

Questioni da chiarire in merito al „nuovo“ congedo parentale discusse in data 20.01.2025 internamente

Articolo 44: interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. Comma 1: *“In caso di malattia del genitore, il congedo parentale è interrotto, su richiesta debitamente documentata.”*

Il congedo parentale si interrompe solo in caso di malattia del richiedente? Effektiv sieht der Kollektivvertrag eine Unterbrechung nur im Falle der Krankheit vor.

Applicazione: il congedo parentale si interrompe solo ed esclusivamente per malattia del genitore.

Articolo 45: trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico

2. Comma 1, lettere a), b) e c): *“per un mese nei primi tre mesi di fruizione)*

Domanda:

i primi tre mesi di fruizione sono riferiti ai rispettivi 3 mesi inalienabili di ciascun genitore o ai primi tre mesi del congedo generale? Vista la possibilità di fruizione dei mesi indennizzati all'80 e al 100% in modalità ripartita tra i genitori o da uno soltanto di essi, si tenderebbe ad un'interpretazione relativa ai primi 3 mesi inalienabili. Così facendo il primo mese di un genitore non dovrà necessariamente essere il primo mese dell'altro genitore.

Applicazione: si tratta dei 3 mesi di spettanza individuale. I primi 3 mesi di un genitore potranno perciò non combaciare temporalmente con i primi 3 mesi dell'altro genitore.

3. Comma 1, lettere a) e b): *“(omissis) per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità obbligatoria (omissis).”*

Il congedo di paternità alternativo o obbligatorio di cui all'articolo 41 del CCI del 2008 corrisponde al congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni lavorativi.

Domanda:

si voleva forse dire congedo di maternità obbligatoria o congedo di paternità alternativo, che spetta in alternativa al congedo di maternità? O i termini di fruizione di madre e padre dipendono da fattori diversi? Madre congedo di maternità obbligatoria e padre congedo di paternità alternativo di 10 giorni.

Applicazione: si tratta effettivamente di congedo di maternità o congedo di paternità (alternativo o obbligatorio). La madre potrebbe così terminare il congedo di maternità prima del 31.12. e non rientrare in un mese maggiorato. Se il padre però decide di prendere congedo paternità obbligatoria successivamente al 31.12. riapre la possibilità al mese maggiorato. (Vedasi FAQ congedo parentale 2024 INPS).

4. Comma 1, lettera d) *“Per ulteriori tre mesi di fruizione: Per i periodi di congedo parentale fruiti, il 20 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Per i periodi di congedo parentale fruiti, dal mese successivo all'entrata in vigore del presente articolo il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.”*

Il CCI in questione dice al comma 2 dell'articolo 2 che *“Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali. In*

manca di decorrenze indicate, gli effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto."

Domanda:

il trattamento economico pari al 30% si applica con decorrenza 01.01.2025?

Applicazione: il trattamento economico pari al 30% si applica con decorrenza 01.01.2025.

5. *Comma 2: "Percentuali retribuite più favorevoli previste dalla legislazione statale sono da applicarsi con le decorrenze ivi indicate."*

La legge di bilancio 30.12.2024, n. 207 (legge di bilancio 2025) ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", disponendo l'elevazione, dal 30% al 80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

Domanda:

si applica direttamente? Non è necessario attendere un adeguamento a livello di previsione finanziaria?

Applicazione: Si applica direttamente per un terzo mese entro i 6 anni di vita del figlio.

6. *Comma 6: "A partire dal 13/08/2022 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione della tredicesima mensilità e neanche una riduzione delle ferie."*

Domanda: la tredicesima si calcola in relazione al pagamento effettivo (100%, 80%, 30% e 20%)?

Applicazione: vedasi articolo 75, comma 2 del CCI del 2008: "Al personale è, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione annua spettante sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 nonché degli altri emolumenti già utili ai fini della tredicesima mensilità, da individuarsi nella contrattazione di comparto. Al personale assunto o che cessa dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale al periodo di servizio prestato. Vuol dire che si riduce al pagamento effettivo."

7. *Comma 6: "A partire dal 13/08/2022 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione della tredicesima mensilità e neanche una riduzione delle ferie."*

Domanda:

come gestire la maturazione delle ferie? Trattandosi di congedo ordinario ex art. 23 del CCI 2008 risulterebbe soggetto a scadenze di fruizione che però non sono compatibili con gli altri istituti. Esempio: chi prende congedo parentale e aspettativa non retribuita, resta assente per 32 mesi e si trova le ferie scadute. La nostra proposta sarebbe differenziare il congedo ordinario dal congedo ordinario maturato in congedo parentale. Che scadenze si possono applicare? Come si comporta lo stato? Il problema risulta maggiormente complicato riferito al personale pedagogico, che può prendere ferie solamente durante i mesi estivi.

Applicazione: terminato il congedo parentale si comunicano le ferie maturate. Se non vengono prese in considerazione, va garantita una pianificazione ferie nel rispetto dei termini previsti all'articolo 23 del CCI 2008.

8. Comma 6: *“A partire dal 13/08/2022 i periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione della tredicesima mensilità e neanche una riduzione delle ferie.”*

Domanda: come comportarsi con il personale che si dimette in seguito a congedo e aspettativa? Quelle ferie ordinarie maturate e non godute per impossibilità, vanno monetizzate come da ultima sentenza della corte di giustizia europea del 18.01.2024 n. 218/2022?

Applicazione: si monetizzano solo nelle situazioni particolari di cui dalla circolare n. 8 del 27.3.2013 punto 3.4: *“La corresponsione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito può aver luogo, in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro, qualora, pur dimostrando una puntuale pianificazione, non sia stato possibile fruire del previsto periodo di congedo ordinario per uno dei seguenti motivi: decesso, malattia, infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per permanente e completa inidoneità al servizio, congedo obbligatorio per maternità e altre assenze non dipendenti dalla volontà del dipendente. Qualora l'assenza dal servizio sia programmata, deve essere in ogni caso preventivata la fruizione del congedo ordinario maturato.”*

Frage:

Nachdem die Freistellung aus Erziehungsgründen laut Art. 52, Absatz 1 des BÜKV 2008 Alternativ zu Elternzeit und Wartestand gilt, dürfte es nun auch für die ersten acht Monate der Freistellung aus Erziehungsgründen keine Kürzung des 13. Monatsgehalts und keine Kürzung der Ferien mehr geben. Korrekt?

Ja.

Articolo 47: congedo straordinario per la malattia del figlio/a

9. Comma 1: *“Per ogni figlio/a in stato di malattia spetta, fino al 14 anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.”*

Domanda:

ne entrano in godimenti anche i genitori, la cui prole ha compiuto il 12esimo anno di vita prima dell’entrata in vigore del CCI, senza aver ancora raggiunto il 14esimo anno di vita? A condizione ovviamente che i 60 giorni di spettanza non siano già raggiunti.

JA

10. Comma 2: *“Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei figli adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati entro i 14 anni dall’ingresso del minore in famiglia fino al compimento della maggiore età. Per figli con disabilità il presente articolo viene applicato fino al raggiungimento della maggiore età.”*

Domanda:

cosa si intende per disabilità? Quelle definite dalla legge 104/1992? Quelle generalmente certificate?

Applicazione: si intendono generalmente le disabilità di cui alla legge n. 104/1992, a prescindere dalla loro entità.

Articolo 50: aspettativa per il personale con prole

11. Comma 1: *“Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio/a, da usufruire entro il 16° anno di vita del figlio/a ed in non più di due soluzioni. Se il servizio effettivo viene ripreso tra i due periodi, è necessario che questo abbia una durata di almeno sei mesi. In caso di parto plurimo l’aspettativa per ogni figlio/a oltre al primo è al massimo di un anno.”*

Domanda:

con decorrenza 13.08.2022 il congedo parentale risulta utile ai fini del congedo ordinario. Al fine di “abbattere” le ferie maturate in tale periodo, si potrebbe prendere in considerazione una fruizione durante i due periodi, senza che ciò valga come servizio effettivo? Mantenendo anche in essere il diritto alla proroga del personale supplente assunto su tale posto? Operare in sostanza come si opera al termine della maternità obbligatoria, dove prima di passare alle assenze facoltative, si richiede al personale di fruire prima delle ferie maturate, al fine di non farle scadere. In tal caso il personale supplente viene mantenuto in essere.

Applicazione: anche qui si applica l’articolo 23 del CCI 2008, alla stregua di quanto previsto nel congedo parentale. I termini decorrono dalla presa di servizio. Vedasi domanda 5.

Articolo 51: cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole

12. Comma 2: *“Il limite massimo di trentadue mesi non si applica per il personale che alla data di entrata in vigore del presente articolo, abbia già fruito dei 31 mesi previsti precedentemente. Al personale che residua ancora il godimento del presente istituto viene riconosciuta, su richiesta, la mensilità aggiuntiva.”*

Domanda:

chi ha di fatto diritto al 32esimo mese?

Esempio: la richiedente ha fruito di tutto il congedo parentale (8mesi) che le spetta e in aggiunta ho anche fruito dell’aspettativa non retribuita per prole in due periodi (12 mesi + 10 mesi), ma nella fruizione del secondo periodo, richiede un periodo inferiore rispetto a quanto le resterebbe, rinunciando così ad un mese. Al comma due non si parla di periodi, ma solo dei 31 mesi previsti. La richiedente che ha rinunciato ad 1 mese può richiedere il 32esimo mese? Anche se ha già richiesto due periodi, ma nel secondo ha rinunciato ad un mese di spettanza? A chi deve spettare generalmente? Risulta chiaro che possa essere attribuito a chi non ha richiesto ancora il secondo periodo o a chi ne sta fruendo. Ma cosa fare con coloro che hanno rinunciato alla fruizione di periodi spettanti e che hanno terminato i due periodi? Quali sono i criteri per escludere il personale richiedente? Solo coloro che hanno fruito di tutti i periodi prima del 01.01.2025?

Wer schon zwei Perioden genossen und abgeschlossen hat, spricht am 01.01.2025 bereits wieder im Dienst ist, hat kein Anrecht auf das 32. Monat, so wie es der Kollektivvertrag vorsieht.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin hat auf eigenen Wunsch den Wartestand für das Personal mit Kindern nicht in vollem, zustehendem Ausmaß in zwei Abschnitten beantragt und hat auch die max. 8 Monate Elternzeit nicht voll genossen. Am 01.01.2025 beansprucht sie gerade den zweiten Abschnitt des Wartestandes mit reduziertem Stundenplan, welcher im Juni 2025 endet. Bei Beendigung desselben hat sie dann folglich insgesamt nicht 23 Monate erreicht. Hat sie in diesem Fall Anrecht auch auf ein zusätzliches Monat Wartestand und wenn ja, gleich anschließend an die Beendigung des aktuellen Wartestandes?

JA, anhängen gleich im Anschluss, wenn die Mitarbeiterin will... also ergibt sich auch kein dritter Abschnitt.

Beispiel:

Eine Mitarbeiterin hat den zweiten Abschnitt des Wartestandes unterbrochen, indem sie auf begründeten Antrag vorzeitig in den Dienst zurückgekehrt ist. Da in diesem Fall laut der Bestimmung des Art. 50 Abs. 4 des BÜKV vom 12.02.2008 der restliche Wartestand verloren gegangen ist und es sich um den zweiten Abschnitt gehandelt hat, hat diese Mitarbeiterin keinen Anspruch mehr auf den zusätzlichen Monat, richtig?

JA, kein Anspruch auf den zusätzlichen Monat.

Beispiel:

Der zweite Abschnitt des Wartestandes wurde bei Erreichen des 12. Lebensjahres des Kindes N.N. (*10.09.2012) von Amts wegen mit 10.09.2024 beendet/unterbrochen. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten insgesamt 18 Monate und somit nicht alle zustehenden 23 Monate beansprucht werden. Aufgrund des neuen BÜKV kann der Wartestand bis zum Erreichen des **16.** Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden.

Applicazione: il 32esimo mese spetta solamente a coloro che non hanno ancora fruito di un secondo periodo o a coloro che sono in godimento del secondo periodo all'entrata in vigore della normativa. Ultimi potranno, su richiesta, richiedere l'aggiunta del 32esimo mese, che andrà a prorogare il secondo periodo, senza crearne un terzo. Chi si trova decurtato il periodo per raggiungimento dell'età massima prima del 31.12, non avrà diritto ad un 32esimo mese, perché la perdita va ricondotta ad una organizzazione dei richiedenti, che con l'entrata in vigore della nuova normativa non può portare a trattamenti di favore.

Beispiel:

23 Monate Wartestand wurden schon in Anspruch genommen, bis zum Erreichen des 12. Lebensjahres des Kindes wurde die Elternzeit **nicht** aufgebraucht. Aufgrund des neuen BÜKV kann der Wartestand bis zum Erreichen des **16.** Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden, wenn die zuvor vorgesehenen 31 Monate insgesamt noch nicht genossen wurden.

Applicazione: se risultano utili periodi da fruire, si possono concedere. In questo caso si tratta di congedo parentale e non di aspettativa, perché quella è stata presa tutta.

Articolo 52: permesso per motivi educativi

13. *“Fatta salva l'applicazione del comma 6 del presente articolo si applica l'articolo 45, commi 1, 2, 4 e 6, per i primi otto mesi del permesso per motivi educativi. Per il restante periodo del permesso è dovuto il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.”*

Domanda: ci sono tre istituti:

- Congedo parentale
- Aspettativa per prole
- Permesso per motivi educativi

Congedo e aspettativa sono cumulabili e si prendono alternativamente al permesso per motivi educativi. Cosa fare se un richiedente chiede congedo, dichiarando che l'altro genitore (esterno all'ente pubblico) ha preso permesso? Se ambedue i genitori fossero dipendenti dello stesso ente, non sarebbe possibile. Come comportarsi però se uno dei due genitori è esterno? Deve importarci quanto ha preso?

Applicazione: Il permesso per motivi educativi è un istituto prettamente provinciale. Se si tratta di dipendenti del CCI si applica la normativa provinciale, per cui spetta in alternativa a congedo parentale e aspettativa per figli. Nel contratto „insegnanti statati“ l’abbiamo indicato esplicitamente ma purtroppo nel BÜKV no e allora vale ancora l’articolo vecchio. Se l’altro genitore è nel privato non si discute. Ma se l’altro genitore è in provincia non possiamo concederlo.. ma se insiste nel voler i 3 mesi inalienabili di congedo parentale, pare che gli spettino.

Auszug BÜKV der Schulen staatlicher Art:

1. Absatz 1 des Artikels 33 der Anlage 4, II. Abschnitt des Einheitstextes vom 23. April 2003 wird wie folgt ersetzt:

„1. Ein Elternteil kann die Freistellung aus Erziehungsgründen für 24 Monate beantragen. Dies ist eine Alternative sowohl zum gesamten Elternurlaub nach Artikel 23, unbeschadet des dem anderen Elternteil vorbehaltenen Zeitraums von drei Monaten gemäß Artikel 23 Absatz 1 Buchstaben a) und b), als auch zum gesamten Wartestand für das Personal mit Kindern nach Artikel 31.“

Bolzano, il 03.02.2025