UIL SCUOLA CREMONA

Viale Trento e Trieste 27/B - 26100 – CREMONA www.uilscuolacremona.it
cremona@uilscuola.it
Oreste Pegno cell: 324 600 80 86
(chiamate, sms, whatsapp, videoconferenza)

IL CONGEDO PARENTALE

(modalità giornaliera)

Personale docente e ATA

PREMESSA

- ***A chi spetta***

L'art. 1 comma 1 del D.Lgs. **n.151/2001** dispone che "*Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la* ***tutela delle lavoratrici e dei lavoratori*** *connessi alla maternità e paternità di* ***figli naturali, adottivi e in affidamento****, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*

Pertanto, il congedo parentale spetta a **tutto il personale in servizio (docente e ATA)**, sia a tempo determinato (anche per supplenza breve) che indeterminato, **con uguali diritti**.[1]

Ovviamente al personale a tempo determinato i diritti sono tali nei limiti della durata della nomina.

- ***Totale periodo a disposizione per entrambi i genitori***

L'art. 32 del D.Lgs. **n.151/2001** come modificato dal D.Lgs. **n. 80/2015** riconosce ai genitori, **per ogni figlio**, il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo, **continuativo o frazionato**,

[1] L'art. 12 del CCNL/2007 dispone che "*al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. L.gs. n. 151/2001*". E l'art. 19 che "*Al personale di cui al presente articolo* [**FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO**] *si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12*".

non superiore a dieci mesi complessivi (es. sei mesi fruiti dalla madre + 4 mesi utilizzati dal padre), fino ai 12 anni di vita dei figli medesimi.

I mesi sono elevati ad 11 quando il padre fruisce fino a 7 mesi (7 mesi padre e i restanti 4 madre).

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto *non lavoratore, lavoratore autonomo, libero professionista*).

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

Diritto alla fru.izione del congedo

Il dipendente che richiede il congedo parentale è titolare di un vero e proprio diritto potestativo alla fruizione dello stesso. Anche in presenza di esigenze di servizio, il Dirigente comunque non potrebbe negare o interrompere la fruizione da parte del dipendente del periodo di congedo parentale richiesto. Pertanto, non si tratta di assenze che debbano essere autorizzate discrezionalmente dal Dirigente. Questo, infatti, deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge e prendere atto del diritto ad assentarsi della dipendente.

Controlli

Al pari delle altre tipologie previste dal D.Lgs. n. 151/2001 *(congedo di maternità/paternità – malattia bambino)* non è prevista la visita fiscale. Il lavoratore/lavoratrice in congedo parentale non è soggetto a controlli fiscali né ha l'obbligo di rispettare fasce orarie di controllo.

Sanzioni per il datore di lavoro

- La sospensione del genitore durante il periodo tutelato o ancora il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, è punito con una sanzione amministrativa da euro 1032 a euro 2.582.
- Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, è punito con una sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2582.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.

Legge di bilancio per il 2019

Con la legge di bilancio per 2019 (L. 145/2019, art. 1, comma 278), si sono prorogati alcuni istituti giuridici introdotti con la legge 28.12.2012, n. 92, art. 4, comma 2, lett. a).

In particolare per il 2019 è previsto per il padre: 5 giorni di congedo obbligatorio e 1 giorno di congedo facoltativo, detratto, per volontà e scelta della madre, dalla propria astensione obbligatoria.

Il Dipartimento della Funzione pubblica, con parere n. 8629 del 20.02.2013 aveva già a suo tempo precisato: "*... la normativa in questione – congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre lavoratore -non è direttamente applicabile ai rapporti di lavoro dei dipendenti della pubbliche amministrazioni (...), atteso che , come disposto dall'art. 1, commi 7 e 8, della (...) l. n. 92 del 2012, tale applicazione è subordinata all'approvazione di una apposita normativa su iniziativa del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione*".

Ad oggi il Decreto non è stato emanato.

DIRITTI DELLA MADRE

La madre lavoratrice, trascorso il periodo previsto per il congedo di maternità dopo il parto, può fruire, entro il 12° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, del 12° compleanno), di un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato. non superiore a 6 mesi.

Ha diritto

- a fruire del congedo parentale anche in coincidenza con il periodo del congedo per malattia del bambino eventualmente fruito dal padre (anche se si tratta dello stesso figlio) o di altro permesso, congedo o aspettativa utilizzato dal padre del bambino.
- a fruire del congedo anche se il padre del bambino non lavora.

Non ha diritto

- a fruire dei riposi orari per allattamento durante il congedo parentale.
- al congedo parentale in coincidenza con il periodo dei riposi orari per allattamento del padre per lo stesso figlio.

DIRITTI DEL PADRE

La durata massima del congedo del padre è di 6 mesi, elevabile a 7 qualora il medesimo fruisca di un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi di congedo parentale (nella fattispecie appena delineata, il limite complessivo familiare è di conseguenza elevato a 11 mesi: 7 mesi il padre e 4 la madre).

Il congedo spetta a decorrere dal giorno successivo al parto (a differenza della madre che ne può fruire solo al termine del congedo di maternità) ovvero nello stesso periodo in cui la madre del bambino usufruisce del congedo di maternità post-parto entro il 12° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, del 12° compleanno).

Se la madre utilizza i riposi orari per allattamento il padre può fruire del normale congedo parentale per lo stesso figlio (mentre il normale utilizzo da parte della madre del congedo parentale preclude al padre l'utilizzo dei riposi giornalieri).

Il padre ha diritto a fruire del congedo parentale anche in coincidenza con il periodo del congedo per malattia del bambino eventualmente fruito dalla madre (anche se si tratta dello stesso figlio) o di altro permesso, congedo o aspettativa utilizzato dalla madre del bambino.

Il congedo spetta anche se la madre del bambino non lavora (es. casalinga).

GENITORE "SOLO"

Nel caso di genitore "solo" (o la madre o il padre), il congedo spetta a lui solo per un periodo, continuativo o frazionato, complessivamente non superiore a 10 mesi (nel calcolo vanno computati tutti i periodi eventualmente fruiti in precedenza da entrambi i genitori) entro il 12° anno di età del bambino.

La situazione di "genitore solo" può verificarsi solo in caso di:

- morte di un genitore;
- abbandono del figlio da parte di uno dei genitori;
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale
- non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

In quest'ultimo caso la madre richiedente dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità; e ciò, anche qualora dalla certificazione anagrafica risulti che il cognome del bambino è quello della madre. Una analoga dichiarazione dovrà essere fornita dal padre richiedente in caso di non riconoscimento del figlio da parte della madre.

La situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo": deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

Per la elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Quando la situazione di "genitore solo" viene meno

Con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, circostanza che deve essere portata a conoscenza del datore di lavoro.

È ovvio che il riconoscimento interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo" ed è ovvio, altresì, che il maggior periodo di congedo, già fruito in tale qualità, determina la riduzione del periodo di congedo spettante all'altro.

Periodo di congedo fruibile tra i due genitori

Il periodo di congedo fruibile tra i due genitori è, in via ordinaria, di 10 mesi e che l'elevazione a 7 mesi a favore del padre (con conseguente totale, tra i due, di un massimo di 11 mesi) è prevista solo nel caso in cui il padre abbia già fruito di un periodo di congedo non inferiore a 3 mesi:

tanto comporta, ad esempio, che se la madre abbia goduto, come "genitore solo" (quale era da considerare fino al riconoscimento del figlio da parte del padre) di un periodo di 8 mesi, il padre non potrà mai arrivare ad un periodo di tre mesi di congedo.

Es. di ragazza madre e riconoscimento successivo del figlio da parte del padre

La madre ha goduto di 8 mesi di congedo parentale, il padre potrà godere di un periodo massimo di 2 mesi (10 mesi).

La madre ha goduto di 7 mesi di congedo parentale, ilpadre può godere fino a 4 mesi (in questo caso ilcongedo si può elevare da 10 a 11mesi).

CALCOLO DEI GIORNI DI CONGEDO PARENTALE

Il criterio di calcolo dei giorni di congedo parentale è contenuto nella circolare INPS n.134382/17/1982 che rimane ancora ilpunto di riferimento della materia.

- Qualora la durata del periodo di astensione sia esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso devono essere computati ai fini del periodo massimo di sei mesi uno o più mesi interi;
- Qualora, invece, i periodi di godimento dell'assenza siano di durata inf eriore o superiore al mese,si procede come segue:
  - Per i periodi di durata inf eriore al mese, si sommano le giornate da assenza di ciascun periodo fino a raggiungere ilnumero 30, considerando le stesse pari ad un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successivamente ad eventuali ulteriori periodi;
  - Per i periodi di durata superiore ad un mese (ma non multipli dello stesso), si computa il mese od il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come resto ilnumero dei giorni che non raggiungono ilmese intero. Per questi ultimi si seguirà ilcriterio di cui alla precedente lettera A.

Esempio:

- Calcolo relativo al punto 1: congedo dal 1marzo al 30 luglio = 4 mesi; congedo dal 18 novembre al 17 dicembre = 1mese. Il totale è di 5 mesi.
- Calcolo relativo al punto 2: dal 12 al 28 aprile = O mesi e 17 giorni; dal 10 maggio al 31 agosto = 3 mesi e 22 giorni; dal 9 ottobre all' 8 novembre = mesi 1e 00 giorni. Il totale è 4 mesi e 39 giorni.

RETRIBUZIONE

C'è una differenza sostanziale tra ilperiodo massimo di fruizione a cui hanno diritto i genitori, e ciò che invece viene retribuito all'interno di tale periodo.

Infatti, all'interno del periodo degli 11 mesi come finora descritto solo 6 mesi sono retribuiti.

Ovviamente ciò è riferibile ad entrambi i genitori, ovvero i 6 mesi si intendono complessivamente retribuiti indipendentemente se li fruisce un solo genitore o se si arriva a 6 mesi sommando i periodi di congedo di entrambi i genitori.

Tutti gli altri periodi di congedo superiori ai 6 mesi (fino agli 11 mesi consentiti) non sono retribuiti.[2]

- * *Primi 30 giorni entro il 12° anno di età del bambino (compreso il giorno del 12° compleanno)*

L'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che *"Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione".*

L'art. 12, comma 4 del CCNL/2007 dispone: *"Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 ,comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151\2001* [D.Lgs. 80/2015:per ogni figlio nato, nei primi suoi 12 anni di vita per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi...], *per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".*

Il CCNL comparto scuola, nel dettare una disciplina di miglior favore in relazione al trattamento economico dei congedi parentali in tutte le ipotesi in cui si configuri il relativo diritto prevede che i primi trenta giorni di astensione dal lavoro siano retribuiti per intero nei primi 12 anni di vita del bambino.

L'art. 12 del CCNL/2007 è quindi norma più favorevole e riferita all'ambito dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 80/2015 (che ha esteso l'età del bambino dagli 8 ai 12 anni come limite per la fruizione del congedo), che disciplina i casi in cui sorge il congedo parentale senza operare alcuna distinzione tra le ipotesi in cui il minore abbia meno o più di sei anni.

[2] Es. se il padre fruisce del primi 7 mesi a sua disposizione i primi 6 mesi sono retribuiti, il 7° non è retribuito. In questo caso la madre potrà fruire dei restanti 4 mesi senza retribuzione. Così come se il padre fruisce di 4 mesi e la madre di 6 mesi, solo i primi 6 mesi (complessivamente fruiti) sono retribuiti mentre gli altri 4 non sono retribuiti.

Il trattamento di miglior favore previsto dall'art. 12 del CCNL è, dunque, riferito all'art. 32, comma 1 lett. a), e cioè a tutte le ipotesi di congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino.

Pertanto, i primi 30 giorni di congedo parentale sono interamente retribuiti (100%) se fruiti entro i 12 anni del bambino.[3]

Restanti 5 mesi entro il 6° anno di età del bambino (compreso il giorno del 6° compleanno)

Per i restanti 5 mesi l'indennità economica è pari al 30% della retribuzione, indipendentemente dal reddito individuale del richiedente, fino al sesto anno di vita del bambino (compreso il giorno del 6° compleanno).

Restanti 5 mesi dal 6° anno di età del bambino fino all'8° anno di età (compreso il giorno dell' 8° compleanno)

Se i restanti 5 mesi (o parte di essi) sono invece fruiti dai 6 agli 8 anni del bambino (compreso il giorno dell'8° compleanno) l'indennità economica è pari al 30% della retribuzione solo qualora il richiedente abbia un reddito inferiore a 2.5 volte il trattamento minimo pensionistico (negli ultimi anni è stato di circa Euro 16.300,00).

Restanti 5 mesi dall'8° anno di età del bambino fino al 12° anno di età (compreso il giorno del 12° compleanno)

Se i restanti 5 mesi (o parte di essi) sono fruiti dai 6 ai 12 anni del bambino (compreso il giorno del 12° compleanno) non si avrà alcuna retribuzione, anche se il reddito del richiedente rientri nei parametri sopra descritti.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Art. 34 del D.Lgs. 151/2001

Ai sensi della generale normativa recata dal comma 5 dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001, tutti i periodi di congedo parentale, indipendentemente dall'aspetto retributivo. sono

[3] Corte di Cassazione, Ordinanza n. 3606 del 07/03/2012 (per il Comparto Ministeri}; Tribunale di Sassari, sentenza n. 1424/11 del 03 gennaio 2012 e Tribunale di Grosseto, sentenza n. 216/2018 (entrambe per il Comparto Scuola}.

computati ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

> *Art. 12 del CCNL/2007*

Nell'ambito dei periodi di congedo parentale con diritto a retribuzione sopra indicati – l'art. 12, comma 4 già citato, prevede per i primi trenta giorni di fruizione del beneficio, fruibili anche frazionatamente e computati complessivamente tra entrambi i genitori, un ulteriore trattamento di favore, consistente:

- nella mancata riduzione delle ferie;
- nell'attribuzione dell'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

> *Art. 13 del CCNL/2007*

Il comma 14 dell'art. 13 dispone testualmente:

"Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o per assenze parzialmente retribuite, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno scolastico".

Pertanto, tutte le assenze interamente retribuite come i permessi previsti dal CCNL, i congedi per maternità (congedo obbligatorio) e congedi parentali retribuiti al 100% o i 3 gg. legge 104/92, permessi per lutti, matrimonio non riducono il numero delle ferie spettanti.

Le ferie non sono altresì ridotte per assenze parzialmente retribuite come ad esempio la malattia al 90% o al 50% (superato un certo numero di giorni previsti dal rispettivo periodo di comporto) e, data la "o" (disgiuntiva) del passo citato per i congedi parentali retribuiti al 30% (per questi ultimi la norma contrattuale fa infatti riferimento ad "assenze" parzialmente retribuite non riferendosi quindi alla sola assenza per malattia).

> *CCNI Mobilità*

La "premessa" alla tabella di valutazione titoli con cui si valuta il servizio di pre-ruolo e ruolo dispone chiaramente che

ul periodi di congedo retribuiti e non retribuiti disciplinati dal Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151 (Capo III – Congedo di maternità, Capo N – 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."

Personale assunto a tempo determinato e indeterminato

Pertanto, dalla normativa finora richiamata appare chiaro come tutti iperiodi di congedo parentale, anche quelli eventualmente non retribuiti, sono considerati "effettivo servizio" ai fini della valutazione del servizio di ruolo, pre ruolo, dell'aggiornamento delle graduatorie permanenti/istituto/esaurimento.

TERMINI DI PREAVVISO E DOCUMENTAZIONE

La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda di fruizione del congedo parentale, con riferimento al figlio per il quale si chiede il beneficio e con l'indicazione della relativa durata, all'ufficio di segreteria della scuola di appartenenza di norma 15 prima della data di decorrenza del periodo di congedo, salvo in
presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto di detto termine. In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro (art. 12 commi 6 e 7 CCNL/2007).[4]

'='* Nella domanda dovrà risultare:

L'esistenza del figlio (con dati anagrafici da cui si evince l'età);
La posizione dell'altro genitore in relazione al richiedente ed al figlio *(coniuge, convivente, separato legalmente, eventuale mancato riconoscimento del figlio e quant'altro sia necessario per definire le rispettive posizioni giuridiche);*
Le generalità dell'altro genitore, la posizione occupazionale del medesimo *(soggetto occupato o disoccupato, lavoratore dipendente, autonomo, libero professionista);*
L'indicazione dell'ente e della sede lavorativa, se l'altro genitore risulta lavoratore dipendente;

[4] Con INTERPELLO N. 13/2016 Il Ministero del Lavoro ha precisato che *si può ritenere che le clausole della contrattazione collettiva gill vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. In particolare, deve ritenersi che I termini di preawlso minimi restino fissati In 15 giorni tutte le volte In cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, al fini della loro Individuazione,Il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della*

definizione degli accordi.

L'indicazione dell'attività svolta *(commerciante, artigiano, ecc.),* se l'altro genitore è lavoratore autonomo o libero professionista;
L'indicazione in ordine alla fruizione o meno del beneficio da parte dell'altro genitore, quantificando le eventuali assenze effettuate allo stesso titolo sempre dall'altro genitore.

ADOZIONI NAZIONALI, INTERNAZIONALI E AFFIDAMENTI

Nonnativa di riferimento

Il congedo parentale può essere usufruito solo dopo l'ingresso in Italia del minore adottato, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre ilcompimento della maggiore età.

I genitori ne possono fruire contemporaneamente, anche in caso di adozione.

Ai sensi dell'art. 37, comma 1, del D.L.vo n. 151/2001, le disposizioni di cui al all'art. 36, si applicano anche in caso di adozione e affidamento preadottivo internazionale. In quesf ultimo caso, ai sensi del comma 2, del predetto art. 37, *"l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale".*

Per effetto dei commi 455 e 456 dell'art. 2 della Legge Finanziaria per il2008, e del D.L.vo n. 80/2015, gli artt. l'art. 36 e 37 T.U. sono stati, rispettivamente, sostituito e abrogato:

- I genitori adottivi e affidatari, analogamente ai genitori biologici, possono fruire del congedo parentale entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre ilcompimento della maggiore età dello stesso.
- Il congedo ha una durata complessiva di undici mesi (tra i due coniugi), col limite individuale, però, di sei mesi per la madre e di sette mesi per il padre. Il limite individuale è elevato fino a dieci mesi, in favore di uno dei due coniugi, in caso di morte dell'altro coniuge o di abbandono del figlio adottato da parte dell'altro genitore od anche in caso di affidamento esclusivo del minore ad uno solo dei genitori.
- Se l'adozione riguarda due o più minori, il periodo di congedo spetta nella sua interezza per ciascun figlio (es. un figlio = 11 mesi; due figli = 22 mesi; tre figli = 33 mesi;ecc).

> *Documentazione e preavviso*

Nel caso di adozioni/affidamento internazionale, oltre alla normale autocertificazione prevista bisogna presentare il Certificato del YEnte autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida[11] presso ilgiudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

Per quanto riguarda i termini di preavviso sono gli stessi del "normale[11] congedo parentale: 15 gg. o 48 ore in caso di particolari motivi.

> *Retribuzione*

La retribuzione e le fasce di età per la sua suddivisione (art. 12 comma 4 CCNL/2007: 100% - 30% - nessuna retribuzione) segue le stesse regole dei figli naturali, con l'eccezione che si fa riferimento all'anno dell'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato.

GENITORI DI FIGLI MINORI CON HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

> *Nonnativa di riferimento*

Le novità sono state introdotte dall'art. 3 del D.Lvo n. 119/2011, che ha modificato l'art. 33 del D.Lvo 151/2001, e dal D.Lvo n. 80/2015.

I lavoratori dipendenti genitori, anche adottivi e affidatari, di figli minori di 12 anni di età in situazione di grave disabilità anche se non conviventi., possono fruire del prolungamento del congedo parentale, ulteriore rispetto al congedo parentale ordinarlo.

Incaso di adozione o affidamento entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre ilraggiungimento della maggiore età del minore.

Madre e padre si possono alternare nella utilizzazione del congedo.

Il prolungamento del congedo spetta al genitore lavoratore dipendente anche se l'altro genitore è titolare di rapporto di lavoro a domicilio oppure domestico o è lavoratore autonomo o in condizione non lavorativa (casalinga, disoccupato, pensionato).

> *Requisiti*

- Il riconoscimento dello stato di grave handicap del figlio.
- L'età del figlio: entro ilcompimento dei 12 anni.

- Il non ricovero a tempo pieno in istituto specializzato, salvo il caso in cui la presenza del genitore sia richiesta dagli stessi sanitari.

Periodo massimo

I giorni fruiti fino al dodicesimo anno di vita del bambino a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, con diritto per tutto il periodo alla indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Pertanto, i genitori possono usufruire di un periodo di congedo di tre anni. per ogni figlio con disabilità. Questo periodo è però ilmassimo fruibile complessivamente non solo dal padre e dalla madre, ma anche fra congedo parentale e prolungamento dello stesso.

➢ ***Decorrenza***

Decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente:

- Per la madre: trascorsi 6 mesi del periodo di congedo di maternità;
- Per ilpadre:trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del bambino;
- Per ilgenitore solo:trascorsi 10 mesi decorrenti:

  in caso di madre sola:dalla fine del congedo di maternità;

  in caso di padre solo:dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità.

I 36 mesi sono spalmabili nell'arco dei primi 12 anni:

Es.: se i genitori hanno usufruito di 10 mesi di congedo parentale (art. 32 D. Lgs. 151/2001, 6 mesi per la madre, 7 mesi per il padre, fino a 11 mesi per entrambi), potranno essere utilizzati, entro gli otto anni del figlio, ulteriori 26 mesi da parte di uno soltanto dei genitori ovvero da parte di entrambi alternativamente.

Altri benefici,alternativi al congedo (ordinario e prolungato),sono previsti per i minori:

tre giorni di permesso mensile, oppure le ore di riposo giornaliere per bambini, anche

adottivi o affidati, fino a 3 anni di età;

tre giorni di permesso mensile per bambini tra i 3 e i 12 anni di vita, oppure tra i 3 anni di vita e fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Dal dodicesimo anno di età del figlio biologico, e dal dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia nei casi di adozione o affidamento, i genitori possono fruire esclusivamente dei tre giorni di permesso mensile.

I CASI PARTICOLARI

I PRIMI 30 GIORNI RETRIBUITI PER INTERO IN CASO DI PARTO GEMELLARE O PLURIGEMELLARE

L'art. 32 del D. Lgs n. 151/2001 prevede che *"per ogni figlio nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto..."*.

L'INPS, con circolare n. 8/2003 afferma: *"Come già precisato nel messaggio n. 569 del 27/06/2001 [...] in caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del T.U.. La norma suddetta trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data."*

Alla luce di tale disposizione, in caso di parto plurimo, a prescindere dal numero dei gemelli, i periodi di congedo spettanti sono raddoppiati e si presume che allo stesso modo deve essere considerato il relativo trattamento economico.

Il congedo parentale retribuito per intero si deve applicare dunque "per ogni figlio" (nel caso di due gemelli, 30 giorni al 100% per uno, 30 giorni al 100% per l'altro).

Ma la giurisprudenza e i pareri ARAN affermano che il pagamento dei primi 30 giorni sono retribuiti per intero una sola volta anche nel caso di parto gemellare.

Il Tribunale di Modena - Sez. Lavoro - Sent. 08/01/2008 n. 584/07 ha così disposto:

" *...Il contratto collettivo del comparto scuola prevede una disciplina più favorevole, per il trattamento economico, del D.Lgs. n. 151/2001 in quanto l'articolo 12 comma 4 dispone che unell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'articolo 32, comma uno, lettera a) del D.lgs n. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero [...] Ove la norma contrattuale avesse voluto disporre una moltiplicazioni o comunque un aumento della*

parte del periodo di congedo retribuito per intero in relazione al numero dei figli non avrebbe mancato di specificare tale diritto del lavoratore [...] Pertanto, alla ricorrente compete il pagamento dell'intera retribuzione per i primi 30 giomi del fruito periodo di congedo parentale e, in forza del richiamo operato dal comma 1 dell'articolo 12 del menzionato CCNL, per il periodo successivo compete, nei limiti stabiliti dall'articolo 34, il pagamento del 30% della retribuzione. Poiché risulta che la ricorrente ha già percepito quanto le spettava il ricorso va rigettato".

L'ARAN, in un Orientamento Applicativo per il comparto Scuola sostiene che l'art. 12, comma 4, del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, nel disciplinare i congedi parentali rinvia all'art. 32, comma 1, lett. a) del D.Lgs.n. 151/2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, con la sola specificazione del trattamento economico di maggior favore per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, relativo ai primi trenta giorni del periodo di astensione dal lavoro.

nulla stabilisce la norma contrattuale per il caso particolare di parto gemellare o plurigemellare.

Su questo punto si rileva che la disciplina legislativa su citata espressamente sancisce che ciascun genitore ha diritto al congedo parentale per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita.

Ciò non di meno si sono preoccu pate di chiarire la portata della norma sia la circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 2000 n. 43, sia le circolari Inps n. 139/2001 con il successivo messaggio n. 569 del 2001, e, n. 81/2003, le quali affermano che in caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32 (in sintesi, per ciascun figlio fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori).

Per quanto concerne invece il trattamento economico di miglior favore su evidenziato (cioè il mantenimento del 100% della retribuzione per i primi trenta giomi), si rileva che esso mantiene l'interdipendenza con l'evento naturale, unico, del parto e, pertanto, anche in presenza di parti gemellari o plurigemellari compete una sola volta, cumulativamente per entrambi i genitori.

Questa del resto è l'unica tesi compatibile e coerente con la logica previsionale dei costi contrattuali dello specifico comparto scuola, così come approvati dal Governo e positivamente certificati dalla Corte dei Conti.

A questi orientamenti si aggiunge quello della Ragioneria Generale dello Stato:

"Trattandosi di un beneficio economico relativo ai primi 30 giomi retribuiti per intero

migliorativo rispetto alla norma esso deve essere corrisposto una sola volta e non per ogni figlio ".

CONGEDO PARENTALE E FRUIZIONE "PROGRAMMATA"

L'ARAN ha avuto modo di chiarire che, purché il preavviso sia stato comunque dato, l'Amministrazione non può legittimamente rifiutare la fruizione del congedo secondo "il programma" di assenza dal lavoro indicato dal dipendente, in quanto si tradurrebbe in una limitazione del tutto ingiustificata del diritto spettante allo stesso.

Pertanto, il dipendente può anche effettuare una richiesta di un giorno per un intero periodo (es. congedo da usufruire sempre nello stesso giorno della settimana per un periodo di due mesi).

La scuola potrà nominare un supplente per l'intero periodo di congedo richiesto dal titolare.

FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE AL TERMINE DI QUELLO DI MATERNITÀ SENZA EFFETTUARE NESSUNA PRESA DI SERVIZIO

L'INPS, con circolare n. 8/2003 affermava *"...nell'ipotesi in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità (ipotesi praticabile anche senza ripresa dell'attività lavorativa prima del congedo parentale)..."*

Con nota prot. n. 0033950/2009 il Ministero dell'economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha tolto ogni dubbio specificando: *"...appurato il perfezionamento del rapporto di lavoro con la semplice accettazione da parte del soggetto in astensione obbligatoria,* si *ritiene che poter usufruire del congedo parentale non sia necessaria la presa di servizio. Infatti, sempre in costanza della durata del contratto di lavoro, il soggetto, al fine di ottenere i periodi dei congedo parentale, dovrà presentare la relativa domanda di norma nel rispetto del termine dei quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, ciò anche a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, a norma dell'art. 12, comma* 7 *del CCNL del* 24.7.2003."

Ricordiamo che in casi di particolari e comprovate situazioni personali, ilcongedo si può richiedere entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione.

Inconclusione, al termine del periodo obbligatorio se si vuole fruire del congedo parentale non è necessaria alcuna presa di servizio.

INTERRUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

Winsorgenza della malattia, propria e del figlio)

La malattia, propria o del figlio, debitamente notificata e documentata, insorta durante il congedo parentale "sospende" quest'ultimo, spetta in misura intera ed il relativo periodo è considerato neutro ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale. Terminata la malattia, la fruizione del congedo parentale può riprendere salvo diversa indicazione dell'interessato.

La modifica del titolo dell'assenza, da congedo parentale a malattia, non comporta la necessità di riprendere servizio, ma solo l'interruzione della fruizione del congedo parentale in costanza di godimento e la contestuale fruizione della malattia, senza che ciò implichi alcuna soluzione di continuità del periodo di sospensione della prestazione lavorativa.

L'interessato dovrà produrre una specifica domanda (da inoltrare alla scuola via fax, con pec o raccomandata a/r) in cui dichiara che data l'insorgenza della malattia propria e del figlio (da documentare ovviamente con apposito certificato e , nel caso di malattia del figlio, rilasciato dallo specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato) intende "sospendere" il congedo parentale.

Alla fine del periodo di malattia il periodo di congedo parentale inizialmente richiesto sarà differito in relazione al numero di giorni di malattia propria o figlio di cui ha usufruito: se inizialmente aveva chiesto un periodo di congedo parentale di 30 giorni e ritiene di fruire di 3 giorni di congedo per malattia del figlio, ilperiodo di congedo parentale inizialmente richiesto differirà di 3 giorni (ovviamente i giorni di malattia verranno decurtati da quelli di congedo per malattia del figlio di complessiva spettanza).

Non occorre che vi sia ripresa di servizio.

Se per ilperiodo di congedo parentale iltitolare è sostituito da un supplente, quest'ultimo non decadrà dalla supplenza in corso anche se cambia la tipologia dell'assenza del titolare che sostituisce, da congedo parentale a malattia propria o del figlio.

Ai fini della prosecuzione della supplenza rileva infatti l'assenza, senza soluzione di continuità, del titolare (art. 7, comma 4 D.M. 131/2007).

AL DIPENDENTE DELLA SCUOLA I PRIMI 30 GIORNI SONO RETRIBUITI PER INTERO SE L'ALTRO GENITORE È UN DIPENDENTE DI AZIENDA PRIVATA O SE IL CONGEDO È STATO GIÀ UTILIZZATO NEL PRIVATO

Il dipendente ha diritto al beneficio previsto dall'art. 12, comma 4 del Contratto Scuola anche nei casi in cui si sia già fruito di un periodo di congedo parentale nel privato o l'abbia fruito ilpadre del bambino sempre nel privato.

L'espressione di detto articolo "...*per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori*..." si riferisce esclusivamente ai casi nei quali entrambi i genitori hanno diritto al trattamento ivi previsto.

Anche se il genitore dell'azienda privata ha già fruito di giorni di congedo parentale, bisogna considerare che non ha goduto e non potrebbe mai godere del particolare beneficio previsto dall'art. 12, comma 4, del Contratto Scuola.

Pertanto, i primi trenta giorni del congedo parentale del dipendente della scuola, dovranno essere retribuiti per intero, a condizione che siano fruiti entro ilcompimento del 12° anno di vita del bambino e indipendentemente dai primi 30 giorni fruiti dall'altro genitore, dipendente dell'azienda privata.