione.

In questo modo potrà fruire dell'indennità fuori nomina in misura dell'80% dell'ultimo stipendio ricevuto che comunque non sarà compatibile con l'indennità di disoccupazione.

La docente non dovrà rivolgersi all'INPS/INPDAP. Dovrà fare tutto la scuola.

In poche parole una volta che l'interdizione sarà autorizzata dall'ASL di competenza, e una volta che la scuola inserirà a sistema l'indennità fuori nomina, la docente avrà diritto a percepire tale indennità che sostituirà l'assegno di disoccupazione che risulterà temporaneamente sospeso.

- ***Una docente a tempo determinato entra in congedo obbligatorio l'1/7. Ha due contratti in corso: per 12 ore fino al termine delle lezioni (es. 9 giugno) e per 6 ore fino al 30 di giugno. Si chiede se in questi casi l'indennità di maternità dovrà essere corrisposta per 6 or 18 ore settimanali.***

Dal 1° luglio data di inizio del periodo di congedo obbligatorio per maternità fuori nomina, la docente ha diritto al pagamento della indennità di maternità per le 18 ore, in applicazione del comma 4 dell'art. 24 del T.U. 151/2001 che recita: *"qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione"*.

Il pagamento dell'indennità di maternità fuori nomina è di competenza del MEF.

Ogni scuola tramite SIDI gestirà l'invio telematico inserendo il proprio provvedimento utilizzando la funzione relativa ai contratti di supplenza ex art. 40 , codice N18. In tutti i casi in cui il SIDI esclude la trattazione automatica ogni segretaria scolastica invierà il

provvedimento cartaceo alla Direzione Provinciale del Tesoro per la relativa regolarizzazione (MIUR, nota n. 24056 del 19 dicembre 2007).

Si precisa quindi che se la dipendente si trovi già in congedo di maternità al termine del contratto non dovrà presentare alcuna domanda per vedersi riconosciuta l'indennità fuori nomina. È la scuola che dovrà predisporre il relativo provvedimento.

- ***Una docente a tempo determinato ha un contratto di 6 ore al 30/6 ed è collocata fino a tale data in interdizione per gravi complicanze o congedo di maternità. Le propongono un contratto per "supplenze breve" (es. fino al 30/4) di 12 h settimanali. Nel caso accettasse, percepirebbe dopo il 30/4 o il 30/6 l'indennità fuori nomina anche per le 12 ore?***

Un contratto di supplenza in corso, in questo caso 6 ore fino al 30/6, non può essere compatibile con l'indennità di maternità fuori nomina, in questo caso 12 ore fino al 30/4.

Pertanto, la docente non può percepire nello stesso periodo un'indennità al 100% per il contratto di 6 ore e un'indennità fuori nomina all'80%. Infatti, alla fine della supplenza del 30/4 il SIDI non farebbe inserire un contratto fuori nomina (N 18) in quanto la docente è comunque in servizio per 6 ore fino al 30/6. Anche il MEF non permette di gestire contemporaneamente un contratto in corso e una indennità di maternità fuori nomina.

Il Miur ha chiarito con **nota prot .n. 1476 del 28/01/2008** i termini e i limiti per l'attribuzione dell'indennità fuori nomina spettante alla lavoratrice madre nel periodo di interdizione anticipata per complicanze della gravidanza/congedo per maternità.

La nota afferma che se, durante il periodo in cui percepisce l'indennità, la dipendente è destinataria di altro contratto di supplenza, la stessa deve esprimere **opzione tra contratto di supplenza e indennità di maternità**. Sarà cura della segreteria scolastica che predispone il contratto verificare, preliminarmente alla stipula, la presenza di un eventuale decreto di indennità e acquisire la cessazione dell'indennità medesima. **È di fondamentale importanza che le segreterie accertino che non ci siano sovrapposizioni temporali tra il periodo di corresponsione dell'indennità ed eventuali contratti di lavoro ancora in pagamento**, utilizzando allo scopo le funzioni SIDI di interrogazione del fascicolo personale. La segreteria scolastica è autorizzata a modificare, se necessario, la data di cessazione di un contratto, anche se stipulato

presso un'altra scuola. Tutto ciò per consentire la conseguente tempestiva variazione delle competenze stipendiali erogate al dipendente.

L'opzione della docente è prevista per la corresponsione del trattamento più favorevole.

Non ci può quindi essere sovrapposizione temporale tra il periodo di corresponsione dell'indennità fuori nomina e contratti di lavoro ancora in pagamento.

Pertanto, la docente dovrà optare tra il trattamento relativo all'indennità e quello stipendiale relativo al contratto. In caso di opzione per quest'ultimo, l'indennità potrà essere corrisposta dopo il 30/06.

- ***Supplente temporanea fino all'08 giugno. Il 4 giugno presenta un certificato di interdizione fino al 3 luglio. La data presunta del parto è gennaio 2014. Dal 9 giugno le spetta l'indennità di maternità fuori nomina? Se sì fino a quando? Perché se si inserisce una nomina N18 il SIDI parla solo di Astensione obbligatoria e non anche di interdizione?***

La docente in questione dal 4 all'8 giugno ha percepito una indennità di maternità pari al 100% perché sotto contratto con il riconoscimento pieno del punteggio e il versamento dei relativi contributi.

Dal 9 giugno, primo giorno di scadenza del contratto, deve essere collocata in indennità fuori nomina all'80% dell'ultimo stipendio ricevuto.

Tale indennità non è utile ai fini della maturazione del punteggio.

L'indennità deve essere percepita dalla docente finché non dura l'interdizione dal lavoro certificata dal ginecologo e dall'ASL. La durata dell'autorizzazione è infatti legata esclusivamente alla condizione di salute della gestante o al decorso della gestazione in quanto il presupposto del provvedimento consiste in uno stato di salute che non può consentire la prosecuzione o comunque l'inizio dell'attività lavorativa.

Fino al 3 luglio la docente continuerà a percepire tale indennità che potrà proseguire anche per tutto il congedo di maternità (già astensione obbligatoria) se la scuola continuerà a ricevere le certificazioni che attestino lo stato di gravi complicazioni alla gravidanza.

Il pagamento dell'indennità di maternità fuori nomina è di competenza del MEF e il codice è N 18.

Se la scuola trova difficoltà con la trattazione automatica dovrà inviare il provvedimento cartaceo alla la Direzione Provinciale del Tesoro per la relativa regolarizzazione (MIUR, nota n. 24056 del 19 dicembre 2007).

- ***Una docente con contratto al 30/06 è in interdizione anticipata (data presunta parto ottobre). Ultimo certificato di interdizione è stato presentato con scadenza 06/07. Si Deve predisporre l'indennità fuori nomina dal 01/07 al 06/07? Solo se la docente presenterà certificati di interdizioni successivi si dovrà coprire con le altre indennità fuori nomina? La gestione della supplenza terminerà solo e se dovesse prendere un nuovo incarico, altrimenti finirà dopo il puerperio?***

La docente in questione ha diritto dal 1° al 6 luglio alla corresponsione dell'indennità di maternità nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita (durante tale periodo non maturerà punteggio). L'interdizione potrà essere disposta fino all'inizio del congedo obbligatorio e l'indennità all'80% potrà essere disposta fino ai 3 mesi dopo il parto ovvero alla scadenza del congedo di maternità.

Nel caso in questione spetta all'ASL e alle certificazioni prodotte dalla docente la riconferma dell'indennità fuori nomina per un ulteriore tempo.

Se prima della scadenza del congedo obbligatorio la docente dovesse avere un nuovo rapporto di lavoro e lo accettasse, l'indennità di maternità fuori nomina non potrà più essere corrisposta e la docente avrà diritto, senza assumere fisicamente servizio (il rapporto di lavoro si perfeziona con la sola accettazione del contratto), alla retribuzione al 100% per tutta la durata della nomina durante la quale maturerà il relativo punteggio e avrà il regolare versamento dei contributi (la nomina sarà valida sia ai fini giuridici che economici).

CONGEDO PARENTALE

PREMESSA

L'art. 19/4 del Contratto Scuola, disciplinando ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato esplicita che *“al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12”*.

Tale art. 12/1, recita che *“al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs n. 151/2001”*.

Dunque, la disposizione legislativa e la normativa contrattuale non operano alcun discrimine per quanto riguarda il tipo di rapporto di lavoro, ma assicurano al lavoratore sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, la possibilità di fruire dei benefici della disposizione in questione.

Ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere i 10 mesi.

Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, 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:

- a) la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- b)
- c) l'elevazione a 7 mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi.

CONGEDO PER LA MADRE

Il congedo spetta alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, **trascorso quello previsto per il congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) dopo il parto.**

Può utilizzarlo indipendentemente se il padre del bambino lavori o meno.

Nota bene

- Durante il congedo di maternità non ha diritto a fruire dei riposi (già permessi per allattamento).
- Non ha diritto a fruire dei riposi (già permessi per allattamento) durante il congedo parentale. Li può invece utilizzare anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre.
- Non ha diritto al congedo parentale in coincidenza con il periodo dei riposi orari per allattamento del padre.
- Ha diritto a fruire del congedo parentale durante il congedo per malattia del figlio o di qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa del padre.
- Il congedo spetta alla madre anche se il padre non lavora.

Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente, fermo restando il limite previsto dalla legge (dieci/undici mesi concessi ad entrambi).

CONGEDO PER IL PADRE

Il congedo spetta al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, a decorrere dal giorno successivo al parto (quindi durante il congedo obbligatorio post partum della madre).

Il limite si estende fino a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

In questo secondo caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Nota bene

- Il padre può fruire fin dal giorno successivo alla nascita del figlio del congedo parentale anche nello stesso periodo in cui la madre del bambino usufruisce del congedo di maternità post-parto;

- Ha diritto a fruire del congedo parentale in coincidenza con il periodo dei riposi (già permessi per allattamento) della madre (non è invece possibile viceversa);
- Ha diritto a fruire del congedo parentale in coincidenza con il periodo del congedo per malattia del bambino o di qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa della madre;
- Il congedo spetta al padre anche se la madre non lavora (es. casalinga).

Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente, fermo restando il limite previsto dalla legge (dieci/undici mesi concessi ad entrambi).

Il congedo parentale può essere chiesto dal genitore dipendente solo ed esclusivamente se vi è un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di congedo richiesto.

Pertanto, per ottenere i benefici previsti per il congedo parentale, come tutti i benefici previsti da norme o da disposizioni contrattuali a domanda, il dipendente deve aver confermato il proprio rapporto di lavoro con la presa di servizio.

DOCUMENTAZIONE

La presa di servizio, che non è necessaria nei soli casi in cui il personale si trovi in interdizione per gravi complicanze o congedo di maternità/paternità al momento dell'accettazione di un incarico (a tempo indeterminato o determinato), si configura come il requisito necessario e fissato dalla norma generale per il perfezionamento del rapporto di lavoro come "dipendente pubblico" se pur con un contratto a termine, per poter usufruire dei benefici previsti dal T.U. e dal Contratto Scuola.

Il congedo parentale è autonomo rispetto al congedo per malattia del figlio con la seguente differenza: mentre il congedo parentale, che non ha bisogno di documentazione medica, si può chiedere a prescindere dalla presenza di motivi di salute, quello per malattia del bambino è possibile richiederlo solo per motivi di salute certificati.

Pertanto, il dipendente che intende fruire del congedo parentale deve presentare domanda (il modulo è di solito fornito dalla segreteria) in cui specifica la durata del congedo e in cui specifica altresì i periodi eventualmente fruiti.

Tale domanda deve essere corredata:

- da autocertificazione attestante l'età del bambino, la maternità o la paternità o la condizione di "unico genitore", il reddito individuale, nei casi richiesti;
- da dichiarazione di responsabilità dell'altro genitore degli eventuali periodi di congedo parentale fruiti o della qualità di non avente diritto al congedo.

L'art. 12 commi 7 e 8 del Contratto Scuola (art. 19 per il personale assunto a tempo determinato) stabilisce che ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza **di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione.**

La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di congedo parentale.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui sopra, **la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.**

Domanda della madre:

- a) certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- b) dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre relativa agli eventuali periodi di congedo parentale dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro per i lavoratori dipendenti), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto al congedo parentale (libero professionista, autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici);
- c) analoga dichiarazione della madre dei periodi di congedo parentale dalla stessa eventualmente già fruiti;
- d) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

Domanda del padre:

- a) certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- b) dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre relativa agli eventuali periodi di congedo parentale dalla stessa fruiti per il figlio di cui trattasi, con indicazione del datore di lavoro se lavoratrice dipendente ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente al diritto congedo parentale (libera professionista, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici, ecc.);
- c) analoga dichiarazione del padre dei periodi di congedo parentale dallo stesso eventualmente già fruiti;
- d) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

Il lavoratore non dovrà comunicare nulla all'INPS/INPDAP.

RETRIBUZIONE FINO A 3 ANNI DEL FIGLIO (COMPRESO IL GIORNO DEL TERZO COMPLEANNO)

Fino al **3° anno di vita del figlio** (compreso il giorno del terzo compleanno), durante la fruizione del congedo parentale, all'interno del periodo temporale di 6 mesi, **i primi 30 giorni, complessivi per entrambi i genitori**, e fruibili anche frazionatamente, **sono retribuiti per intero** (indipendentemente dal reddito individuale), con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose alla salute; sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Nel caso di madre e padre entrambi dipendenti pubblici, ai fini della retribuzione intera dei primi 30 giorni si considera il cumulo dei giorni di ciascuno dei genitori: i giorni di permesso retribuiti al 100% rimangono 30 (complessivamente intesi) a prescindere dal fatto che a fruirne sia l'uno o l'altro genitore (non sono quindi 30 gg. retribuiti per ciascun genitore ma 30 gg. complessivamente intesi). Tali giorni sono utili alle ferie e alla tredicesima mensilità.

I restanti periodi, **fino a concorrenza del limite di 6 mesi** (dodici mesi in caso di parto gemellare) sono retribuiti al 30% (indipendentemente dal reddito individuale), coperti da contribuzione figurativa e utili ai fini dell'anzianità di servizio ma riducono le ferie e la tredicesima mensilità.

Per i periodi **eccedenti i 6 mesi**, comunque computati nell'anzianità di servizio ma che comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità, è dovuta una indennità pari al 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. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. Per l'anno 2013 è pari a 16.101,47, circolare INPS 47/2013, in caso contrario non sono retribuiti.

In tal caso il dipendente dovrà rendere una dichiarazione ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000 nella quale attesti, sotto la sua responsabilità, che il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento non superi il predetto limite.

Nessuna indennità se si supera il limite reddituale (il periodo **anche se non retribuito** sarà comunque valido ai fini dell'anzianità di servizio con riconoscimento del servizio di pre ruolo e di ruolo).

Per calcolare l'indennità del 30% si prende in considerazione la retribuzione del periodo mensile scaduto e immediatamente precedente ogni periodo di astensione richiesto, anche in via frazionata.

Pertanto, va dichiarato il reddito individuale presunto riferito all'anno in corso, con necessità di dichiarazione definitiva, ai fini degli eventuali conguagli, alla scadenza dei termini per la denuncia dei redditi.

Per reddito individuale del dipendente si intende il reddito lordo imputabile esclusivamente al dipendente che usufruisce del congedo, escludendo il reddito degli altri componenti la famiglia, e comprensivo di tutte le fonti di reddito ad esclusione della prima casa, del TFR e delle relative anticipazioni, di emolumenti arretrati soggetti a tassazione separata, di redditi esenti o già tassati alla fonte.

Il reddito si intende al lordo di qualsiasi detrazione (oneri deducibili) e al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali.

RETRIBUZIONE DAL GIORNO SUCCESSIVO AL COMPIIMENTO DEL TERZO COMPLEANNO AGLI 8 ANNI (COMPRESO IL GIORNO DELL'OTTAVO COMPLEANNO)

Dal giorno successivo al compimento del terzo compleanno e fino agli otto anni (compreso il giorno dell'ottavo compleanno), fermo restando la retribuzione per intero per i primi 30 giorni, qualora non siano stati fruiti nei primi 3 anni di vita del bambino

(**Ordinanza 3606/2012 VI Sezione Corte di Cassazione; sentenza del tribunale di Sassari 1424/11**), il congedo parentale per qualunque periodo residuo o gli eventuali ulteriori periodi eccedenti i 6 mesi (fino ad un massimo di 10 o 11 mesi previsti dalla legge), comunque computati nell'anzianità di servizio ma che comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità, sono remunerati solo con l'indennità del 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.

Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. Per l'anno 2013 è pari a 16.101,47, circolare INPS 47/2013, in caso contrario non sono retribuiti.

In tal caso il dipendente dovrà rendere una dichiarazione ai sensi del D.P.R. n. 445 del 2000 nella quale attesti, sotto la sua responsabilità, che il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento non superi il predetto limite.

Nessuna indennità se si supera il limite reddituale (il periodo **anche se non retribuito** sarà valido ai fini dell'anzianità di servizio con riconoscimento del servizio di pre ruolo e di ruolo).

Per calcolare l'indennità del 30% si prende in considerazione la retribuzione del periodo mensile scaduto e immediatamente precedente ogni periodo di astensione richiesto, anche in via frazionata.

Pertanto, va dichiarato il reddito individuale presunto riferito all'anno in corso, con necessità di dichiarazione definitiva, ai fini degli eventuali conguagli, alla scadenza dei termini per la denuncia dei redditi.

Per reddito individuale del dipendente si intende il reddito lordo imputabile esclusivamente al dipendente che usufruisce del congedo, escludendo il reddito degli altri componenti la famiglia, e comprensivo di tutte le fonti di reddito ad esclusione della prima casa, del TFR e delle relative anticipazioni, di emolumenti arretrati soggetti a tassazione separata, di redditi esenti o già tassati alla fonte.

Il reddito si intende al lordo di qualsiasi detrazione (oneri deducibili) e al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali.

I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi fruiti senza diritto a trattamento economico sono coperti contribuzione figurativa fino al 200% dell'assegno sociale INPS con possibilità di integrazione volontaria per la parte di retribuzione eccedente.

RIPOSI GIORNALIERI

PERMESSI PER LA MADRE

L'art. 39 del T.U 151/01 dispone che Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nota bene

La madre:

- Non ha diritto a fruire dei riposi giornalieri durante il congedo di maternità/parentale.
- Non può rinunciare ai riposi giornalieri in favore del padre quando si trova in congedo di maternità/parentale.
- Può invece utilizzare i riposi anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre (non è previsto il contrario).

PERMESSI PER IL PADRE

L'art. 40 del T.U 151/01 dispone che I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Più precisamente:

1. Quando il figlio è affidato al solo padre;
2. In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (anche nel caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa perché appartenente a categorie non aventi diritto es. lavoratrice domestica e a domicilio). La madre non può rinunciare ai riposi giornalieri in favore del padre quando si trova in congedo di maternità/parentale;
3. Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, ma lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc. (purché lavoratrice avente diritto ad un trattamento di maternità dall'Inps o da un altro Ente previdenziale);
4. Nel caso di madre casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l'oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino, a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge);
5. In caso di morte o di grave infermità della madre indipendentemente dalla sua condizione di lavoratrice o meno.
6. In caso di parto plurimo, anche nell'ipotesi di madre casalinga il padre dipendente può fruire del raddoppio dei riposi e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre stesso anche durante i tre mesi dopo il parto. Il padre può utilizzare le ore aggiuntive, in caso di parto plurimo, anche durante il congedo di maternità/parentale della madre lavoratrice dipendente.

Il padre non può fruire dei permessi

1. Quando la madre lavoratrice dipendente (sia essa a tempo determinato o indeterminato) si trova in astensione obbligatoria o facoltativa ossia quando usufruisce del congedo di maternità o del congedo parentale (in questo caso il padre può fruire dei riposi solo se per altro figlio);

2. Nei casi in cui la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (esempio aspettativa o permessi non retribuiti, pause lavorative per part-time verticale);
3. Quando la madre lavoratrice autonoma fruisce delle indennità per congedo di maternità (in questo caso il padre può fruire dei riposi solo se per altro figlio).

LA DOCUMENTAZIONE

Per ottenere i benefici previsti per i riposi giornalieri, come tutti i benefici previsti da norme o da disposizioni contrattuali a domanda, il dipendente deve aver confermato il proprio rapporto di lavoro con la presa di servizio.

La presa di servizio, che non è necessaria nei soli casi in cui il personale si trovi in interdizione per gravi complicanze o congedo di maternità/paternità al momento dell'accettazione di un incarico (a tempo indeterminato o determinato), si configura come il requisito necessario e fissato dalla norma generale per il perfezionamento del rapporto di lavoro come "dipendente pubblico" se pur con un contratto a termine, per poter usufruire dei riposi giornalieri.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre devono presentare apposita domanda in carta semplice (di solito il modulo è offerto dalla segreteria) con l'indicazione dell'orario di lavoro al Dirigente.

La **lavoratrice madre**, se ha già documentato alla scuola la nascita del figlio, non dovrà produrre altro che la domanda di cui sopra. Se invece non l'ha fatto, dovrà produrre anche il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva.

Il **lavoratore padre** dovrà certificare o dichiarare l'esistenza del figlio (a meno che non l'abbia già fatto nell'eventualità che abbia fruito del congedo di paternità) e la condizione necessaria per avere diritto ai riposi (tenendo presente i casi in cui gli spettano):

- Nel caso di affidamento esclusivo del bambino al padre: il padre dovrà produrre certificazione o dichiarazione sostitutiva;

- Nel caso la madre lavoratrice dipendente non si avvalga dei riposi: il padre dovrà produrre la dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto; dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo;
- Nel caso la madre sia lavoratrice ma non dipendente: il padre dovrà produrre dichiarazione sostitutiva che attesti che la madre non è lavoratrice dipendente;
- Nel caso di morte della madre: il padre dovrà produrre il certificato di morte o la dichiarazione sostitutiva;
- Nel caso di grave infermità della madre: il padre dovrà produrre il certificato attestante la grave infermità. In questo caso non è possibile produrre una dichiarazione sostitutiva.

Nota bene

Non esiste per legge un termine di preavviso per poter fruire dei riposi/permessi.

La richiesta da parte del personale non comporta l'obbligo di rispettare alcun termine di preavviso (termine che è invece espressamente previsto per la fruizione dei congedi parentali).

Ciò vuol dire che nei casi più "estremi" (pensiamo alla supplenza di un giorno o di pochi giorni) il personale potrebbe fruire di tali permessi dal giorno stesso della presentazione della domanda che coinciderà ovviamente con la presa di servizio.

Anche in questi casi servirebbe comunque l'intesa con il Dirigente sull'articolazione per la fruizione dei riposi all'interno dell'orario di servizio.

CHIARIMENTI PER LE SCUOLE

L'art. 19/4 del Contratto Scuola, disciplinando ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato esplicita che *"al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12"*.

Tale art. 12/1, recita che *"al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs n. 151/2001"*.

Pertanto i periodi di riposo spettano a tutti i dipendenti della scuola, senza nessuna differenza tra personale assunto a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo, il congedo può essere fruito solo all'interno del rapporto di lavoro) compreso il personale in regime di part time o che ha uno spezzone orario.

Sono subordinati esclusivamente all'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito e non settimanale e le ore di riposo devono essere così ripartite:

- Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
- Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

I riposi devono assicurare al dipendente la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del figlio, poiché la norma intende in primo luogo tutelare l'assistenza diretta del minore, tuttavia la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata con il Dirigente, secondo i principi generali di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro, mettendo comunque al primo posto le esigenze del richiedente.

Non possono subire spostamenti o soppressioni in relazione a particolari esigenze di servizio. In caso di mancato accordo tra dipendente e Dirigente, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'Ispettorato del Lavoro.

La mancata fruizione dei permessi comporta la perdita degli stessi limitatamente alla giornata di non utilizzazione, essendo infatti riposi giornalieri devono essere fruiti nella giornata di riferimento, non è possibile cumulare le ore eventualmente non fruito convertendole in riposo compensativo, parimenti non è consentito il pagamento.

Di norma le ore di riposo giornalieri possono essere fruiti all'inizio o alla fine della giornata di lavoro, salvo diversa distribuzione per questioni organizzative.

Per quello che concerne la riduzione dell'orario di lavoro non si tratta di una riduzione automatica, cioè 1 ora (o 2 ore) al giorno per 6 giorni, in considerazione della settimana di calendario, ma obbligatoriamente, deve essere escluso il giorno libero o i giorni in cui il dipendente della scuola non è in servizio.

Es.

- ✓ Per il personale docente di I e di II grado, che di norma svolge l'orario intero su 5 giorni (con un giorno "libero" settimanale), la riduzione di orario deve essere calcolata senza considerare il giorno libero (quindi su 5 e non 6 gg. nella settimana): per 18 ore di lezione a settimana la riduzione sarà quindi di 5 ore (e non 6). Lo stesso discorso vale per qualsiasi docente (di qualunque ordine di scuola) che svolge l'orario settimanale su 5 giorni, nel caso in cui, per esempio, la scuola adotti la c.d. settimana corta.
- ✓ Se un docente a tempo determinato ha un incarico di 9 ore distribuito in 3 giorni la settimana, la riduzione sarà di 3 ore (una per ogni giorno lavorativo) e di conseguenza il docente svolgerà 6 ore di lezioni settimanali.
- ✓ Il permesso è dunque subordinato esclusivamente all'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito e non settimanale e le ore di riposo devono essere così ripartite:
 - Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
 - Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

Nel caso in cui il docente, pur prestando in media servizio per meno di 6 ore al giorno, di fatto in alcuni giorni presta servizio per 6 ore o più (es. consigli di classe, collegio docenti o altra attività inerente le attività funzionali all'insegnamento che si "cumula" all'orario di lavoro per quella determinata giornata), per tale giorno avrà diritto a 2 ore di riposo.

Al personale ATA che presta servizio per 36 ore settimanali spettano per ogni giorno di lavoro 2 ore di permesso.

I permessi/riposi sono considerati ore di lavoro a tutti gli effetti della durata e della retribuzione del lavoro, sono coperti da contribuzione e computati nell'anzianità di servizio. Non riducono le ferie e la tredicesima mensilità.

Il diritto ai permessi/riposi non può essere esercitato e, parallelamente, l'indennità prevista non deve essere corrisposta nel caso in cui la lavoratrice sia assente dal lavoro per malattia o altre cause.

Nota bene

Di norma non è possibile cumulare più ore di riduzione nello stesso giorno, cioè svolgere le 13 ore (sempre nel caso facessimo riferimento ad una riduzione su orario intero cioè di 18 ore nella scuola secondaria) in 3 o 4 giorni, perché appunto la legge parla espressamente di riduzione sull'orario giornaliero e non settimanale. Di conseguenza, la riduzione deve essere su 5 giorni se tali sono quelli lavorativi.

Ci possono però essere dei casi in cui le esigenze didattiche (es. il numero della classi in cui insegna il docente) o più semplicemente l'adattamento dell'orario non lo consentano. In questo caso si potrebbe anche applicare una proporzione: se con 18 ore settimanali la distribuzione è su almeno 5 giorni (art. 28/5 del contratto scuola), con 13 ore settimanali la distribuzione dovrebbe essere almeno su 4 giorni ($13 \times 5 : 18 = 3,6$).

L'importante è che comunque si salvaguardi l'unicità d'insegnamento come affermato dal Ministero (**Telex n. 278/1985**).

Dobbiamo infatti dire che per il comparto Scuola (soprattutto per la scuola primaria e secondaria) non può esistere una "rigida" distribuzione delle ore al supplente o prevedere per forza le ore a disposizione del titolare o altre soluzioni date "certe". Dipende infatti dall'articolazione dell'orario degli insegnanti e soprattutto dal fatto che è necessario mantenere l'unicità d'insegnamento.

Non a caso la **Circolare Ministeriale 1 dicembre 1980 n. prot. 2210** prevedeva l'autorizzazione ai riposi con l'accortezza che non "*dia luogo ad eventuali fenomeni di <<frantumazione delle cattedre>>, che, qualora si verificassero, contrasterebbero fortemente con ogni considerazione di opportunità funzionale e di efficienza didattica*".

Pertanto, sarà il dirigente scolastico che dovrà adottare insieme al dipendente richiedente i permessi le soluzioni migliori nel rispetto della normativa salvaguardando anche il diritto allo studio degli allievi.

LE FAQ DI PAOLO PIZZO

Come si concilia il diritto alla riduzione oraria dell'insegnante di sostegno di scuola secondaria di I grado e l'unicità dell'insegnamento nel rapporto 1 ad 1 con il diversamente abile?

La richiesta dell'insegnante, anche se di sostegno e su unico allievo in disabilità, che chiede di fruire dei permessi/riposi previsti dalle norme a tutela della maternità, presuppone che per un lungo periodo le 5 o 6 ore settimanali scoperte siano da assegnare a un supplente.

Questo per due ordini di motivi:

- da un lato, la richiesta dell'insegnante (anche se di sostegno e su un unico allievo) non può essere negata. Pertanto, ai fini della concessione dei riposi rileva solo ed unicamente la dimostrazione dell'insegnante dell'esistenza del bambino. La non concessione dei permessi si configurerebbe come inosservanza nell'applicazione delle norme a tutela della maternità e della paternità;
- dall'altra, l'allievo in disabilità non può, per "esigenze dell'amministrazione" o altri motivi, non avere l'insegnante di sostegno per le ore di riduzione che si verranno a determinare.

Pertanto, nel caso di specie è possibile applicare il Telex MPI del 22 febbraio 1985 prot. 278, che specifica che la riduzione si realizza togliendo all'insegnante in allattamento una o più classi, evitando in tal modo che in una stessa classe prestino servizio due insegnanti nell'arco della settimana.

Il telex in questione, infatti, nel salvaguardare l'unicità di insegnamento non fa comunque venire meno il diritto degli allievi ad avere degli insegnanti **per tutte le ore di insegnamento della disciplina**.

Andranno quindi tutelati sia i diritti dell'insegnante di sostegno che quelli dell'allievo in disabilità.

Non si potrebbe infatti giustificare una riduzione delle ore di sostegno (es. da 18 a 13) solo perché bisogna salvaguardare il diritto dell'insegnante di sostegno a fruire dei riposi.

In conclusione, ai sensi dell'art. 39 del D.Lgs. 26/03/2001 n. 151 relativo ai riposi settimanali della madre nel primo anno di vita del bambino, il permesso

dell'insegnante di sostegno sarà subordinato esclusivamente al suo orario giornaliero e le ore di riposo dovranno essere così ripartite:

- se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo è di 2 ore;
- se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

Sulle ore di riduzione che si verranno a determinare andrà necessariamente nominato un supplente.

Solo così operando si tuteleranno i diritti di entrambi.

È possibile fruire dei riposi per il personale che ha uno spezzone orario o è in regime di part-time?

L'MPI con nota 12 marzo 1981, prot. n. 7201 affermava:

“Si fa riferimento al telex n. 2819 con il quale codesto Provveditorato agli Studi chiede di conoscere se spetti la riduzione di orario, prevista dall'art. 10 della legge 30/12/1971 n. 1204 ad una supplente in servizio per sei ore settimanali. A riguardo si fa presente quanto segue: L'art. 10 della legge 1204/71 stabilisce che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, un periodo di riposo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

L'art. 10 del regolamento di esecuzione alla predetta legge, approvato con il D.P.R. 25/11/1976, n. 1026, stabilisce al primo comma: «Fermo restando che i riposi di cui all'art. 10 della legge devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione nell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio.

Ad avviso di questo Ministero, le richiamate disposizioni legislative e regolamentari fanno riferimento alla ipotesi tipica di un orario di lavoro previsto per l'intera durata stabilita per la categoria di dipendenti alla quale appartiene la lavoratrice madre, durata che per il personale docente delle scuole secondarie è fissato in 18 ore settimanali dall'art. 88 del D.P.R. numero 417/74.

Il riposo di cui sopra ha la finalità espressa (art. 10 del regolamento citato) di assicurare alla lavoratrice madre la possibilità di curare direttamente il bambino, possibilità che non sussisterebbe qualora la lavoratrice stessa dovesse svolgere il proprio orario di lavoro per l'intera durata normalmente prevista.

Lo stesso termine di «riposo» presuppone logicamente che la lavoratrice madre continui ad espletare attività lavorativa anche dopo aver fruito del periodo di riposo.

Nel caso sottoposto da codesto Provveditorato, invece, la concessione di un periodo di riposo si risolverebbe in un esonero totale dall'insegnamento: così però verrebbe travolta la stessa finalità della legge dal momento che tenuto conto del ridottissimo numero di ore di insegnamento per il quale è stata conferita la nomina {sei}, l'interessata ben potrebbe attendere all'assistenza diretta del bambino concordando con il Capo d'Istituto una idonea distribuzione dell'orario di lavoro.

Per le considerazioni di cui sopra non si ritiene che alla lavoratrice madre nominata supplente per sei ore settimanali di lezione competa la riduzione dell'orario prevista dal più volte menzionato art. 10 della legge numero 1204/1971”.

Successivamente lo stesso Ministero, sentiti il Tesoro ed il Ministero del lavoro, con **telex del 21 gennaio 1984** riconosceva il diritto ai riposi anche al supplente temporaneo con spezzone orario. Precisava però, che il riposo non spetta nel caso il numero ore di insegnamento per cui la nomina è stata conferita è talmente ridotto che di fatto si risolverebbe in esonero totale dall'insegnamento.

Pertanto, anche il personale in regime di part time verticale o che ha uno spezzone orario può fruire dei riposi.

In entrambe le tipologie di part-time, verticale e orizzontale, o per lo spezzone orario, il permesso è subordinato, come per il personale a tempo pieno, esclusivamente all'orario di lavoro giornaliero e le ore di riposo, da utilizzare anche cumulativamente all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro, devono essere così ripartite:

- ✓ Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
- ✓ Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

Si può quindi avere il caso del personale che svolge 9 ore in 3 giorni oppure 6 ore in 3 giorni e così via. La riduzione di orario è sempre riferita all'orario giornaliero: nel primo caso, il dipendente svolgerà 6 ore (la riduzione sarà di 3 ore); nel secondo caso, svolgerà 3 ore (la riduzione è sempre di 3 ore).

Rimarchiamo inoltre la **circolare INPS n. 95 bis/2006** che al punto 7.2 afferma che il personale in regime di part-time orizzontale, tenuto da contratto ad una sola ora di

lavoro nell'arco della giornata, può farla coincidere con il riposo giornaliero comportando la totale astensione dal lavoro per quella giornata.

Tale circolare non fa che ribadire il principio secondo il quale il T.U. 151/2001 si limita soltanto a prevedere l'orario giornaliero di lavoro (6 ore) al di sotto del quale il riposo è pari ad un'ora, ma non anche l'orario di lavoro minimo necessario per poter fruire del riposo giornaliero:

“Si forniscono chiarimenti in merito alla possibilità di riconoscere i riposi giornalieri nel caso limite della lavoratrice madre a tempo parziale c.d. orizzontale, tenuta in base al programma contrattuale ad effettuare solo un'ora di lavoro nell'arco della giornata.

In linea con l'orientamento espresso in proposito dal Ministero vigilante– orientamento recentemente confermato dal Coordinamento generale legale dell'Istituto- la scrivente Direzione è pervenuta ad un'interpretazione di segno favorevole nella considerazione che la dizione letterale della norma (art. 39, comma 1, del citato testo unico) non pare interdire una siffatta possibilità, limitandosi soltanto a prevedere l'orario giornaliero di lavoro (6 ore) al di sotto del quale il riposo è pari ad un'ora, ma non anche l'orario di lavoro minimo necessario per poter fruire del riposo giornaliero.

L'eventuale coincidenza del riposo giornaliero con l'unica ora di lavoro, pur comportando la totale astensione della lavoratrice dall'attività lavorativa, non precluderà pertanto il riconoscimento del diritto al riposo in questione”.

I riposi non cambiano o diminuiscono per il personale che è in servizio in più scuole?

La modalità di fruizione dei riposi non cambia per il personale in servizio in più scuole. Per il personale che è in servizio in più scuole, quindi, la riduzione oraria deve essere obbligatoriamente rapportata alla singola tipologia di orario giornaliero e non sul totale delle ore assegnate nell'una o nell'altra scuola:

- Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
- Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.

I riposi possono essere fruiti all'inizio o alla fine e/o cumulati prima o dopo il normale orario di lavoro.

Il personale avrà diritto alla riduzione di una o due ore al giorno, a seconda se l'orario quotidiano superi o meno le 6 ore, in ognuna delle scuole in cui presta servizio.

È ovvio che la riduzione potrà essere più facilitata nel caso in cui una docente della scuola secondaria abbia per esempio un completamento strutturato con 13 ore nella scuola A e 5 nella scuola B: al docente in questione si toglieranno le 5 ore della scuola B e rimarrà in servizio per le 13 nella scuola A.

MALATTIA BAMBINO

PREMESSA

L'art. 47, commi 1 e 2, del T.U. 151/01 consente ad entrambi i genitori, **alternativamente**, di astenersi dal lavoro durante le malattie del figlio **di età inferiore a otto anni**, anche nel caso in cui l'altro genitore non abbia diritto.

Due sono le ipotesi:

1. Per malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, il diritto ad assentarsi è esteso fino al terzo anno di età del figlio, compreso il giorno del compimento del terzo anno di età, **senza alcun limite di giorni**;
2. Per malattia di ciascun figlio dal terzo anno di età e fino agli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età, il diritto ad assentarsi è attribuito entro il limite individuale di **5 giorni lavorativi di assenza all'anno** (per ogni anno di età del figlio). Il genitore non può usufruire, oltre ai giorni annui che gli spettano per la malattia del figlio, anche di quelli dell'altro genitore, in presenza di rinuncia.

Il diritto di assentarsi, per tutte e due le ipotesi sopra evidenziate, spetta a ciascun genitore anche qualora l'altro genitore non abbia diritto (può usufruirne anche il solo padre, qualora la madre non sia lavoratrice dipendente e viceversa o sia casalinga).

I genitori possono fruire del congedo solo alternativamente.

Non è ammessa in nessun caso la fruizione contemporanea per lo stesso figlio. Il principio dell'alternanza si applica soprattutto quando entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti e potenzialmente entrambi potrebbero fruire dello stesso tipo di congedo.

Nota bene

Il certificato di malattia del figlio dev'essere rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Non ha dunque validità un certificato rilasciato da un medico che non faccia parte del SSN o con esso convenzionato.

CONGEDO PER IL PADRE

L'art. 47 del D. Lgs 151/2001 stabilisce che il diritto al congedo per malattia del figlio è alternativo tra i genitori e che tali congedi spettano anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.

Non stabilisce però, così come non lo fa nessun'altra norma, che il padre lavoratore non possa fruire di tali permessi nei tre mesi post parto della madre.

L'art. 12, comma 2 del Contratto Scuola prevede che *“Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 16 e 17 del D. Lgs. n. 151/2001 alla lavoratrice o al lavoratore...”*

Il comma 5 fa espressamente riferimento al comma 2 e recita: *“Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2”.*

La norma contrattuale stabilisce quindi che i permessi per malattia del figlio sono retribuiti (nel limite di 30 giorni per ciascun anno) solo se goduti dopo il periodo di congedo di maternità post-parto, introducendo una norma di miglior favore per il dipendente della scuola.

Pertanto, il padre potrebbe fruire del congedo anche nei periodi in cui la madre è in congedo obbligatorio dopo il parto, ma i giorni in questo caso non saranno retribuiti.

In poche parole il Contratto Scuola riserva un maggior favore dal punto di vista del trattamento economico, dal momento che nelle previsioni del D. Lgs. 151/2001 le assenze per malattia del figlio non sono retribuite, neppure se godute nei primi tre anni di vita del bambino (art. 48 D. Lgs. n. 151/2001).

Ma tale deroga in melius è prevista solo se il congedo è fruito dopo il congedo obbligatorio.

In conclusione, se il padre fruisce dei permessi dalla nascita del figlio questi, che sono illimitati nei primi tre anni della vita del figlio, non saranno retribuiti; se fruiti

dopo il congedo obbligatorio sono retribuiti i primi 30 giorni nei primi 3 anni di vita del figlio.

- Si ricorda che il padre può “superare” questa “limitazione” chiedendo di assentarsi a titolo di congedo parentale (in tal caso ha diritto ad assentarsi fin dalla nascita del figlio con diritto all’intera retribuzione per i primi 30 giorni di congedo anche quando l’altro genitore non abbia diritto al congedo).
- Inoltre il padre nel limite del periodo massimo consentito può fruire del congedo parentale anche se l’altro coniuge, la madre, usufruisce nello stesso periodo del congedo per maternità per lo stesso figlio (ne può usufruire a decorrere dal giorno successivo al parto), del congedo parentale (anche per lo stesso figlio), del congedo per malattia del figlio (anche se il congedo parentale del padre è per lo stesso figlio) delle ferie o di un permesso per motivi personali e di famiglia oppure di un periodo di aspettativa. Tali assenze fanno infatti riferimento ad istituti contrattuali e legislativi diversi.
- Il padre può inoltre fruire del congedo per la malattia del figlio se la madre fruisce del congedo parentale o dei riposi per allattamento per lo stesso figlio.
- Unica eccezione, come già evidenziato, il congedo per malattia del figlio non può essere fruito contemporaneamente per lo stesso figlio ma obbligatoriamente in modo alternativo o la madre o il padre.

CONGEDO PER LA MADRE

- La madre non può fruire del congedo di malattia del figlio durante il congedo di maternità obbligatorio post-partum (di norma 3 mesi dopo il parto). Tale congedo, infatti, essendo appunto “obbligatorio” non può essere interrotto da nessun tipo di permesso o aspettativa.
- La madre può usufruire del congedo per malattia del figlio se il padre è nello stesso periodo in congedo parentale per lo stesso figlio e vale tutto quanto detto per il padre per le altre tipologie di congedo.
- Unica eccezione, come già evidenziato, il congedo per malattia del figlio non può essere fruito contemporaneamente per lo stesso figlio ma obbligatoriamente in modo alternativo o la madre o il padre.

RETRIBUZIONE FINO A 3 ANNI DEL FIGLIO (COMPRESO IL GIORNO DEL TERZO COMPLEANNO)

È utile subito precisare che non ci sono limiti di durata per la fruizione dei congedi per malattia del figlio di età non superiore a tre anni (inoltre il congedo può essere fruito già nel corso del primo anno di vita del bambino).

Ricordiamo che tale congedo è autonomo rispetto al congedo parentale con la seguente differenza: mentre il congedo parentale, che non ha bisogno di documentazione medica, si può chiedere prescindendo dalla presenza di motivi di salute, quello per malattia del bambino è possibile richiederlo solo per motivi di salute certificati.

Pertanto, nei tre anni del bambino non esiste nessun limite di giorni di congedo per malattia, se opportunamente documentati.

Quando ambedue i genitori sono lavoratori dipendenti la legge impone che il congedo sia fruito alternativamente dall'uno o dall'altro.

Il Contratto Scuola (**art. 12, comma 5**) prevede che successivamente al periodo di congedo di maternità (già astensione obbligatoria) e fino al terzo anno di età del figlio, compreso il giorno del compimento del terzo anno di età, ai genitori sono riconosciuti, alternativamente, **30 giorni** per ciascun anno di età del figlio, computati complessivamente per entrambi i genitori, di **assenza retribuita**.

Si precisa che se i giorni di assenza sono utilizzati alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti al 100 % non potrà comunque essere superiore a trenta annuali, computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino.

Il limite annuale dei 30 giorni è inoltre espressamente collegato a ciascun anno di età del figlio e non all'anno scolastico o solare.

- Si potrebbe quindi ipotizzare che in un anno scolastico i genitori potrebbero avere a disposizione anche 60 giorni di congedo retribuito invece che 30.

Ipotizziamo infatti che il figlio nasca il 14 dicembre 2013. I 30 giorni retribuiti nel primo anno di vita sono validi fino al 14 dicembre 2014 (compreso). Pertanto, considerando che l'anno scolastico inizia a settembre e finisce ad agosto si avranno:

30 gg. retribuiti nell'anno scolastico 2013/14 nel periodo marzo/agosto (ricordiamo che i giorni sono retribuiti solo dopo terminati i 3 mesi post-parto della madre); altri 30 dal 15 dicembre al 31 agosto 2014 ovvero nell'a.s. 2014/15.

I "primi" 30 giorni sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e non riducono le ferie.

Ai fini pensionistici è dovuta la contribuzione figurativa piena.

Ulteriori assenze allo stesso titolo (si ricorda che il congedo per malattia è estesa fino al compimento del terzo anno di età del figlio, senza alcun limite di giorni), eccedenti il limite suddetto dei 30 giorni, sono senza assegni ma computati nell'anzianità di servizio.

Pertanto, anche se per tali assenze (eccedenti il limite dei 30 giorni) non è corrisposta la retribuzione e comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità, resta valido il diritto alla contribuzione figurativa piena fino al terzo anno di vita del figlio e la valutazione di detti giorni nell'anzianità di servizio.

La contribuzione figurativa rende utile il servizio ai fini pensionistici ma non ai fini del TFS e TFR.

RETRIBUZIONE DAL GIORNO SUCCESSIVO AL COMPIMENTO DEL TERZO COMPLEANNO AGLI 8 ANNI (COMPRESO IL GIORNO DELL'OTTAVO COMPLEANNO)

A ciascun genitore sono riconosciuti, alternativamente, **5 giorni lavorativi l'anno**, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i quattro (dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età) e gli otto anni (compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età).

Ricordiamo che tale congedo è autonomo rispetto il congedo parentale con la seguente differenza: mentre il congedo parentale, che non ha bisogno di documentazione medica, si può chiedere a prescindere dalla presenza di motivi di salute, quello per malattia del bambino è possibile richiederlo solo per motivi di salute certificati.

I 5 giorni di congedo si intendono **per anno di vita del bambino** (5 gg. non retribuiti per ciascun genitore per ogni anno fino al compimento dell'ottavo compleanno).

Tali giorni non sono retribuiti ma ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Per il dipendente assunto a tempo determinato tale diritto è subordinato alla presentazione di una dichiarazione sostitutiva di notorietà circa il congedo già utilizzato allo stesso titolo nell'anno di riferimento.

Il genitore non può usufruire, oltre ai giorni annui che gli spettano per la malattia del figlio, anche di quelli dell'altro genitore, in presenza di rinuncia.

Per le assenze relative a tale periodo, il dipendente ha diritto ad una copertura contributiva ridotta attribuita in misura proporzionale ai periodi di riferimento sulla base del 200% del valore massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto (art. 13, Legge 1338/1962), ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria. Conseguentemente, il valore retributivo da attribuire ad ogni settimana da riconoscere figurativamente, sarà pari ad $1/52$ del 200% dell'assegno sociale in pagamento nell'anno interessato.

Per tali assenze non andranno effettuate le trattenute e decurtazioni di cui all'art. 71 della legge 133/08.