



UIL SCUOLA CREMONA

Viale Trento e Trieste 27/B - 26100 – CREMONA

www.uilscuolacremona.it

cremona@uilscuola.it

Oreste Pegno cell: 324 600 80 86

(chiamate, sms, whatsapp, videoconferenza)

IL CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

(fino agli 8 anni di età)

Personale docente e ATA

PREMESSA

➤ *A chi spetta*

L'art. 1 comma 1 del D.Lgs. n.151/2001 dispone che *“Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*

Pertanto, il **congedo per malattia del bambino** spetta a **tutto il personale in servizio (docente e ATA)**, sia a tempo determinato (anche per supplenza breve) che indeterminato, **con uguali diritti**.¹

Ovviamente per il personale a tempo determinato i diritti sono tali nei limiti della durata della nomina.

Il congedo spetta **anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto.**

➤ *Totale periodo a disposizione per entrambi i genitori*

L'art. 47 del D.L.vo n. 151/2001, ai comma 1 e 2, dispone che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto a fruire di **congedi per la malattia di ciascun figlio di**

età non superiore agli otto anni, così ripartiti:

¹ L'art. 12 del CCNL/2007 dispone che "al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. Lgs. n. 151/2001". E l'art. 19 che "Al personale di cui al presente articolo [FERIE, PERMESSI ED ASSENZE DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO] si applicano le norme relative ai congedi parentali come disciplinati dall'art. 12".

- Fino ai **tre anni di età del bambino il congedo per la malattia del figlio può essere fruito senza alcun limite** (per la retribuzione vedere paragrafo successivo).
- Fra **i tre e gli otto anni**, invece, spettano solo **cinque giorni lavorativi di congedo all'anno per ciascun genitore non retribuito**, da fruire sempre alternativamente.

A differenza dei periodi senza limite fino ai tre anni di età del bambino, la norma specifica che i cinque giorni di assenza **devono riferirsi esclusivamente a giorni lavorativi** (non vengono quindi conteggiati gli eventuali giorni non lavorativi o festivi ricadenti all'interno del periodo di fruizione).

➤ Diritto alla fruizione del congedo

Il dipendente che richiede il congedo per malattia del bambino **è titolare di un vero e proprio diritto potestativo alla fruizione dello stesso**. Anche in presenza di esigenze di servizio, **il Dirigente comunque non potrebbe negare o interrompere la fruizione da parte del dipendente del periodo di congedo richiesto**. Pertanto, non si tratta di assenze che debbano essere autorizzate discrezionalmente dal Dirigente. Questo, infatti, deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge e prendere atto del diritto ad assentarsi della dipendente.

➤ Alternanza del diritto (madre o padre)

Diversamente da ciò che avviene con il congedo parentale che, nei limiti di durata complessiva fra padre e madre, può essere fruito anche contemporaneamente da madre e padre (anche per lo stesso figlio), **non è possibile né che padre e madre fruiscano contemporaneamente dei congedi per malattia del figlio** (l'art. 47, comma 1 del D. Lgs. 151/2001 prevede espressamente l'alternatività tra i genitori) né che un genitore fruisca di un congedo per malattia del figlio contemporaneamente al congedo parentale (art. 22, comma 6 D.Lgs. n. 151/2001, richiamato dall'art. 34, comma 6 stesso decreto).

➤ Controlli

Il **comma 5** dell'art. 47 del D.Lgs. n.151/2001 dispone che **ai congedi per malattia del figlio, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore**.

Pertanto, il lavoratore/lavoratrice che richiede il congedo per malattia del bambino **non è soggetto a controlli fiscali né ha l'obbligo di rispettare fasce orarie di controllo.**

➤ **Sanzioni per il datore di lavoro**

L'inosservanza dell'obbligo di concessione dei permessi per malattia del figlio è punito con una **sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.**

RETRIBUZIONE

✚ ***Primi 30 giorni interamente retribuiti per ciascun anno del figlio fino al compimento del 3° anno di età (compreso il giorno del 3° compleanno), se fruiti successivamente al congedo di maternità/paternità***

Come già precisato la norma non prevede limiti di durata per la fruizione dei congedi per malattia del **figlio di età non superiore a tre anni** (inoltre il congedo può essere fruito già nel corso del primo anno di vita del bambino).

All'interno di questo periodo di tre anni ci sono dei particolari benefici per il personale della scuola. Vediamo quali.

L'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 dispone che *"Sono fatte salve le **condizioni di maggior favore** stabilite da leggi, regolamenti, **contratti collettivi**, e da ogni altra disposizione"*.

La normativa contenuta nel D. Lgs. n. 151/2001, che nulla riferisce in ordine alla possibilità di retribuire i periodi di assenza per malattia del figlio, è integrata dalle favorevoli disposizioni recate dall'art. 12 del CCNL/2007.

L'art. **12 comma 5 del CCNL/2007** dispone infatti che *"...**sino al compimento del terzo anno di vita del bambino**, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D. L.gs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri **sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori**, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni"*.

La predetta norma pattizia prevede che vengano riconosciuti alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri, **per ciascun anno di età del bambino e fino al compimento dei tre anni del medesimo, 30 giorni di assenza retribuita,**

successivamente al periodo di congedo di maternità o di paternità.²

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo sia applicabile ad entrambi i genitori, per il computo dei trenta giorni occorre sommare i giorni di congedo di ciascuno di essi (es. 20 giorni madre e 10 giorni padre). Detto periodo di 30 giorni è fruibile sia in modo continuativo che frazionato.

➤ 30 giorni annuali con riferimento agli anni di vita del bambino.

I 30 giorni annuali interamente retribuiti sono computati sempre con riferimento agli anni di vita del bambino (non all'anno scolastico o solare).³

Si potrebbe quindi ipotizzare che in un anno scolastico i genitori potrebbero avere a disposizione anche 60 giorni di congedo retribuito invece che 30.

Ipotizziamo infatti che il figlio nasca il **14 dicembre 2018**. I 30 giorni retribuiti nel primo anno di vita sono validi **fino al 14 dicembre 2019** (compreso). Pertanto, considerando che l'anno scolastico inizia a settembre e finisce ad agosto si avranno:

- **30 gg. retribuiti nell'anno scolastico 2018/19** nel periodo marzo/agosto (ricordiamo che i giorni sono retribuiti solo dopo terminati i 3 mesi post-parto della madre);
- **altri 30 dal 15 dicembre 2019 al 31 agosto 2020** ovvero nell'a.s. 2019/20.

Ulteriori assenze allo stesso titolo (si ricorda che il congedo per malattia è estesa fino al compimento del terzo anno di età del figlio, senza alcun limite di giorni), eccedenti il limite suddetto dei 30 giorni, sono senza assegni, ma ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

² I dipendenti della scuola hanno quindi diritto a 30 giorni di permesso retribuiti dopo la fine del congedo obbligatorio fino al compimento del 1° anno del bambino. Successivamente possono contare su altri 30 giorni retribuiti nel 2° anno di vita del bambino. Infine, nel terzo anno del figlio si ha diritto a ulteriori 30 giorni retribuiti per malattia.

³ **INPS, messaggio "Malattia del figlio: disciplina e adempimenti"**: "Si ipotizzi la richiesta di assenza per malattia di un figlio nato il 20 luglio 2011: fino al 20 luglio 2014 compreso ciascun genitore si può assentare alternativamente per tutta la durata della malattia del figlio (malattia coperta da certificato medico); dal 21 luglio 2014 al 20 luglio 2019 compreso (giorno del compimento dell'8° anno di età del figlio) ciascun genitore si potrà assentare per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno".

+ **5 giorni non retribuiti per ciascun anno del figlio dal 4° anno fino all'8° anno di età (compreso il giorno dell'8° compleanno)**

A **ciascun genitore** sono riconosciuti, alternativamente, **5 giorni lavorativi l'anno** (5 giorni al padre e 5 giorni alla madre) **non retribuiti**, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i quattro (dal giorno successivo al compimento del terzo anno di età) e gli otto anni (compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età):

I 5 giorni di congedo si intendono per anno di vita del bambino (5 gg. non retribuiti per ciascun genitore **per ogni anno** fino al compimento dell'ottavo compleanno).

Tali giorni pur non essendo retribuiti sono ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Il genitore non può usufruire, oltre ai giorni annui che gli spettano per la malattia del figlio, anche di quelli dell'altro genitore, in presenza di rinuncia.⁴

DIRITTI E LIMITI PER LA MADRE

La madre lavoratrice **non può fruire del congedo di malattia del figlio durante il congedo di maternità obbligatorio post-partum** (di norma 3 mesi dopo il parto).

Tale congedo, infatti, essendo appunto "obbligatorio" non può essere interrotto da nessun tipo di permesso o aspettativa.

La madre può però usufruire del congedo per malattia del figlio se il padre è nello stesso periodo in congedo parentale (anche per lo stesso figlio) o se il padre fruisce nello stesso periodo di altre tipologie di congedo.

Unica eccezione, come già evidenziato, il congedo per malattia del figlio non può essere fruito contemporaneamente per lo stesso figlio ma obbligatoriamente in modo alternativo o la madre o il padre.

⁴ In questi casi i 5 giorni rimangono tali per ciascun genitore. Se, quindi, un genitore non fruisce dei "suoi" 5 giorni l'altro genitore non può sommare ai 5 giorni che gli spettano i 5 giorni (o parte di essi) non fruiti dall'altro genitore. Così come non può sommare i 5 giorni eventualmente non fruiti in un determinato anno con i 5 giorni che gli spettano per gli anni successivi.

DIRITTI E LIMITI DEL PADRE

A differenza della madre il padre potrebbe fruire del congedo **anche nei periodi in cui la madre è in congedo obbligatorio dopo il parto.**

In questo caso, però, come evidenziato nel paragrafo “retribuzione”, **il congedo è senza assegni.**⁵

Se, invece, **utilizza il congedo a partire dal termine di quello obbligatorio** (dopo i 3 mesi post parto), al pari della madre può beneficiare, come prevede l’art. 12 comma 5 del CCNL/2007, dei primi 30 giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, fino ai tre anni del bambino.

Il padre può inoltre fruire del congedo per la malattia del figlio se la madre fruisce del congedo parentale o dei riposi per allattamento (anche per lo stesso figlio).

Unica eccezione, come già evidenziato, il congedo per malattia del figlio non può essere fruito contemporaneamente per lo stesso figlio ma obbligatoriamente in modo alternativo o la madre o il padre.

TERMINI DI PREAVVISO E DOCUMENTAZIONE

➤ Documentazione

I dipendenti, per fruire del congedo per la malattia del figlio, devono presentare all’ufficio di appartenenza **un certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato,** nonché una dichiarazione, resa ai sensi del DPR n. 445/2000, attestante che **l’altro genitore non sia nello stesso periodo in**

⁵ Si ricorda che il padre può “superare” questa “limitazione” chiedendo di assentarsi a titolo di **congedo parentale** (in tal caso ha diritto ad assentarsi fin dalla nascita del figlio con diritto all’intera retribuzione per i primi 30 giorni di congedo anche quando l’altro genitore non abbia diritto al congedo). Inoltre il padre nel limite del periodo massimo consentito può fruire del congedo parentale anche se la madre del bambino usufruisce nello stesso periodo del congedo per maternità per lo stesso figlio (ne può usufruire a decorrere dal giorno successivo al parto), del congedo parentale (anche per lo stesso figlio), del congedo per malattia del figlio (anche se il congedo parentale del padre è per lo stesso figlio) delle ferie o di un permesso per motivi personali e di famiglia oppure di un periodo di aspettativa. Tali assenze fanno infatti riferimento ad istituti contrattuali e legislativi diversi.

astensione dal lavoro per il medesimo motivo ed i periodi con diritto all'intero trattamento economico eventualmente fruiti dall'altro genitore.⁶

Dalla documentazione sostitutiva dovranno risultare tutti gli elementi in ordine alla posizione familiare e lavorativa dell'altro genitore nonché alla fruizione del beneficio in questione.

Non è necessario che nel certificato sia indicata anche la diagnosi oltre la prognosi (la malattia del figlio non deve essere nella fase acuta, né essere grave).

➤ Termini di preavviso

A differenza del congedo parentale per cui la norma indica un termine minimo di preavviso per fruire del diritto al congedo (15 gg. o 48 ore nei casi particolari), per il congedo di malattia per il figlio **non esiste, per norma, un termine di preavviso che il dipendente deve rispettare.**

Può quindi anche capitare che la malattia del bambino si verifichi il giorno stesso in cui il dipendente debba recarsi a scuola (pensiamo anche ad una febbre avvenuta durante la notte).

È dunque possibile che il dipendente non riesca a farsi rilasciare per tempo il certificato dal medico specialista per inviarlo alla scuola di servizio. In questi casi la procedura da adottare è la stessa per la malattia propria:

- Il dipendente deve comunicare “tempestivamente”, quindi per le vie brevi (tramite telefono o al massimo via fax o telegramma), e “non oltre l’inizio dell’orario di lavoro” l’assenza per malattia del figlio.
- È utile precisare che per “orario di lavoro” si intende l’orario di apertura della scuola e non quello di servizio del personale.

⁶ Il medico specialista che rilascia la certificazione sanitaria **non dev'essere obbligatoriamente un pediatra.** Nell'art. 47 citato non compare infatti la parola “pediatra”, ma è indicato che la certificazione dev'essere rilasciata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Fermo restando che il certificato dev'essere quindi rilasciato da un medico specialista, e il pediatra non è il solo medico specialista del servizio sanitario nazionale, si ritiene che il certificato, perché abbia validità, non dev'essere obbligatoriamente rilasciato da un pediatra.

Es. Docente che il giorno in cui informa la scuola dell'assenza per malattia del figlio inizia la sua giornata lavorativa dalla "seconda ora" in poi: ha comunque l'obbligo di comunicare l'assenza entro l'orario di apertura della scuola e in ogni caso prima che in quel giorno inizino le lezioni.

Tale obbligo di comunicazione, indipendentemente dall'orario di servizio del dipendente e dalle modalità di invio poi della certificazione medica, rientra nel dovere di diligenza sancito dalla Corte di Cassazione in data 14/5/97: in questo caso il dovere del personale è quello di comunicare tempestivamente l'assenza in modo da permettere alla scuola di provvedere alla sostituzione.

Dopodiché si riserverà di presentare al più presto il certificato medico redatto dallo specialista e di compilare gli appositi moduli forniti dalla segreteria.

ADOZIONI O AFFIDAMENTI

➤ Normativa di riferimento

Il congedo per la malattia del bambino spetta ai genitori adottivi o affidatari, nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, **senza alcun limite temporale, fino ai sei anni di età del figlio** (art. 50, comma 2, del D.L.vo n. 151/2001).

Spetta, invece, **nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, tra i sei e i dodici anni di età per un periodo massimo di 3 anni dall'ingresso in famiglia.**

In sostanza è possibile fruire del congedo fino ai 15 anni di età del minore adottato o in affido.

➤ Documentazione e preavviso

Vale quanto detto per i figli naturali.

➤ Retribuzione

L'art. 50 del D.Lgs n. 151 del 2001 **eleva da tre a sei anni** di vita del bambino il limite entro il quale i genitori adottivi possono fruire **senza limiti temporali** del congedo per la malattia del figlio.

Il CCNL/2007, invece, all'art. 12 comma 5, come già detto, introduce, in aggiunta alla suindicata tutela legislativa, uno specifico beneficio economico **fruibile fino al compimento dei tre anni di vita del bambino.** In tale ambito, quindi, per ciascun anno, i primi trenta giorni del congedo in oggetto, cumulativamente tra i due genitori, sono

retribuiti.

Da ciò, nel caso delle adozioni e affidi deriva tale ripartizione:

✚ *Figlio adottato o in affido che entri nella famiglia con età fino a 6 anni:*

I 30 giorni retribuiti possono essere utilizzati **fino al 6° anno di età** (invece che fino a 3 anni di età) **per un periodo massimo di 3 anni dall'ingresso in famiglia.**

Ulteriori assenze allo stesso titolo (si ricorda che il congedo per malattia è estesa fino al compimento del sesto anno di età del figlio, senza alcun limite di giorni), **eccedenti il limite suddetto dei 30 giorni, sono senza assegni**, ma ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

✚ *Figlio adottato o in affido che entri nella famiglia con età da 6 anni a 12 anni*

Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro **nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno non retribuiti per ciascun genitore per i primi tre anni dall'ingresso in famiglia**, ma ugualmente utili ai fini dell'anzianità di servizio.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

➤ Art. 48 del D.Lgs. 151/2001

Ai sensi del comma 1 dell'art. 48 i periodi di congedo per la malattia del figlio **sono computati nell'anzianità di servizio**, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

➤ Art. 12 del CCNL/2007

Nell'ambito dei periodi di congedo parentale con diritto a retribuzione sopra indicati l'art. 12, comma 5 già citato, prevede per i primi trenta giorni di fruizione del beneficio, fruibili anche frazionatamente e computati complessivamente tra entrambi i genitori, un ulteriore trattamento di favore, consistente:

- nella mancata riduzione delle ferie;
- nell'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero.

➤ CCNI Mobilità

La “premessa” alla tabella di valutazione titoli con cui si valuta il servizio di pre-ruolo e ruolo dispone chiaramente che

“I periodi di congedo retribuiti e non retribuiti disciplinati dal Decreto Legislativo 26.3.2001 n. 151 (Capo III – Congedo di maternità, Capo IV – Congedo di paternità, Capo V – Congedo parentale, Capo VII – Congedi per la malattia del figlio) devono essere computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti.”

➤ Personale assunto a tempo determinato e indeterminato

Pertanto, dalla normativa finora richiamata appare chiaro come tutti i periodi di congedo per malattia del figlio, anche quelli eventualmente non retribuiti, sono considerati “effettivo servizio” ai fini della valutazione del servizio di ruolo, pre ruolo, dell’aggiornamento delle graduatorie permanenti/istituto/esaurimento.

I CASI PARTICOLARI

COSA SI INTENDE PER “MALATTIA DEL FIGLIO”

Si parla di “malattia del figlio” (art. 47 D. Lgs. n. 151/2001) quando è in corso una vera patologia, la quale non deve necessariamente essere nella fase acuta né essere grave.

La diagnosi, non essendo esplicitamente prevista dal D. Lgs citato, può anche essere omessa dal medico specialista, se il genitore lo richiede esplicitamente.

A differenza di ciò che avviene per il lavoratore comune, per il figlio lo stato di malattia comprende non solo la fase patologica vera e propria, ma anche quella successiva di convalescenza (Cassazione 2953/97).

Il congedo spetta anche quando il figlio minore dei tre anni sia affetto da fasi acute di una patologia cronica, in quanto queste ultime hanno carattere episodico e una durata non dissimile da quelle delle comuni malattie dei bambini e anzi richiedono una assistenza materiale e affettiva maggiore di quella occorrente in presenza di infermità a carattere permanente (TAR Lombardia 2394/98).

Non può invece essere considerata “malattia” la generica necessità di assistenza o la semplice indicazione da parte dello specialista dell’esigenza di “far cambiare aria al figlio” (INPS, messaggio “Malattia del figlio: disciplina e adempimenti”).

SE DUE GEMELLI SI AMMALANO CONTEMPORANEAMENTE IL CONGEDO DI MALATTIA PUÒ ESSERE FRUITO DA ENTRAMBI I GENITORI

In questo caso può esistere la fruizione contemporanea dei permessi.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono chiedere il congedo, dichiarando il diverso motivo (Un genitore dichiara la malattia di Ludovica, l'altro genitore quella di Nicol).

L'INSORGENZA DELLA MALATTIA DEL FIGLIO DURANTE UN PERIODO DI FERIE SOSPENDE QUEST'ULTIME

La malattia del figlio che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe, a richiesta, l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.

L'art. 13, comma 13 del CCNL/2007 inoltre recita: *“Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si siano protratte per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti”*.

Si ritiene quindi che non solo la malattia del figlio con ricovero ospedaliero interrompa le ferie (in questo caso basterebbe anche un giorno), ma anche una malattia, senza ricovero ospedaliero, che si protrae per più di 3 giorni.

Cambiando il titolo dell'assenza, da ferie a congedo per malattia del figlio, le prime si interrompono. Anche in questo caso i giorni di malattia verranno decurtati da quelli di congedo per malattia del figlio di complessiva spettanza.

L'interessato dovrà produrre una specifica domanda (da inoltrare alla scuola via fax, con pec o raccomandata a/r) in cui dichiara che data l'insorgenza della malattia o dell'avvenuto ricovero del figlio (da documentare ovviamente con apposito certificato rilasciato dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato) intende interrompere la fruizione delle ferie in godimento.

È POSSIBILE CUMULARE NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO IL CONGEDO PARENTALE E I PERMESSI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Il congedo parentale di cui all'art. 32 del T.U. n.151/2001 deve essere nettamente distinto dal congedo per malattia del figlio di cui all'art. 47 dello stesso T.U.; **si tratta di istituti profondamente diversi sia sotto il profilo dei presupposti legittimanti sia sotto quello della disciplina.**

Ne consegue che anche per quanto riguarda il relativo trattamento economico è possibile cumulare, nello stesso anno, **sia i primi trenta giorni di congedo parentale retribuito al 100%** (art. 12, comma 4) **sia i trenta giorni di congedo per malattia bambino retribuiti al 100%** (art. 12, comma 5); ciò che rileva è che sia esaurito il periodo di congedo di maternità – ex astensione obbligatoria – e che il bambino non abbia più di tre anni.

Ovviamente tale cumulo, per lo stesso bambino, è possibile una sola volta (perché esauriti i primi trenta giorni retribuiti al 100% art. 12, comma 4 tale beneficio non è più applicabile); come già anticipato, il cumulo dei benefici contrattuali è però possibile fino al terzo anno di vita del bambino (e non solo nel primo anno): **in base alle nuove norme, la madre potrebbe infatti fruire del primo mese di congedo parentale (retribuito al 100%) nel terzo anno di vita del bambino e durante lo stesso anno potrebbe anche aver bisogno di assentarsi per malattia del figlio (fruendo quindi anche del beneficio di cui all'art. 12, comma 5).**

AL DIPENDENTE DELLA SCUOLA I PRIMI 30 GIORNI SONO RETRIBUITI PER INTERO SE L'ALTRO GENITORE È UN DIPENDENTE DI AZIENDA PRIVATA O SE IL CONGEDO È STATO GIÀ UTILIZZATO NEL PRIVATO

Il dipendente ha diritto al beneficio previsto dall'art. 12, comma 5 del Contratto Scuola anche nei casi in cui si sia già fruito di un periodo di malattia del figlio nel privato o l'abbia fruito il padre del bambino sempre nel privato.

L'espressione di detto articolo "*...alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita...*" **si riferisce esclusivamente ai casi nei quali entrambi i genitori hanno diritto al trattamento ivi previsto.**

Anche se il genitore dell'azienda privata ha già fruito di giorni di malattia del figlio, bisogna considerare che non ha goduto e non potrebbe mai godere del particolare beneficio previsto dall'art. 12, comma 5, del Contratto Scuola.

Pertanto, i primi trenta giorni di malattia del figlio (fino ai 3 anni di età del medesimo) del dipendente della scuola, dovranno essere retribuiti per intero, a condizione che siano fruiti entro il compimento del 3° anno di vita del bambino e indipendentemente dai primi 30 giorni fruiti dall'altro genitore, dipendente dell'azienda privata.