

## VADEMECUM SUI PERMESSI PER MATERNITÀ

*di Libero Tassella, da Scuola&Scuola del 5/9/2003*

**Riferimenti normativi:** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8.3.2000, n.53" Decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, riportato sulla Gazzetta Ufficiale del 26.4.2001; CCNL del 24.7.2003 art. 12 (congedi parentali), l'articolo del nuovo contratto riprende l'art. 11 del CCNL secondo biennio 15.3.2001.

**Permessi retribuiti per controlli prenatali.** Le insegnanti gestanti con contratto a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'art. 14 del D.L.vo 26.3.2001, n. 151 e dell'art. 7 D.L.vo 25.11.1996, n. 645, hanno diritto a permessi retribuiti con intero trattamento economico per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro; per la fruizione di tali permessi, occorre presentare apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

**Interdizione per complicanze della gravidanza.** Per complicanze della gestazione o per preesistenti forme morbose, che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, le insegnanti possono essere collocate in interdizione dal lavoro da parte dell'Ispettorato del Lavoro, per uno o più periodi, fino alla data di inizio del periodo dell'astensione obbligatoria. Questo periodo, la cui durata viene fissata dall'Ispettorato, è equiparato a tutti gli effetti all'astensione obbligatoria, pertanto l'insegnante con contratto sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato ha diritto all'intera retribuzione. (vedi art. 12 comma 2 del CCNL del 24.7.2003). Per poter usufruire dell'interdizione anticipata bisogna produrre all'Ispettorato del lavoro, competente territorialmente per il Comune di residenza, un'apposita domanda corredata dal certificato medico di gravidanza e dal certificato attestante le cause delle complicanze, nonché ogni altra documentazione ritenuta utile. All'atto della ricezione della documentazione, l'Ispettorato rilascerà apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali sarà presentata al dirigente scolastico unitamente alla copia dell'istanza all'Ispettorato. L'insegnante riprenderà il lavoro alla scadenza del termine indicato nel certificato medico da lei prodotto. (Art. 17 D.L.vo 26.3.2001, n. 151, art. 4, commi 2,3 e 5- art. 30, commi 6,7,9 e 10, legge 30.12.1971, n. 1204.

**Congedo per maternità (astensione obbligatoria).** Va richiesto prima dell'inizio della fruizione, bisogna produrre il certificato medico attestante la data presunta del parto. Entro i 30 giorni dal parto bisogna produrre il certificato di nascita del figlio ovvero dichiarazioni sostitutive resa ai sensi dell'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445.

La durata dell'astensione obbligatoria può essere:

- 3 mesi prima della data presunta del parto;
- 3 mesi dopo il parto.  
(Art. 16 D.L.vo 26.3.2001, n. 151; art. 4, commi 1 e 4 legge 30.12.1971, n. 1204)
- 1 mese prima della data presunta del parto;

- 4 mesi dopo il parto.  
(Art. 20 D.L. vo 26.3.2001, n. 151; art. 4/bis l egge 30.12.1971, n. 1204; art.12, comma 2, legge 8.3.2000, n. 53), a giudizio del medico specialista del servizio sanitario nazionale( SSN).

La docente che intenda esercitare questa seconda opzione deve presentare apposita richiesta scritta al dirigente scolastico, allegando le certificazioni, previste dalla circolare del ministero del Lavoro n. 43 del 7.7.2000, che attestano: l' assenza di patologie che comportino un rischio per la madre e il nascituro, l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata o il venire meno delle cause che hanno portato ad un precedente intervento di interdizione anticipata, l' assenza di rischi alla salute in considerazione delle mansioni, dell'ambiente di lavoro, dell'orario di lavoro, l' assenza di controindicazioni sia per la madre che per il nascituro circa le modalità di raggiungimento della scuola di servizio.

In caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta i giorni non goduti prima del parto vanno aggiunti ai tre mesi spettanti dopo il parto fino al raggiungimento dei complessivi 5 mesi. In caso di parto prematuro alla docente spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio 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 viene accolta qualora sia avvallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla docente rientrata a scuola spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151 (art. 10 legge 3012.1971, n. 1204) e comma 3 art. 12 CCNL 27.4.2003.

L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto e, pertanto, alla lavoratrice spetta un congedo di tre mesi, l'interruzione antecedente al 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia, pertanto la durata dell'assenza è legata alla "prognosi" del medico curante.

In caso di parto gemellare i periodi di astensione obbligatoria non si raddoppiano.

I docenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, ai sensi dell'art. 12 comma 3 del CCNL del 24.7.2003, nei periodi di astensione obbligatoria, hanno diritto all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattie superiori a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina di cui all'art. 7, comma 8 del CCNL 24.7.2003. Se l'astensione obbligatoria coincide in tutto o in parte con il periodo estivo, la docente conserva il diritto di prendere le ferie durante la sospensione delle lezioni nell'anno scolastico successivo. Ai fini del periodo di prova o di formazione sono validi solo i primi 30 giorni, se l'astensione obbligatoria causa il rinvio del periodo di prova o il superamento dell'anno di formazione, la conferma in ruolo sarà poi disposta con effetto retroattivo.

La docente con contratto a tempo determinato collocata in congedo per maternità in costanza di rapporto di lavoro ha diritto per tutta la durata dell'astensione obbligatoria alla retribuzione intera, anche dopo la scadenza del contratto di lavoro. Analogo trattamento stetta al lavoratore padre nel caso previsto dall'art. 6 bis della legge 903/1977.

L'indennità di maternità spetta anche in caso di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione, se la docente supplente, trovandosi disoccupata, presenta entro 60gg. Dalla fine della supplenza la certificazione rilasciata dall'Ispettorato del lavoro.( C.M. n. 61 del 4.3.1988).

Per fruire dell'astensione obbligatoria la docente deve presentare alla scuola di appartenenza una domanda scritta unitamente al certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o da un medico di fiducia dal quale risulti, oltre il mese di gestazione alla data della visita anche la data presunta del parto, l'indicazione della data presunta del parto è obbligatoria ai sensi dell'art. 11 della legge n. 53/2000.

**Congedo paternità (astensione obbligatoria).** Il docente padre ha diritto, producendo la relativa certificazione, ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio o per la parte residuale che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino. In caso di abbandono va prodotta apposita dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445. Ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 24.7.2003 in tale periodo al docente sia con contratto a tempo indeterminato sia con contratto a tempo determinato spetta l'intera retribuzione.

**Astensione obbligatoria: il Consiglio di Stato ha parificato il trattamento dei supplenti ai docenti di ruolo: alla supplente che non assume servizio, perché in astensione obbligatoria, spetta comunque il trattamento economico.**

Il giorno 8 maggio 2002 nella decisione 2479 della sesta sezione del Consiglio di Stato è stato sancito un principio di rilevante importanza per le docenti con contratto a tempo determinato: il diritto alla retribuzione in caso di mancata assunzione in servizio per astensione obbligatoria per puerperio. Quindi la docente precaria che non può assumere servizio, perché in astensione obbligatoria, ha diritto a percepire la retribuzione spettante. In tal modo il rapporto d'impiego viene ad instaurarsi, con pienezza di diritti, non con l'assunzione del servizio, ma per effetto della semplice accettazione della nomina.

Si ricorderà che l'articolo 7 del D.L. n. 677/1981, ultimo comma, stabilisce che "la nomina del personale incaricato e supplente, il quale in base a vigenti norme di legge non possa assumere servizio, ha effetto ai soli fini giuridici, e non a quelli economici, nei limiti di durata della nomina stessa". Nel corpo della decisione i giudici del Consiglio di Stato dichiarano che il suddetto articolo deve ritenersi abrogato dall'art. 8 del D.L. n. 103 del 29.3.1991 successivamente convertito dalla legge n. 166 dell'1.6.1991, recante disposizioni urgenti in materia previdenziale. Con la recente decisione della sesta sezione del Consiglio di Stato si ha finalmente la piena equiparazione tra la docente assunta a tempo indeterminato e quella assunta a tempo determinato, con integrale realizzazione della tutela della lavoratrice madre secondo un orientamento della giurisprudenza della Corte Costituzionale: "non possono essere ritenute legittime quelle norme che comportino, a motivo della maternità, una sostanziale menomazione economica della lavoratrice" (cfr. Corte Costituzionale, sent. N. 310/1999).

**Periodi di riposo entro il primo anno di vita del bambino.** Spettano due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili, se la giornata lavorativa è di sei ore ed un solo periodo di un'ora se la giornata lavorativa è inferiore ad un'ora. ( art. 39 D.L.vo 26.3.2001 n. 151, art. 10 legge 30.12.1971 n. 1204)

Il docente padre ha diritto ai periodi di riposo nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma e, pertanto, non dipendente e nel caso di morte o di grave infermità della madre. ( art. 40 D.L.vo 26.3.2001 n. 153, legge 9.12.1977, n. 903, art. 6 ter, aggiunto dall'art. 13 della legge 8.3.2000, n. 53).

Le citate disposizioni si applicano, ai sensi dell'art. 45 del D.L.vo n. 151/2001 anche nei casi di adozione ed affidamento.

In caso di parto gemellare o plurimo, i periodi di riposo vengono raddoppiati ( due ore) e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dall'art. 39, comma 14, del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151, possono essere utilizzate dal padre.

**Congedo parentale ex astensione facoltativa.** Per ciascun bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro, i relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 ( dieci mesi), qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- 1) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo per maternità ( ex astensione obbligatoria) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- 2) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- 3) qualora vi sia un solo genitore (per morte o abbandono dell'altro genitore o affidamento), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

E' evidente che il periodo complessivo fruito da entrambi i genitori non può eccedere come si è detto i 10 mesi e, pertanto, soltanto uno dei due potrà fruire del tetto massimo dei 6 mesi.

Nel caso, poi, che il padre fruisca di 3 mesi continuativi, il limite complessivo è elevato a 11 mesi e, pertanto, lo stesso potrà fruire di 7 mesi complessivi anziché di 6 mesi, sempre che la madre non abbia fruito di 6 mesi; in questo caso il padre potrà fruire dei restanti 5 mesi. Molto importante è sottolineare la possibilità che la norma consente ai due genitori di chiedere anche contemporaneamente il congedo. Non solo, ma è anche possibile che il padre utilizzi il congedo e la madre i riposi per allattamento, l'inverso non è previsto. Il genitore ha diritto al congedo anche se il figlio non è convivente. Circa il computo dei mesi, se il periodo viene utilizzato in forma continuativa, allora si conteggeranno i mesi sul calendario come per l'astensione obbligatoria; se invece si utilizzerà tale periodo in forma frazionata, allora si conteggeranno 180 giorni corrispondenti a sei mesi.

Ai sensi del comma 4 dell'art. 32 del decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il congedo parentale spetta di diritto, la docenza per beneficiarne è sufficiente che lo richieda senza dovere fornire particolari motivazioni o dovere produrre alcuna documentazione al di fuori del certificato di nascita del figlio.

La comunicazione di astensione dal lavoro, ai sensi del comma 7 art. 12 del CCNL 24.7.2003, va prodotta almeno 15 giorni prima dell'inizio della fruizione, anche nei casi di proroga. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto del predetto termine, la comunicazione, ai sensi del comma 8 dell'art.10 del citato contratto, può essere presentata entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

La comunicazione, indirizzata al dirigente scolastico, può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, purché sia assicurato il rispetto del termine minimo di 15 giorni.

Fino al terzo anno di vita del bambino ( compreso il giorno del terzo compleanno del bambino) per i genitori naturali, fino al giorno compreso quello del sesto compleanno per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino al sesto anno di età, entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia per i genitori adottivi o affidatari di bambini adottati tra i sei e i dodici anni e per un massimo complessivo di 6 mesi per entrambi i genitori, è prevista la retribuzione al 30%.

Ai sensi dell'art. 10 comma 5 del CCNL del 24.7.2003 ai docenti con contratto a tempo indeterminato e determinato spettano 30 giorni a stipendio intero a favore di ciascun genitore. Dal punto di vista pensionistico è prevista la valutazione automatica in pensione di tali periodi.

Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'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 per l'integrazione al minimo.

I congedi parentali (astensione facoltativa) si riferiscono a ciascun figlio, quindi, due bambini = due periodi di astensione facoltativa ( ciascuno di 10 mesi nei primi otto anni di vita del bambino, cumulativi tra madre e padre). Allo stesso modo, anche i congedi per malattia del bambino si riferiscono a ciascun bambino di età non superiore ai tre anni ( art. 47 D.L.vo n. 151/2001).

**Congedo per malattia del figlio.** Il diritto spetta ad entrambi i genitori, alternativamente, con esclusione quindi della possibilità di fruirne contemporaneamente, sicché per la fruizione del congedo occorre una dichiarazione congiunta dei genitori o almeno due dichiarazioni di ciascuno, ai sensi dell'art. 47 del DPR 28.12.2000 n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo dal lavoro per lo stesso motivo.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Fino a tre anni di età, spetta per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio. Per il bambino di età da 3 a 8 anni, spetta per ciascun genitore alternativamente fino a 5 giorni lavorativi all'anno per ogni anno di età del bambino. Il genitore non può usufruire oltre ai suoi 5 giorni annui per malattia del bambino anche di quelli dell'altro genitore, in presenza di rinuncia.

In caso di due gemelli che si ammalano contemporaneamente, entrambi i genitori, se lavoratori dipendenti, possono chiedere il congedo, dichiarando il diverso motivo (la malattia dell'uno e la malattia dell'altro) dell'assenza.

Per fruire dei congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

L'art. 11 comma 5 del CCNL del 24.7.2003 prevede per i docenti con contratto a tempo determinato ed indeterminato, entro i tre anni di vita del bambino, la retribuzione intera per 30 giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, fruibili anche frazionatamente e utili alle ferie. Essi comprendono anche i periodi di ferie che cadano in tali giorni, salvo ritorno al lavoro.

Per i giorni retribuiti al 100% non si riduce la tredicesima mensilità ( C.M. 27.2.1981, con nota IGOP 9.2.81 n. 165592).

I periodi di congedo per malattia del figlio non retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, alle festività soppresse e al periodo di prova.

Per i periodi di congedo per malattia del figlio ai fini pensionistici è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Nessuna retribuzione compete durante i 5 giorni di assenza cui si ha diritto dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino.

Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva.

È bene precisare che il congedo per malattia del figlio di età inferiore a 8 anni è dovuto e pertanto non può essere né rinviata né negata da parte del Dirigente Scolastico. Come precisa la nota ministeriale n. 3466 del 26.10.1982, l'amministrazione non ha né l'obbligo né la facoltà di disporre la visita di controllo medico-fiscale, avendo le/gli interessate/i un vero e proprio diritto riconosciuto dalla legge, sotto piena responsabilità della lavoratrice madre/ del lavoratore padre e del medico che rilascia la certificazione sanitaria.

In caso di parto gemellare o plurimo i congedi per malattia del bambino si riferiscono a ciascun bambino di età non superiore ai tre anni.

**Congedi parentali per i bambini disabili in situazione di gravità.** Ai sensi dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30.12.1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato in istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33 comma 2, della legge 5.2.1992, n. 104 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/'92; detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio disabile o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva. I riposi e i permessi ai sensi dell'art. 33, comma 4 della legge 5.2.1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per malattia del figlio.

Per i riposi e i permessi di cui sopra è dovuto l'intero trattamento economico ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151, mentre per il prolungamento dell'astensione facoltativa fino ai tre anni di vita del bambino è prevista l'indennità nella misura del 30% e la copertura con contribuzione figurativa utile ai fini dell'anzianità di servizio, in base alla legge 1204/71. Le disposizioni sopra richiamate si applicano, ai sensi dell'art. 45 del decreto legislativo n. 151/2001, anche nei casi di adozione e affidamento. Per beneficiare delle predette assenze è necessario presentare al dirigente scolastico la richiesta scritta con la specificazione dei periodi di assenza, esibire la dichiarazione attestante la situazione di handicap da parte della competente ASL, rilasciare la dichiarazione di responsabilità da cui risulti che il bambino non è ricoverato a tempo pieno.

**Congedi per assistenza ai figli disabili in situazione di gravità.** Il docente, ai sensi del 5° comma dell'art. 42 del D.L.vo 26.3.2001 n. 151, può fruire, a domanda, di congedi per un periodo di due anni, in modo continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per assistere figli portatori di handicap per i quali è stato accertato, ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 5.2.1992, n. 104, da almeno cinque anni la situazione di gravità, contemplata dall'art. 3 della legge 104/92. Ciò porta a ritenere che il congedo può essere richiesto per i figli minorenni portatori di handicap che abbiano più di 5 anni di età ovvero per i figli maggiorenni.

La domanda deve essere rivolta al dirigente scolastico, gli interessati hanno diritto a fruire del congedo entro 60 giorni dalla richiesta.

Hanno diritto al congedo i genitori naturali o adottivi di persone handicappate, il congedo non può essere fruito contemporaneamente da entrambi i genitori che ne abbiano titolo. Se trattasi di figlio minorenne è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora, nell'ipotesi di figlio maggiorenne, non è necessariamente richiesta la convivenza ma, in tal caso, occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente, padre o madre che sia. Nell'ipotesi che l'altro genitore non lavori e vi sia convivenza con il figlio maggiorenne portatore di handicap, è necessario dimostrare l'impossibilità, da parte del genitore che non lavora, di prestare assistenza. In caso di decesso dei genitori hanno diritto fratelli e sorelle anche adottivi, purché conviventi con il soggetto con handicap, ai fini della convivenza non è rilevante che quest'ultimo sia maggiorenne o minorenne.

Il periodo di congedo (2 anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati nell'arco della vita lavorativa di tutti e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto. I periodi di congedo per "gravi e documentati motivi familiari" richiesti dal lavoratore ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, vanno detratti dal limite dei due anni di congedo straordinario. I periodi di congedo sono inoltre incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/92, anche da parte dell'altro genitore.

Nel caso di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi previa verifica, tramite accertamento sanitario, dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario. Il beneficio non è riconoscibile nel periodo non lavorativo come nel caso del docente in part-time verticale.

Durante il congedo spetta un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata ad anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni. Relativamente all'applicazione nel settore pubblico del suddetto tetto retributivo, l'Inpdap è in attesa dello scioglimento della riserva sollevata dal Ministero del Lavoro con parere espresso in data 20.12.2001. Restano salve le condizioni di maggior favore previste da leggi, regolamenti, contratti collettivi e di ogni altra disposizione (INPDAP- Circolare n. 2 del 10.1.2001, T.U. D.L.vo del 26.3.2001 n. 151 art. 42, legge 8.3.2000 n. 53 art. 15, legge 23.12.2000, n. 388, legge 5.2.1992, n. 104).

**Adozioni e affidamenti pre-adottivi internazionali "Congedi per maternità" (astensione obbligatoria).** Ai sensi dell'art. 27 del D.L.vo 26.3.2001 n. 151, nel caso di adozioni e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4.5.1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'art. 26 del D.L.vo 151 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della mag-

giore età. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della docente.

Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali ai sensi del comma 2 del predetto art. 26, la docente ha altresì diritto a fruire di un congedo, senza alcuna indennità né retribuzione, di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento.

La durata del "congedo di maternità", nonché quella del periodo di permanenza all'estero, deve essere certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

**Adozioni e affidamenti "Congedi per maternità" (astensione obbligatoria).** "Il congedo di maternità", previsto dall'art. 16, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 26.3.2001 n. 151, può essere richiesto dalla docente che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia. ( art.26 D.L.vo 26.3.2001, n. 151, art. 6 comma 1 legge 9.12.1977 n. 903,).

**Adozioni e affidamenti "Congedi per paternità" (astensione obbligatoria).** I congedi di cui all'art. 26, comma 1, ed all'art. 27, comma 1, del Decreto Legislativo 26.3.2001, n. 151, qualora non siano stati richiesti della lavoratrice, spettano, alle medesime condizioni, al lavoratore. Il congedo di cui all'art. 27, comma 2, del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151, spetta alle medesime condizioni, al lavoratore.

Il lavoratore padre ha diritto, previa produzione della relativa certificazione, di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono del bambino, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino; nei casi di abbandono occorre produrre apposita dichiarazione resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

**Adozioni e affidamenti "Congedi per malattia del figlio" (astensione facoltativa).** Nessun limite temporale di astensione dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 6 anni, da fruire alternativamente.

Cinque giorni annui, per ciascun genitore, da fruire alternativamente, dopo il sesto anno e fino all'ottavo anno di vita, qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei ed i dodici anni, il congedo va fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 47 del DPR 28.12.2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**I congedi parentali per nascita di figli prima dell'instaurarsi del rapporto di lavoro (astensione obbligatoria e facoltativa) utili a pensione.** Ai sensi degli artt. 25 e 35 del decreto legislativo 26.3.2001, n. 151 i periodi corrispondenti all'astensione facoltativa post partum ( sei mesi) per essere utili ai fini del diritto a pensione e per la determinazione della misura del trattamento pensionistico, devono essere riscattati con apposita domanda da presentare all'Inpdap. Le modalità di calcolo degli oneri di riscatto sono quelli previsti dall'art. 13 della legge 12.8.1962, n. 1338.

I periodi di astensione obbligatoria ( cinque mesi) per essere utili non devono, viceversa, essere riscattati. Tali periodi sono infatti coperti da contribuzione figurativa che viene accreditata

dall'Inpdap, sempre a domanda, secondo le disposizioni di cui all'art. 8 della legge 23.4.1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca la gravidanza e il puerperio.

In generale si consiglia di valutare attentamente la convenienza o meno di chiedere il riscatto dei periodi di astensione facoltativa in quanto l'onere del riscatto potrebbe essere superiore ai vantaggi che ne deriverebbero dalla misura della pensione, per i periodi di astensione obbligatoria si consiglia di presentare la domanda.