



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Ufficio I – Affari generali, personale e servizi della direzione generale

Prot. MIUR AOO DRLO R.U. 14309 del 01.09.2010

AI DIRIGENTI DEGLI UFFICI
DELL'USR
LORO SEDI

Ai DIPENDENTI DEGLI UFFICI
DELL'U.S.R.

OGGETTO: Assenze del personale – permessi – casi particolari

Sempre in relazione alla tematica delle assenze del personale, ed in considerazione dell'estrema complessità della materia, appare opportuno integrare le precedenti comunicazioni con indicazioni specifiche circa i permessi e le assenze per ragioni di studio e riguardanti i genitori.

Permesso per motivi di studio (150 ore) - ANNO 2011

Come noto possono essere concessi, ad anno solare, permessi retribuiti per motivi di studio nella misura massima di 150 ore individuali in proporzione al servizio prestato nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

I predetti permessi possono essere concessi, ai sensi dell'art. 2 dell'Intesa regionale del 01.03.2004 e dell'art. 13, c. 1 del CCNI del 16.05.2001, nel limite massimo del **3% della dotazione del personale effettivamente in servizio presso ciascun ufficio dell'USR per la Lombardia all'inizio di ciascun anno solare, con arrotondamento all'unità superiore.**

Il permesso in parola viene concesso per la frequenza di **corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio**, per consentire al dipendente di sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale:

- in corsi universitari,
- in corsi post universitari,
- di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o, comunque, abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico.

Entro il **30 settembre** di ciascun anno, l'Ufficio del personale provvede a pubblicare all'albo un avviso contenente **il numero complessivo** dei permessi da attribuire e la **suddivisione dello stesso tra gli Uffici dell'USR per la Lombardia**, l'indicazione del termine entro cui devono essere presentate le domande, le modalità di presentazione delle stesse, la documentazione da produrre o le dichiarazioni da rilasciare ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000.



I dipendenti interessati devono presentare all'Ufficio del personale richiesta scritta redatta secondo le informazioni del modulo appositamente predisposto **(Mod. 14)**.

Il competente ufficio del personale provvederà alla formulazione di distinte graduatorie degli aventi diritto per ciascun ufficio in cui si articola l'USR per la Lombardia, ed al rilascio della relativa autorizzazione.

Eventuali posti non utilizzati potranno essere concessi in misura proporzionale alla consistenza del personale presente nella Direzione regionale e nei singoli Uffici territoriali.

I criteri per la formulazione delle citate graduatorie sono quelli indicati nei commi 4, 5 e 6 dell'articolo 13 del CCNI del 16.05.2001.

La fruizione dei permessi, a richiesta degli interessati **(Mod. 15)**, può essere così articolata:

- permessi orari;
- permessi giornalieri;
- cumulo permessi giornalieri. In quest'ultima ipotesi, la richiesta non può superare, in un'unica soluzione, i **5 giorni lavorativi continuativi**.

Nell'arco dell'anno solare, le ore di permesso richieste per le attività connesse alla preparazione di esami e tesi di laurea o diploma non possono superare il 20% del tetto massimo delle ore fruibili. Nell'ambito delle 150 ore deve essere compreso il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi e delle attività suddette.

Fermo restando quanto previsto di commi 8, 9 e 10 dell'articolo 13 del citato CCNI del 16.05.2001, la documentazione relativa alla frequenza dei corsi e/o alla partecipazione ai relativi esami, rilasciata dall'organo competente, deve essere presentata all'Ufficio del personale *subito dopo la fruizione dei permessi* e, comunque, non oltre il termine dell'anno solare.

Per le attività connesse alla preparazione degli esami o alla tesi di laurea, l'interessato produrrà certificazione dell'esame sostenuto.

I permessi già fruiti e non sufficientemente documentati verranno considerati come aspettativa per motivi personali.

Circa il trattamento economico, si specifica che compete l'intera retribuzione.

Normativa di riferimento

- DPR n. 395 del 23.8.1988;
- CCNI del 16.05.2001 del CCNL del 16.2.1999;
- Intesa a livello regionale del 01.03.2004.

Congedo per documentati motivi di studio e di formazione

Il dipendente può chiedere, per documentati motivi di studio, un periodo di *congedo continuativo o frazionato*, non superiore a **due anni**, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, cc. 2 e 4, della L. 53/2000.

Possono inoltre essere concessi, a richiesta, ai dipendenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, ai sensi degli artt. 5 e 6 della stessa L. 53/2000, *congedi per la formazione* nella *misura percentuale annua complessiva del 10% del personale in servizio presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore*.



Per **congedo per la formazione** si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'ufficio.

Il dipendente che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

Il dipendente stesso non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche se richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

Il diritto alla formazione previsto compete anche al dipendente che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, c. 2, della L. 53/2000.

L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa o congedo vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli da questo ufficio.

Durante il periodo di congedo o aspettativa il dipendente:

- a) conserva il posto di lavoro
- b) non può svolgere alcun tipo di attività incompatibile con il rapporto di pubblico impiego, ai sensi dell'art. 60 e segg. del T.U. 3/57 e dell'art. 53 del D.Lgs 165/2001.

Il dipendente che intende usufruire del congedo per motivi di studio o di quello per la formazione, deve presentare all'ufficio del personale una specifica domanda (redatta personalmente ed autonomamente) **(Mod. 16)**, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intende svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

L'ufficio può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi, al fine di contemperare le esigenze organizzative con l'interesse formativo del dipendente, qualora la concessione del congedo stesso possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui sopra.

Durante il periodo di congedo il dipendente **non ha diritto alla retribuzione ed alle ferie.**

Il congedo **non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali**; il dipendente può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Normativa di riferimento

- D.P.R. 3 del 10.01.1957
- L. 53 del 08.03.2000, art. 4, cc. 2 e 4, e artt. 5 e 6

Aspettativa per dottorato di ricerca, borsa di studio o altra esperienza lavorativa

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, è collocato - a domanda - in **aspettativa per dottorato di ricerca**,



Tale aspettativa è senza assegni per la durata del corso se l'interessato usufruisce di borsa di studio.

In caso, invece, di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a quest'ultima, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti.

Il dipendente può inoltre - a domanda - essere collocato in aspettativa per **un anno** senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

Lo stesso dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche se richiesti per motivi diversi (esclusi quelli di salute) se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

Qualora durante il periodo di aspettativa o congedo vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ufficio invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio.

Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli.

Durante il periodo di congedo o aspettativa il dipendente conserva il posto di lavoro e non può svolgere alcun tipo di attività incompatibile con il rapporto di pubblico impiego. Le suddette incompatibilità vengono meno nel caso in cui l'aspettativa sia concessa per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

Il dipendente che intende usufruire dell'aspettativa per dottorato di ricerca, borsa di studio o per realizzare una diversa attività lavorativa, deve presentare all'Ufficio del personale una specifica domanda (**Mod. 17**), contenente la data d'inizio, la durata prevista dell'aspettativa e l'indicazione dell'attività formativa o lavorativa che intende svolgere, allegando la relativa documentazione.

Il dipendente che usufruisce della borsa di studio per la frequenza ad un corso di dottorato di ricerca **non ha diritto a retribuzione per l'intero periodo.**

In caso di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico in godimento.

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Normativa di riferimento

- D.P.R. 3 del 10.01.1957
- L. 476 del 13 agosto 1984
- L. 398 del 30 novembre 1989
- L. 448 del 28 dicembre 2001, art. 52, c. 57



Permessi e aspettative degli amministratori locali

Ai dipendenti che svolgono le funzioni di Amministratori Locali sono concedibili permessi mensili, retribuiti e non, per l'espletamento del proprio mandato, secondo le modalità di seguito indicate.

Ai sensi dell'art. 79, c. 1 del D. Lgs. 267/2000, i lavoratori dipendenti **componenti dei consigli** comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti, hanno diritto di **assentarsi dal servizio per l'intera giornata in cui sono convocati i rispettivi consigli.**

Nel caso in cui i lavori dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte, hanno diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata successiva.

Ai sensi dell'art. 79, c. 3 del D. Lgs. 267/2000, i lavoratori dipendenti **facenti parte delle giunte** comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, **ovvero facenti parte delle commissioni** consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, **ovvero membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità**, previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari, hanno diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi di cui fanno parte per la loro *effettiva durata*. Il diritto di assentarsi comprende anche il tempo per raggiungere il luogo della riunione e per rientrare al posto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 79, c.4 del D. Lgs. 267/2000, **i componenti degli organi esecutivi** dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, e **i presidenti dei consigli** comunali, provinciali e circoscrizionali, nonché **i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti**, hanno diritto, oltre ai predetti permessi, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di *24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, presidenti delle province, sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, presidenti dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti.*

Oltre ai permessi retribuiti sopraindicati, i predetti lavoratori dipendenti hanno diritto ad *ulteriori permessi non retribuiti* sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato, ai sensi dell'art. 79, c. 5 del citato D. Lgs. 267/2000.

Le assenze effettuate per l'intera giornata lavorativa per la fruizione dei permessi non retribuiti non sono equiparate all'attività lavorativa ai fini della maturazione delle ferie.

L'attività ed i tempi di espletamento del mandato per i quali i lavoratori chiedono ed ottengono permessi, retribuiti e non retribuiti, devono essere *prontamente e puntualmente documentati mediante attestazione dell'ente.*

Ai sensi dell'art. 85, c. 1 del D.Lgs. 267/2000, i predetti permessi si applicano anche per la partecipazione dei rappresentanti degli enti locali alle associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali.



TABELLA RIASSUNTIVA DEI PERMESSI

Carica Elettiva	Permesso	D. Lgs. 267/2000 Art. 79
Consigliere (comunale/provinciale/ metropolitano/di comunità montana/di unione di comuni/di circostrizione di comune con popolazione superiore a 500.000 abitanti)	a) Si concede l'intera giornata per la seduta del Consiglio; b) Durata effettiva della riunione (in qualità di membro) della commissione consiliare/ circoscrizionale ovvero delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità; c) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 1 b) comma 3 c) comma 5
Assessore (comunale/provinciale/ metropolitano/di comunità montana/di unione di comuni/di consorzio fra enti locali)	a) Durata effettiva della riunione della giunta b) 24 ore lavorative retribuite mensili per espletamento del mandato c) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 3 b) comma 4 c) comma 5
Componente organo esecutivo di consiglio circoscrizionale/di municipio/	a) Durata effettiva della riunione della giunta b) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 3 b) comma 5
Sindaco /presidente di provincia/ sindaco metropolitano/ presidente di comunità montana/	a) Si concede l'intera giornata per la seduta del Consiglio; b) Durata effettiva della riunione della giunta ovvero della commissione consiliare/ circoscrizionale ovvero delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità; c) 48 ore lavorative retribuite mensili per espletamento del mandato d) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 1 b) comma 3 c) comma 4 d) comma 5
Presidente dei consigli provinciali e dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti	a) Si concede l'intera giornata per la seduta del Consiglio; b) Durata effettiva della riunione della commissione consiliare; c) 48 ore lavorative retribuite mensili per espletamento del mandato d) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 1 b) comma 3 c) comma 4 d) comma 5
Presidente dei consigli comunali/provinciali e circostrizionali	a) Si concede l'intera giornata per la seduta del Consiglio; b) Durata effettiva della commissione consiliare/ circostrizionale; c) 24 ore lavorative retribuite mensili per espletamento del mandato d) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 1 b) comma 3 c) comma 4 d) comma 5
Presidente di gruppo consiliare di province e comuni	a) Durata effettiva della riunione delle conferenze dei capogruppo; b) 24 ore lavorative retribuite mensili per espletamento del mandato (tale permesso viene concesso solo nel caso di comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti) c) ulteriori 24 ore lavorative mensili non retribuite per espletamento del mandato	a) comma 3 b) comma 4 c) comma 5



Modalità di fruizione del permesso per cariche elettive e computo dell'orario di lavoro

Permessi per l'intera giornata

La presenza in servizio non è richiesta nei casi di fruizione del permesso ai sensi dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000: a) comma 1; b) commi 3, 4 e 5, qualora la durata della riunione risultante dall'attestazione sia uguale o superiore all'orario giornaliero del dipendente.

In tali casi l'assenza del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

Permessi orari

Il permesso orario è fruito prima o dopo aver prestato attività lavorativa.

Inoltre, in caso di fruizione del permesso ai sensi del comma 3 dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000, il dipendente che prende servizio prima e/o dopo la riunione, può usufruire del permesso orario comprensivo anche del tempo di viaggio necessario.

Il permesso può essere contabilizzato come orario di lavoro solo se fruito all'interno della fascia temporale oraria dell'Ufficio.

Aspettativa

I dipendenti che svolgono le funzioni di sindaci, i presidenti delle province, i presidenti dei consigli comunali e provinciali, i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni delle aree metropolitane, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province, possono essere collocati a richiesta in *aspettativa non retribuita* per tutto il periodo di espletamento del mandato, ai sensi dell'art. 81 del D. Lgs. 267/2000.

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova.

I dipendenti che svolgono le funzioni di consiglieri di cui all'art. 77, c. 2, se a domanda collocati in aspettativa non retribuita, per il periodo di espletamento del mandato assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dall'art. 86 del D. Lgs. 267/2000.

- **Permessi:** *Il dipendente è tenuto a documentare mensilmente* l'attività ed i tempi di espletamento del proprio mandato, inviando all'ufficio del personale l'apposito **modulo riepilogativo (Mod. 18)**, unitamente alla trasmissione della necessaria attestazione da parte dell'Ente presso il quale svolge la propria funzione di Amministratore Locale.
- **Aspettativa:** Il dipendente interessato dovrà inviare all'ufficio del personale la richiesta redatta sull'apposito modulo **(Mod. 19)**, unitamente al provvedimento di nomina alla carica elettiva.

Per quanto riguarda il trattamento economico:

- per la fruizione dei permessi previsti dai cc. 1, 3 e 4 dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000 è prevista l'intera retribuzione.
- Il permesso di cui al c. 5 dell'art. 79 del D. Lgs. 267/2000 non è retribuito.
- Il periodo di aspettativa di cui all'art. 81 del D. Lgs. 267/2000 non è retribuito.

Normativa di riferimento

- D.Lgs. 267 del 18.08.2000 (T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali), artt. 79, 81, e 85



TUTELA DELLA MATERNITA'

Controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a *permessi retribuiti* 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 dei suddetti permessi la lavoratrice deve **comunicare preventivamente** l'assenza al dirigente dell'ufficio di assegnazione e, al rientro in servizio, trasmettere all'ufficio del personale apposita domanda (**Mod. 20**) unitamente alla relativa documentazione medica attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami o della visita specialistica e la causale relativa all'effettuazione di esami o visite prenatali.

Circa il trattamento economico, compete l'intera retribuzione.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 645 del 25 novembre 1996, art. 7
- D.L.gs 151 del 26.03.2001, art. 14

Interdizione anticipata dal lavoro per maternità

L'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi antecedenti l'inizio del congedo di maternità, può essere disposta dal Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro competente, su domanda dell'interessata, nei seguenti casi:

- per complicanze della gestazione;
- per condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della madre e del bambino, salvo il caso in cui il Responsabile della struttura ritenga che esistano altre mansioni cui poterla adibire.

In caso di complicanze della gestazione

- La dipendente è tenuta a comunicare al proprio ufficio di appartenenza l'assenza dal servizio il primo giorno in cui questa si verifica e presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio la richiesta di interdizione anticipata dal lavoro unitamente alla certificazione medica;
- La stessa dovrà trasmettere, nel più breve tempo possibile, all'ufficio del personale, copia della ricevuta rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, oltre ad una copia del certificato medico e, successivamente, copia del provvedimento emesso dalla suddetta Direzione Provinciale del Lavoro di collocamento in interdizione anticipata dal lavoro.

Condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della lavoratrice o per quella del bambino

- La dipendente è **obbligata a dare comunicazione del proprio stato di gravidanza, non appena accertato**, al dirigente dell'ufficio di appartenenza;
- Il dirigente stesso deve tempestivamente adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio della dipendente, modificandone eventualmente le condizioni o l'orario di lavoro; ove non sia possibile effettuare tali modifiche, per motivi organizzativi o produttivi, lo stesso deve provvedere ad adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Lo stesso provvede anche a far sottoporre la dipendente a visita medica da parte del Medico Competente;



- Il Medico Competente, qualora ritenga che la dipendente **non possa continuare** a svolgere l'attività lavorativa, ne dà comunicazione all'ufficio che provvede ad informare l'Ispettorato della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio il quale può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo antecedente l'inizio del congedo di maternità.

Compete alla dipendente interessata l'intera retribuzione fissa mensile comprese le quote di trattamento economico accessorio fisse e ricorrenti per tutti i periodi di astensione anticipata.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 151 del 26.03.2001, artt. 6, 7, 8, 11, 12, 16 e 17
- D.Lgs 626 del 19.09.1994 e s.m.i.

Congedo obbligatorio di maternità e paternità

Congedo di maternità

Con il termine "congedo di maternità", si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice connessa alla sua maternità nei **due mesi precedenti la data presunta del parto** (astensione obbligatoria pre-parto) e nei **tre mesi successivi alla data effettiva del parto** (astensione obbligatoria post-parto).

Flessibilità del congedo

Negli ultimi anni è stata introdotta la cosiddetta flessibilità del congedo di maternità, che consente alla lavoratrice dipendente di ritardare il periodo di astensione obbligatoria pre-parto fino a un mese prima della data presunta del parto e, conseguentemente, di usufruire di quattro mesi di astensione obbligatoria post-parto dopo la nascita del bambino.

La flessibilità è concedibile sempre che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che ciò non arrechi danno alla salute della gestante o del nascituro.

Il periodo di flessibilità può essere ridotto su istanza della dipendente o per fatti sopravvenuti, quali ad esempio l'insorgere di un periodo di malattia generica o specifica della gravidanza. In questo caso potrà essere differito dopo il parto solo il periodo di flessibilità coincidente con le giornate di effettiva prestazione lavorativa comprese le festività cadenti nello stesso.

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia successiva a quella presunta, l'astensione obbligatoria pre-parto è prolungata fino alla data di nascita del bambino; nel caso in cui il parto sia anticipato, i tre mesi decorrono comunque dalla data presunta del parto.

In caso di **parto prematuro** alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. 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 pre-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs.151/2001.

Il congedo di maternità (astensione obbligatoria post-parto) spetta anche alla lavoratrice in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, mentre in caso di



interruzione della gravidanza prima del 180° giorno, le relative assenze sono considerate giorni di malattia a tutti gli effetti.

Congedo di paternità

La legge riconosce anche al padre, dopo la nascita del bambino, il diritto di astenersi dal lavoro al posto della madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. **Il dipendente dovrà presentare al datore di lavoro richiesta di congedo corredata delle certificazioni relative alle condizioni previste.**

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale spetta l'intero periodo (5 mesi) anche per la parte che non coincide con il periodo lavorativo.

La dipendente dovrà presentare richiesta di congedo all'ufficio del personale, compilando l'apposito modulo (**Mod. 21**), unitamente al certificato medico di gravidanza contenente la data presunta del parto ed il mese della gestazione alla data della visita.

Qualora intenda avvalersi della flessibilità del congedo dovrà far pervenire, prima del settimo mese di gravidanza, e comunque intorno al sesto mese (per dare la possibilità all'Ufficio competente di procedere alle relative autorizzazioni), la domanda corredata del certificato rilasciato dal ginecologo, attestante la possibilità del proseguimento dell'attività lavorativa, al fine di poter procedere all'accertamento da parte del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Nei 30 giorni successivi al parto dovrà essere documentata, anche mediante autocertificazione, la nascita del figlio.

Entro lo stesso termine, in caso di aborto spontaneo o terapeutico avvenuto prima o dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, dovrà essere presentato un certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e la data in cui questo si è verificato.

Compete l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di trattamento economico accessorio pensionabile.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 151 del 26 marzo 2001, artt. 16 e 31
- C.C.N.L. vigente

Congedo di maternità e paternità in caso di adozione o di affidamento

Congedo di maternità e paternità in caso di adozione o di affidamento preadottivo internazionale.

Spetta ai genitori adottivi o affidatari, i quali possono fruire del *congedo di maternità* per cinque mesi ed avvalersene alternativamente, fino al raggiungimento del tetto massimo di cinque mesi totali.

Diversamente da quanto previsto per il padre naturale, il congedo di paternità può essere fruito dal padre adottivo o affidatario anche in caso di rinuncia della madre adottiva lavoratrice autonoma o subordinata, oltre che in caso di affidamento esclusivo al padre, in caso di morte, grave infermità, o abbandono della stessa madre.

I genitori possono usufruire del *congedo di maternità* in parola in caso di:



- **adozione nazionale:** il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia;
- **adozione internazionale:** il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Il lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

- **affidamento di minore:** il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

La lavoratrice o il lavoratore interessati, devono presentare apposita richiesta all'Ufficio del personale (**Mod. 22**), nella quale viene specificato se il minore è adottato o è in affidamento preadottivo o temporaneo, e se è di nazionalità straniera. La domanda **deve essere corredata dalla seguente documentazione:**

- per le adozioni nazionali:

copia del provvedimento di adozione o di affidamento o del verbale rilasciato dall'autorità competente attestante la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, per le adozioni nazionali;

- per le adozioni internazionali:

copia dell'atto rilasciato dall'autorità competente, ovvero ente autorizzato, o copia della sentenza del giudice straniero attestante la data di ingresso in Italia del minore.

Durante i periodi suelencati, compete al dipendente l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di trattamento economico accessorio pensionabile.

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 151 del 26 marzo 2001, artt. 21, 26 e 31
- L. 244 del 24.12.2007, art. 2, c. 452

La dipendente è tenuta a comunicare all'Ufficio del personale, **entro 30 giorni dal parto**, la nascita del proprio figlio attraverso la presentazione del certificato di nascita del bambino o della dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28.12.00, n. 445.

Riposi giornalieri

Fino al compimento del primo anno di vita del bambino, la madre ha diritto di fruire di riposi giornalieri nella misura di due ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è di almeno 6 ore, di una se lo stesso orario è inferiore a 6 ore.

Il diritto a tali riposi è esteso al padre lavoratore, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:



- quando i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- quando la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

E' riconosciuto al padre il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente" ma sia comunque una lavoratrice autonoma, libera professionista ecc.

Il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con Lettera Circolare n. 15 del 12.05.2009 ha riconosciuto il diritto del padre lavoratore ad usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, dei congedi di cui all'art. 40 del D.Lgs 151 del 26.03.01 (riposi giornalieri), anche nei casi in cui la madre svolga attività di lavoro casalingo, purché "sia impegnata in attività che necessariamente possano distoglierla dalla cura del neonato" quali, ad esempio, accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili, come precisato dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale con la Circolare n. 112 del 15.10.2009.

Pertanto, in presenza delle predette condizioni, opportunamente documentate, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino.

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo dell'astensione obbligatoria o facoltativa.

In caso di parto gemellare i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere usufruite anche dal padre. In tale ipotesi il padre può fruire delle suddette ore anche durante i periodi di congedo di maternità e congedo parentale della madre.

Tali permessi spettano anche al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Per usufruire di tali riposi il dipendente interessato deve presentare richiesta all'Ufficio del personale (**Mod. 23**).

Se la richiesta dei riposi viene presentata dal padre, è necessaria una **dichiarazione di rinuncia ai riposi stessi da parte della madre per il periodo in cui tale beneficio sarà utilizzato dal padre**.

Nel caso in cui, invece, la madre sia casalinga il padre dipendente dovrà allegare alla richiesta dei riposi anche l'idonea documentazione attestante **l'impossibilità della madre ad accudire il figlio** (dichiarazione sostitutiva di atto notorio, certificazione medica o sanitaria in caso di cure mediche o accertamenti sanitari).

Nel caso di raddoppio delle ore di riposo a seguito di parto plurimo, il dipendente deve dichiarare nella domanda se i riposi siano fruiti per intero, in via esclusiva, dallo stesso dipendente o congiuntamente con l'altro genitore.

Per quanto riguarda il trattamento economico, compete l'intera retribuzione.

Il diritto ai suddetti riposi giornalieri è esteso anche ai genitori adottivi o affidatari entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 151/2001, artt. 39-46
- Lettera Circolare n. 15 del 12.05.2009 del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali
- Circolare n. 112 del 15.10.2009 dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale



Congedo Parentale

Nei primi otto anni di vita del bambino, entrambi i genitori possono astenersi dal lavoro per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, di dieci mesi elevabili ad undici qualora il padre eserciti il diritto all'astensione per un periodo di almeno tre mesi, anche frazionati.

Fermo restando il limite complessivo suddetto, il diritto al congedo compete:

- alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai sei mesi;
- al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai sei mesi, elevabile a sette qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai dieci mesi, utilizzabili comunque entro l'ottavo anno di età del bambino.

La condizione di genitore "solo" si verifica: nel caso di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo ad un solo genitore, nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

I suddetti limiti sono raddoppiati in caso di parto gemellare.

Il padre e la madre possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente.

Il diritto a fruire del congedo in esame compete al padre anche nei seguenti casi:

- durante il periodo di astensione obbligatoria post-parto della madre;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice o sia lavoratrice autonoma;
- durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari giornalieri previsti dall'art. 39 del D:Lgs 151/2001.

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

Interruzione

Il periodo di congedo parentale si interrompe solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce o della malattia del figlio. In entrambi i casi dovrà essere prodotta idonea certificazione medica e, in caso di infermità propria, il dipendente dovrà provvedere anche a darne comunicazione all'Ufficio di appartenenza.

Ai fini della fruizione del congedo parentale, gli interessati dovranno presentare opportuna domanda all'Ufficio del personale (**Mod. 24**) e, per conoscenza, al dirigente responsabile dell'Ufficio di appartenenza, con un preavviso di 15 giorni rispetto alla data in cui intendono iniziare ad usufruirne (salvo casi di comprovata impossibilità). Ciò anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

Nel caso in cui l'altro genitore sia lavoratore dipendente, è necessario che il richiedente fornisca una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ai sensi degli artt. 47 e 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 relativa agli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dall'altro genitore ed alla corrispondente retribuzione percepita.

Qualora l'altro genitore sia lavoratore autonomo o non sia lavoratore, il richiedente è tenuto a dichiarare, ai sensi del citato D.P.R. n. 455/2000 sotto la sua responsabilità, che l'altro non fruisce del congedo parentale.

Il trattamento economico dell'intero periodo di congedo, computato complessivamente tra i due genitori, è il seguente:



- i **primi 30 giorni** sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute, e non riducono le ferie;
- i **restanti periodi**, fino alla concorrenza del limite di sei mesi e fino al compimento del III anno di vita del bambino, sono retribuiti al 30% e sono coperti da contribuzione figurativa.
- **oltre il terzo e fino all'ottavo anno di vita del bambino** è possibile usufruire del congedo parentale residuo, senza retribuzione. In alternativa, fermo restando i limiti massimi consentiti ai singoli genitori, è riconosciuta l'indennità giornaliera del 30% della retribuzione qualora il reddito individuale del lavoratore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico l'assicurazione generale obbligatoria.
- In tal caso il dipendente dovrà rendere una dichiarazione ai sensi del D.P.R. 445/2000 nella quale attesti, sotto la sua responsabilità, il reddito imponibile percepito nell'anno di riferimento, onde poter fruire del trattamento economico più favorevole previsto dall'art. 34, comma 3, del D. Leg.vo 151/01.

Tutti i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e, tranne i periodi retribuiti per intero, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Congedo parentale in caso di adozione o di affidamento preadottivo internazionale (Mod. 24)

I genitori adottivi o affidatari, analogamente ai genitori biologici, possono fruire del congedo parentale entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino nel momento dell'adozione o dell'affidamento, e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Fermi restando i predetti limiti temporali (oltre i quali non spettano né il congedo né la relativa indennità), spetta ai genitori, per un periodo massimo complessivo di **sei mesi tra i due genitori entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia**, lo stesso trattamento economico previsto per i genitori naturali.

L'indennità pari al 30% della retribuzione spetta anche dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia, o dopo i sei mesi di parentale usufruito, subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali previste dall'art. 34, c. 3, del D.Lgs 151/01.

Normativa di riferimento

- D.Lgs 151 del 26.03.2001, artt. 32 – 38
- L. 133 del 06.08.2008, art. 71
- D.L. 78 del 01.07.2009 come convertito in legge

Congedo per malattia del bambino

Nei primi otto anni di vita del bambino i genitori hanno diritto ad assentarsi durante la malattia dello stesso:

- fino al terzo anno di vita del figlio, per ciascun anno, per **trenta giorni con l'intera retribuzione**, mentre ulteriori assenze, eccedenti il suddetto limite, non sono retribuite;
- dopo i tre anni e fino agli otto anni del bambino, per **un massimo di cinque giorni lavorativi senza retribuzione**.
- **solo alternativamente**. In nessun caso è ammessa la fruizione contemporanea del permesso per lo stesso figlio.



Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento.

Il dipendente interessato è tenuto a presentare una specifica richiesta all'Ufficio del personale (**Mod. 25**), unitamente al certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato comprovante la malattia del bambino, oltre a produrre una dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445 del 28.12.00, attestante che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, tranne i periodi retribuiti per intero, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Congedo per malattia del bambino di età inferiore a otto anni in caso di adozione o di affido (Mod. 25)

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche ai genitori adottivi o affidatari per le malattie che si verificano nei primi tre anni dalla data di ingresso del minore in famiglia.

Spettano ai genitori, e comunque non oltre il sesto anno di età dello stesso, alternativamente, trenta giorni di congedo retribuito.

Ulteriori assenze allo stesso titolo non sono retribuite.

Ciascun genitore ha, inoltre, diritto ad assentarsi dal lavoro anche durante le malattie del minore che dovessero verificarsi successivamente al sesto anno di età e fino al compimento dell'ottavo anno, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno senza stipendio.

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei ed i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruibile nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Anche in questo caso tutte le assenze per malattia del figlio sono computate nell'anzianità di servizio e, ad eccezione dei periodi nei quali è corrisposta l'intera retribuzione, comportano la riduzione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Normativa di riferimento

- D. Lgs 151 del 26 marzo.2001, Capo VII, artt. 47-52
- L. 133 del 06 agosto 2008, art. 71

Il dirigente
Luciana Volta

Allegati:

- 1) modulistica (modelli da 14 a 25)

Per informazioni

Ufficio del personale:

Sanfilippo Marianatala 02 574627216

Ronza Ersilia 02 574627218

Asciutto Monica 02 574627219



Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia – Ufficio I – Via Ripamonti, 85 – 20141 Milano
Tel. +39 02 574 627 213 – Email direzione-lombardia@istruzione.it