



GILDA degli insegnanti

Professione
DOCENTE febbraio 2008

Congedi parentali: 1° mese al 100% solo entro il 3° anno?

Interpretazione unilaterale del MPI sui congedi parentali, in contrasto con le norme contrattuali.

di Gina Spadaccino



Se il diritto a fruire del primo mese al 100% spetta solo qualora il congedo parentale venga richiesto entro i primi tre anni di vita del figlio, oppure anche entro l'ottavo anno qualora tale congedo non sia stato parzialmente o totalmente sfruttato.

Si ritiene che la risposta sia rinvenibile nell'art. 12, comma 4 del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007, il quale dispone che "nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lettera a) del D.Lgs 151/2001 (per ogni bambino nato, nei primi suoi otto anni di vita, ndr) per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero. Con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le

nato la nota prot. n. 24109 nella quale, su parere del MEF, intervenuto in seguito ai rilievi mossi alle istituzioni scolastiche da alcune ragionerie provinciali, avrebbe chiarito che la retribuzione intera spetta solo se il 1° mese di congedo parentale venga fruito entro il 3° anno di età del bambino.

Si reputa tuttavia la detta nota un mero atto unilaterale privo di incidenza su un dato contrattuale, l'art. 12, comma 4, di per sé chiaro.

La contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici ha determinato infatti la decadenza del potere autoritativo dell'amministrazione in materia di rapporto di lavoro. E' di tutta evidenza, pertanto, che la nota ministeriale denoti un comportamento, quello del MPI, inaccettabile, in quanto contrasta con le norme contrattuali, mette in discussione l'autonomia contrattuale e negoziale delle parti, disconosce il ruolo del Governo che ha autorizzato la sottoscrizione del nuovo CCNL, e degli stessi organismi di controllo che pure hanno registrato il Contratto.

Forse il MPI ha dimenticato che le interpretazioni possono essere "esternate" solamente dalle parti contraenti (ARAN e OO.SS).

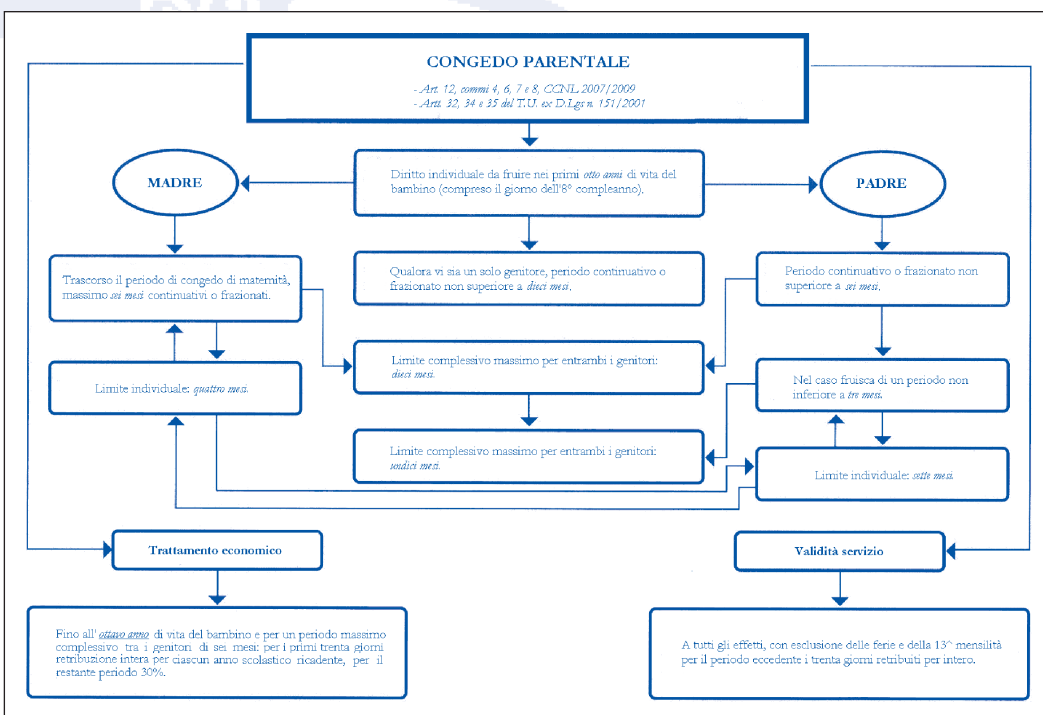
La Gilda degli Insegnanti di Foggia tutelerà i docenti che intendono ricorrere contro queste decisioni ministeriali

La Federazione Gilda-Unams ha già richiesto formalmente il ritiro della nota in oggetto prot. 24109 del 20 Dicembre 2007.

indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute".

In altri termini, il CCNL stabilisce per il personale scolastico un trattamento più favorevole rispetto alla norma più generale del D.L. vo 151/2001 e successive modifiche. Nel caso in cui il contratto di comparto dispone di un trattamento più favorevole va applicata detta norma anziché quella più generale. Si ritiene pertanto che i docenti che fruiscono del congedo parentale previsto nei primi 8 anni del bambino abbiano diritto alla retribuzione intera per i primi 30 giorni, indipendentemente dal fatto che il congedo sia richiesto nei primi 3 anni o nei successivi 5 anni di età del figlio.

Vero è che in data 20 dicembre 2007 il MPI ha ema-



Scatti per i precari: il giusto ricorso

La Gilda fa ricorso per applicare la sentenza della Corte europea sugli scatti stipendiali ai Precari.

Nel numero di dicembre 07, avevamo dato notizia della sentenza della Corte Europea, che aveva sancito l'ingiustizia del mancato adeguamento degli scatti stipendiali ai Precari.

Secondo i giudici comunitari tutti gli scatti di anzianità riservati al personale in ruolo andrebbero assegnati anche al personale a tempo determinato, adottando esattamente gli stessi parametri.

Per i giudici comunitari non vi sarebbero dubbi: i contratti collettivi non possono però introdurre disparità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato. E non possono farlo nemmeno le disposizioni legislative: è quindi del tutto legittima "l'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che - si legge nel testo emesso qualche settimana fa dalla sezione II della Corte di Giustizia delle Comunità Europee - l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato".

Il diritto comunitario osta all'adozione di una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero di un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro, che determini una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, senza che sussistano ragioni oggettive. Tale nozione dev'essere intesa nel senso che essa non autorizza a giustificare una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato per il fatto che quest'ultima sia prevista da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo.

I colleghi interessati si possono rivolgere alle sedi provinciali di propria pertinenza della Gilda degli Insegnanti