

Quale è il limite temporale ed il relativo trattamento economico dell'astensione dal lavoro di entrambi i coniugi nell'arco dei primi otto anni di vita del bambino?

La disciplina di maggior favore relativa all' istituto del congedo parentale contenuta nell'art. 12*, comma 4, del CCNL del 24/7/2003 del comparto scuola si inserisce nell'ambito della cornice legale derivante dal combinato disposto dell'art. 32 con l'art. 34 del D. Lgs. n. 151/2001.

Infatti, se l'art. 32 del su citato decreto disciplina il "periodo" di congedo parentale a cui ha diritto ciascun genitore nei primi otto anni di vita del bambino, è l'art. 34 che ne prevede il relativo trattamento economico.

Pertanto il richiamo all'art. 32 è riferito solo alle modalità e ai tempi di fruizione del congedo da parte di ciascun genitore, mentre la deroga in melius, di cui all'art. 12, comma 4, del CCNL in oggetto è rilevabile solo se rapportata all'indennità disciplinata dal successivo art. 34, comma 1 del D. Lgs. n.151/2001.

Ne consegue che i primi trenta giorni di congedo parentale di cui all'art. 12, comma 4 sono retribuiti per intero se sono fruiti dal lavoratore prima del compimento del terzo anno di vita del bambino.

Se, invece, essi sono richiesti per la prima volta dal genitore dopo il triennio, il trattamento economico pari al 100% della retribuzione può essere riconosciuto solo se sussistono le condizioni di reddito previste dalla legge (art. 34, comma 3, D. Lgs. n.151/2001; INPDAP circolare n. 49 del 27/11/2000 punto 2, lett. B**).

Ecco perchè, al di là della chiarezza delle disposizioni contestate come dubbie, quanto sopra illustrato è l'unica tesi che si renda 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.

* oggi [articolo 12, comma 4](#) , del CCNL del 29.11.2007;

****INPDAP circolare n. 49 del 27/11/2000 punto 2, lett. B**

2. ASTENSIONE FACOLTATIVA

A) *Previgente normativa* ([art. 7 L. 1204/71](#)).

Il primo comma dell'articolo 7 della legge n.1204/71 stabiliva il diritto della lavoratrice di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo, entro il primo anno d'età del bambino, di sei mesi.

B) *Attuale disciplina.*

Congedi dei genitori ([art. 3 L. 53/2000](#)).

L'articolo 3 della legge in esame riscrive interamente il citato articolo 7. La novità di maggiore rilevanza, introdotta dalla nuova disciplina, è che viene riconosciuto a ciascun genitore - esclusi quindi quelli a domicilio e quelli adibiti ai servizi domestici - un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale pertanto può essere anche non lavoratrice. L'estensione in parola assimila di fatto i padri alle madri lavoratrici dipendenti alle quali la precedente normativa (art.1 L.1204/71) già riconosceva un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto del padre.

E' da considerarsi abrogato, in materia, come da espressa previsione dell'art.17 della L.53/2000, l'articolo 7 della legge 903/77.

L'astensione facoltativa, entro i primi otto anni di vita del bambino ed in misura non eccedente complessivamente (tra i due coniugi) i 10 mesi, compete:

- *alla madre lavoratrice*, dopo l'astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato (in tal ultimo caso tra un periodo e l'altro vi deve essere la ripresa lavorativa), non superiore ai **6 mesi**;
- *al padre lavoratore*, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi** . Tale limite è elevato a sette mesi (ed il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi) qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi;
- *nel caso di un solo genitore* (single, vedovo/a, figlio riconosciuto da un solo genitore), per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai **10 mesi**.

La nuova disciplina è applicabile, in relazione ai figli nati prima del 28 marzo 2000 (data di entrata in vigore della legge in esame), anche alle lavoratrici madri che hanno usufruito solo in parte dell'astensione facoltativa prevista dalla previgente disciplina; queste ultime potranno, ora, fruire del periodo residuo a condizione che il minore non abbia compiuto gli otto anni di età al momento della fruizione del beneficio. E' ovvio che, qualora la madre abbia già fruito

dell'astensione facoltativa di 6 mesi ai sensi della precedente disciplina, il diritto al prolungamento della stessa, fino agli otto anni di età del bambino, può essere esercitato solo dal padre.

La madre ed il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente ed il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria "post partum" della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art.10 della legge 1204/71.

Trattamento economico e riflessi contributivi.

La legge definisce il quadro dei diritti economici spettanti ai lavoratori ed alle lavoratrici durante i suddetti periodi di astensione. L'articolo 3 sostituisce, in materia, l'articolo 15 della legge n.1204/71. Sono fatti salvi, pertanto, gli effetti, di specifici ordinamenti previsti per i dipendenti delle amministrazioni dello Stato, delle regioni, delle provincie, dei comuni ed enti pubblici (art.13 L.1204/71), non modificati, salve disposizioni di maggior favore introdotte dalla legge di riforma.

Ai fini che qui interessano si sottolinea che il rilievo contributivo e quindi l'assoggettamento a contributo delle retribuzioni erogate, nei termini e modalità di legge, soggiace alla disciplina generale di cui al citato decreto legislativo n.564/96.

Pertanto:

a) i contributi saranno commisurati alle retribuzioni che spettano per intero (esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa) per i primi trenta giorni, fruibili anche frazionalmente da uno o da entrambi i genitori, del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro;

b) i contributi saranno rapportati al 30% della retribuzione, senza condizioni di reddito, per i periodi di riposo successivi al primo mese e fino al sesto mese di astensione facoltativa complessiva, se fruiti entro il compimento del terzo anno di età del bambino;

c) i contributi dovuti dall'amministrazione di appartenenza saranno commisurati alla quota di retribuzione spettante ovvero, in mancanza di retribuzione, non si effettuerà alcun versamento (istituto della contribuzione figurativa), in caso di astensione tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino, o comunque oltre i sei mesi complessivi fruiti da entrambi i genitori. Per completezza, si fa presente che, in tale ipotesi, il riconoscimento della quota di stipendio (30%), è subordinato alla condizione che il genitore, che intende fruire del periodo di astensione, abbia un reddito (riferito all'anno in cui l'astensione ha inizio) inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione previsto nell'assicurazione generale obbligatoria (l'importo minimo di pensione è pari, per l'anno 2000, a £ 9.371.700, che moltiplicato per 2,5 porta a £ 23.429.250 il reddito individuale sopra il quale non c'è retribuzione).

I periodi di astensione facoltativa, come sopra descritti, sono computati nell'anzianità di servizio ma non incidono sulle ferie né sulla tredicesima mensilità (comma 5, dell'articolo 3 della legge 53/2000).

Ai fini del trattamento di fine servizio, si precisa che:

a) ai fini dell'indennità di buonuscita ex ENPAS, i periodi di astensione facoltativa, a retribuzione ridotta o senza retribuzione, sono riscattabili da parte dei soggetti interessati;

b) ai fini dell'indennità di fine servizio ex INADEL, nell'ipotesi di astensione facoltativa a retribuzione ridotta, l'ente datore di lavoro è invece tenuto al versamento dei contributi rapportati alla retribuzione cosiddetta "virtuale" dei dipendenti, mentre i periodi senza retribuzione non sono valutabili in alcun modo, se non in presenza di una specifica legge o norma contrattuale che ne disponga la valutabilità.