

S.N.A.L.S.-CONF.S.A.L.
Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola
Segreteria Provinciale di Palermo

-
- *Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011, artt. 2 e 8 - Modifica delle disposizioni normative a tutela e sostegno della maternità e della paternità - Circolare INPS*
-
- * Come è noto, in attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183 - recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi - è stato emanato il decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011. Tale decreto prevede, agli artt. 2 e 8, alcune novità riguardanti i congedi e permessi riconosciuti alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti in occasione dell'evento di maternità/paternità.

A riguardo, l'INPS con la circolare n. 139 del 27/10/2011 ha fornito le precisazioni che, di seguito, sinteticamente si riportano:

• **Modifica introdotta dall'art. 12 del D.Lvo n. 119/2011**

Con l'entrata in vigore dell'art. 2 del decreto 119/2011, che ha aggiunto all'art. 16 del vigente T.U. il comma 1 bis, il legislatore ha introdotto la possibilità per la lavoratrice di riprendere, in presenza di particolari eventi e a determinate condizioni, l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum.

Gli eventi che consentono alla lavoratrice in congedo di maternità di optare per la ripresa del lavoro sono:

- l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione;
- il decesso del bambino alla nascita ovvero durante il congedo di maternità. Riguardo all'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, si ritiene che la facoltà di riprendere l'attività lavorativa sia riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno.

Quanto sopra è esercitabile a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) oppure convenzionato con il SSN ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata. La norma prevede anche un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro.

La lavoratrice che riprende l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum, non ha diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa.

In caso di interruzione di gravidanza la lavoratrice produrrà certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto e certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza.

Riguardo al decesso del bambino verificatosi al momento del parto oppure durante il periodo di congedo post partum - la lavoratrice che intenda avvalersi della facoltà di cui trattasi presenterà il certificato di morte del bambino oppure, in alternativa, dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.p.r. 445/2000.

• **Modifica introdotta dall'art. 8 del D.Lgs. 119/2011**

L'art. 8 del D.Lvo 119/2011, modifica il comma 1, dell'art. 45 del T.U. disponendo, che i riposi giornalieri per allattamento, in caso di adozione o affidamento, sono fruibili "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia" anziché "entro un anno di vita del bambino".

Tale intervento è esclusivamente formale posto che, sul piano sostanziale del diritto, già a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 104 del 9 aprile 2003, i riposi in questione sono fruibili dai genitori adottivi/affidatari entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore.

Infatti, la Corte costituzionale, con la citata sentenza, ha dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 45 del T.U. nella parte in cui prevede che i riposi giornalieri di cui agli artt. 39, 40 e 41 del T.U. "si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia".

Provvediamo ad inserire in area riservata ed internet il testo ufficiale della suddetta disposizione che, a nostro parere, è applicabile anche al personale della scuola.