



La nuova disciplina a tutela e sostegno della maternità e paternità per i dipendenti pubblici del Comparto Ministeri (aggiornamento al T.U. 151/2001 e al CCNL Integrativo del 16/02/1999)

La disciplina sui congedi parentali dei dipendenti pubblici del Comparto Ministeri oggi è disciplinata dal T.U. pubbl. in GU 26/04/2001 Suppl. Ord. n. 96 (DPR 151/2001) e dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Integrativo sottoscritto in data 16/02/1999 (pubbl. in GU n. 142 del 21/06/2001).

A) Il congedo di maternità (MATERNITÀ OBBLIGATORIA).

Le lavoratrici devono consegnare tempestivamente all'Amministrazione il certificato medico indicante la data presunta del parto, nonché, dopo il parto, entro 30 gg. il certificato di nascita del figlio ovvero la dichiarazione sostitutiva.

La madre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto. Se il parto avviene anticipatamente rispetto alla data presunta, i giorni non goduti saranno fruiti successivamente al parto, cumulandoli ai tre mesi successivi. Se invece il parto avviene successivamente alla data presunta, tali giorni non comportano la decurtazione dei tre mesi successivi.

Trattamento economico: retribuzione intera e equiparazione a tutti gli effetti a periodo lavorato.

E' prevista la facoltà per la madre di astenersi anche solo dal mese precedente la data presunta del parto, spostando il godimento del periodo non fruito prima del parto al periodo dopo il parto. In tal caso la madre deve presentare un attestato del medico specialista del SSN o convenzionato e un attestato del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro con i quali si certifica che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del bambino da parte della stessa o di affidamento esclusivo del bambino al padre, il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, per la parte di astensione obbligatoria non fruita dalla madre.

B) Il congedo parentale nei primi 8 anni di vita del figlio (ex astensione facoltativa).

Ciascun genitore nei primi otto anni di vita del figlio ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo (continuativo o frazionato) non superiore a 6 mesi. I genitori possono astenersi dal lavoro anche contemporaneamente.

Complessivamente fra i due genitori l'assenza dal lavoro non può di regola superare i dieci mesi.

In caso di fruizione frazionata del congedo, fra un periodo e l'altro ci deve essere una effettiva ripresa di servizio (cioè l'intervallo non può consistere in giorni di ferie o festività).

Casi particolari:

- 1) se il dipendente è legalmente l'unico genitore (e ciò deve risultare da un provvedimento formale, come ad esempio nel caso che l'altro genitore sia deceduto, o non ha riconosciuto il figlio, oppure il giudice della separazione o divorzio ha affidato il



figlio esclusivamente ad un genitore), il dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a dieci mesi;

- 2) se il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, ha diritto di astenersi per un periodo di 7 mesi (invece che per 6 mesi). Di conseguenza il limite complessivo fra i due genitori sale a 11 mesi.

Il modello di richiesta o di prolungamento del congedo parentale deve di regola essere compilato e consegnato all'Ufficio Amministrativo almeno 15 gg. prima dell'inizio dell'assenza, salvo i casi di oggettiva impossibilità. In tale ultimo caso, il modello suddetto dovrà comunque essere presentato entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione.

Trattamento economico: i primi 30 giorni di congedo parentale, da calcolarsi complessivamente fra i due genitori, sono retribuiti al 100%, con esclusione delle prestazioni economiche accessorie (progetti nazionali, straordinari, turnazioni, etc.). I primi 30 gg. di congedo parentale non comportano la decurtazione delle ferie e sono valutati interamente ai fini dell'anzianità di servizio.

Dopo i primi 30 giorni, al dipendente spetta una indennità pari al 30% per i giorni di congedo parentale fruiti fino al terzo anno di vita del bambino per un massimo di 6 mesi fruiti complessivamente dai due genitori o da uno dei due o dal "genitore solo"; non spetta, invece, alcuna indennità per i giorni di congedo parentale fruiti fra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino oppure per i periodi eccedenti i sei mesi già fruiti. Nel caso in cui non spetta alcuna indennità, i giorni di assenza sono coperti dalla sola contribuzione figurativa, sono computati nell'anzianità di servizio, non determinano la maturazione di ferie e non sono calcolati ai fini della tredicesima mensilità.

Per la parte del modulo che deve essere compilato dall'altro genitore, si precisa che l'altro genitore non ha diritto al congedo parentale nei seguenti casi: disoccupazione, libera professione, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro autonomo, lavoro a domicilio.

C) Il congedo durante le malattie del figlio minore di 8 anni.

Si deve distinguere:

- 1) malattie del figlio da 0 a 3 anni: alternativamente, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del figlio, senza limiti di tempo.

Trattamento economico: i primi trenta giorni complessivi di assenza in ciascuno dei tre anni di vita del bambino sono retribuiti al 100%; successivamente, al dipendente non spetta alcuna retribuzione. Nel caso in cui non spetta alcuna retribuzione, i giorni di assenza sono coperti dalla sola contribuzione figurativa, sono computati nell'anzianità di servizio, non determinano la maturazione di ferie e non sono calcolati ai fini della tredicesima mensilità.

- 2) malattie del figlio da 3 a 8 anni: alternativamente, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Trattamento economico: al dipendente non spetta alcuna retribuzione, i giorni di assenza sono coperti dalla sola contribuzione figurativa, sono computati nell'anzianità di servizio, non determinano la maturazione di ferie e non sono calcolati ai fini della tredicesima mensilità.



La malattia del figlio minore di 8 anni che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento, per i periodi rispettivamente previsti dalle ipotesi sopradescritte.

D) I riposi durante la giornata lavorativa

Durante il primo anno di vita del bambino, la madre può fruire di due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata lavorativa. Tali ore sono considerate lavorative agli effetti della durata e retribuzione del lavoro. Tali periodi possono essere fruiti dal padre lavoratore in alternativa alla madre che non se ne avvalga o che non sia lavoratrice dipendente ovvero nei casi di esclusivo affidamento al padre o di morte o di grave infermità della madre. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

E) permesso retribuito per esami prenatali

Si fa presente che a norma dell'art. 14 del D.Lgs. 151/2001 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche (connessi alla gravidanza) nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi di cui sopra le lavoratrici presentano al datore di lavoro la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.