



ISTITUTO COMPRESIVO LOSAPIO - S. FILIPPO NERI GIOIA DEL COLLE (BA)	
14 SET. 2015	
PROT. N. 7044	TIT. A 26

Albo RSU
on line

inviare al
SIT

INFORMATICONUIL

Roma Settembre 2015

Il Governo, con decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 ha previsto una serie di modifiche relative ai congedi per maternità/paternità.

In particolare le novità riguardano i genitori lavoratori dipendenti che fruiscono di periodi di congedo parentale.

Di seguito le previsioni per tutti i dipendenti pubblici e per il personale della Scuola:

Parto prematuro: la nuova lettera d) dell'articolo 16, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 prevede che qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, le giornate antecedenti l'inizio del congedo obbligatorio (ricalcolato in base al parto effettivo) si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

Sospensione del congedo in caso di ricovero del neonato: Il nuovo art. 16 bis del D.lgs. n. 151/2001 prevede che in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre (anche nei casi di adozioni o affidamenti) ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale possibilità è in realtà già prevista per il Comparto Scuola dall'art. 12 c.3 del CCNL 29/11/2007.

Congedi Parentali: Le novità riguardano i genitori lavoratori dipendenti che fruiscono di periodi di congedo parentale (art. 32 D.lgs. 151/2001), finora mai fruiti o residui, dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, per figli in età compresa tra gli 8 ed i 12 anni, oppure per minori in adozione o affidamento che si trovano tra l'8° ed il 12° anno di ingresso in famiglia. In caso di assistenza di minori con gravi handicap, è prolungato sino al dodicesimo anno di vita del bambino la possibilità di fruire dei congedi parentali ai sensi dell'art. 33 D.lgs. 151/2001. La durata complessiva del congedo (tre anni) rimane comunque invariata.

La riforma prevede che i periodi congedo parentale fruiti da 3 a 6 anni di vita del figlio oppure da 3 a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato sono indennizzati, entro il limite massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi, nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera, a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente. Tale estensione è limitata ai periodi di congedo fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015. I periodi di congedo parentale fruiti tra gli 8 anni ed i 12 anni di vita del bambino, oppure tra gli 8 anni ed i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, non sono in ogni caso indennizzabili.

Premesso quanto sopra, considerati gli artt. 12 e 19 del CCNL 29/11/2007, l'indennità economica da corrispondere ai dipendenti del Comparto scuola, per tutto l'anno 2015, nel caso di periodi di congedo parentale mai fruiti o residui, è così modificata:

* Primi 30 gg. di congedo con retribuzione pari al 100% se fruiti nei primi 12 anni del bambino (prima era 8 anni);

art. 12, comma 4: “Nell’ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall’art. 32 ,comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001 [per ogni figlio nato, NEI PRIMI SUOI 12 ANNI DI VITA per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi...(nuovo art. 32 comma 1 lett. a) D.lgs. n. 80/2015)], 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”.

- L’indennità economica, pari al 30% della retribuzione, indipendentemente dal reddito individuale, per i restanti periodi fino al sesto anno di vita del bambino (prima era 3° anno);

- Il congedo eventualmente fruito dai 6 ai 12 anni del bambino è indennizzato al 30% dai 6 agli 8 anni solo qualora il richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico (per l’anno 2015 Euro 16.327,68);

- Nessuna retribuzione per il congedo fruito dagli 8 ai 12 anni del bambino.

Il decreto legislativo in questione, interviene anche in ordine alla modalità oraria di fruizione del congedo parentale (art. 7, lettera b del decreto n. 80 del 2015 che aggiunge il comma 1-ter all’art. 32 del T.U.).

In base a tale aggiunta ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o riposi previsti dal medesimo decreto legislativo.

È utile precisare che:

- Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell’indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

- Qualora trovi applicazione il criterio generale di fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità. Il congedo ad ore quindi non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruito di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruito di riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all’art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità. (Circolare INPS 152/2015).

Viene altresì introdotta la riduzione dei tempi di preavviso al datore di lavoro per usufruire dei congedi parentali: 5 giorni (prima erano 15); 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.

Per i dipendenti della scuola resta comunque valida la possibilità prevista dall’art. 12 c. 8 del CCNL 29/11/2007 di richiedere il congedo (fruizione giornaliera) entro le quarantotto ore precedenti l’inizio del periodo di astensione dal lavoro, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali.

L'INPS con comunicato stampa del 13 agosto 2015 ha precisato che la disposizione relativa alla possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria, finora prevista per il 2015, sarà resa permanente – come, peraltro, tutte le altre misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro contenute nel Decreto legislativo 81/2015 - con la prossima approvazione, in via definitiva, del Decreto legislativo in materia di ammortizzatori sociali, con il quale viene prevista la copertura permanente dei relativi oneri.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

L'art. 24 del D.Lgs n.80/2015 prevede che La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In ultimo, il nuovo decreto prevede la corresponsione dell'indennità di maternità anche in caso di licenziamento per giusta causa e, nei casi di adozione internazionale, la possibilità per il padre di richiedere un congedo non retribuito sebbene la madre non sia lavoratrice (nuovo articolo 31, comma 2), in modo che entrambi possano partecipare pienamente a tutte le fasi della procedura di adozione, anche quelle che si svolgono all'estero.

Tali ultime modifiche sono stabilmente recepite e non hanno bisogno appositi decreti legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La legge 8 marzo 2000, n. 53, disposizioni in materia di sostegno della maternità e della paternità, pubblicata sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 - entrata in vigore il 28.3.2000 - , ha apportato delle modifiche agli istituti già previsti dalla precedente normativa in particolare alla legge 1204/71 (artt. 1, 4, 7, 10, 15), alla legge 903/77 (art. 6), alla legge 104/92 (art. 33).

Successivamente alla legge 53/2000, al fine di conferire omogeneità e sistematicità alle norme in materia di sostegno della maternità e della paternità, come previsto dall'art. 15 della stessa legge, è stato emanato il D. Lgs. 26.3.2001, n. 151 ("Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"....), entrato in vigore il 27.4.2001. In tale disposizione ha trovato conferma l'impostazione intrapresa con la legge n. 53/2000 e volta ad estendere al lavoratore padre i benefici già riconosciuti alla lavoratrice madre, per una migliore gestione del nucleo familiare e delle esigenze ad esso correlate, evidenziandosi quindi il ruolo insostituibile di entrambi i genitori nella crescita dei figli.

Il 27 maggio 2003 è stato pubblicato sulla G.U. n. 121 il decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115 - entrato in vigore il 28 maggio - con il quale sono state apportate modifiche al D. L.vo n. 151/2001 e che ha previsto, tra l'altro, la possibilità di interdizione dal lavoro della lavoratrice madre fino a sette mesi di età del figlio per uno o più periodi la cui durata dovrà essere determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

TUTELA DI MIGLIOR FAVORE RISPETTO A QUANTO PREVISTO PER LEGGE E DIPENDENTI DELLA SCUOLA (CCNL 29/11/2007)

I diversi istituti previsti a tutela della maternità e della paternità sono, attualmente, disciplinati dalle disposizioni di legge sopra citate e dalla fonte contrattuale che, per il personale del Comparto Scuola, è contenuta negli artt. 12 e 19 del CCNL 29/11/2007.

Il CCNL riconosce, per alcuni aspetti, una tutela di miglior favore rispetto a quanto previsto per legge.

Di seguito le previsioni contrattuali in materia di maternità e paternità:

a) il trattamento economico spettante per il periodo di congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) di cui agli artt. 16 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001 è espressamente individuato nell'art. 12 c. 2, il quale prevede l'intera retribuzione fissa mensile e quote di salario accessorio secondo le modalità indicate; è altresì indicato che il suddetto periodo è considerato servizio effettivamente prestato anche per quanto concerne l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza; il comma 3, di seguito, disciplina la fattispecie del parto prematuro prevedendo che 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.

b) per quanto concerne il periodo di congedo parentale (ex astensione facoltativa di cui all'art.32, comma 1, lett. a) del medesimo D.Lgs.n.151/2001) il CCNL, all'art. 12 c. 4 introduce una disciplina di miglior favore rispetto a quella legale, prevedendo che i primi trenta giorni di congedo parentale (computati complessivamente per entrambi i genitori) sono retribuiti per intero se fruiti nei primi 8 anni di vita del bambino;

c) all'art. 12 c. 5, invece, prevede una tutela di miglior favore anche rispetto alla disciplina legale prevista per i congedi per malattia del figlio dall'art. 48 del D.Lgs. n.151/2001; la norma del CCNL stabilisce, infatti che, esaurito il periodo di congedo di maternità, e fino al terzo anno di vita del bambino, sono riconosciuti 30 giorni di assenza retribuita, computati complessivamente per entrambi i genitori, per ciascun anno del bambino, e in caso di malattia dello stesso (i 3 anni si intendono del "bambino" e non scolastico o solare).

d) i permessi per allattamento sono disciplinati dagli art. 39 e ss. del D.Lgs.n.151 del 2001, a cui, pertanto, si deve fare riferimento per l'applicazione del medesimo istituto; il CCNL all'art. 12 c. 3, si limita a richiamare la norma che prevede i periodi di riposo (diritto che spetta anche dopo un parto prematuro con ricovero del figlio presso una struttura ospedaliera).

e) in ultimo, l'art. 19 c. 4, disciplinando ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato precisa che "al personale di cui al presente articolo si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12".

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

Pertanto la disposizione legislativa e la normativa contrattuale non operano alcun discrimine (neanche economico) 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.