

Se la lavoratrice in gravidanza ha la necessità di esami prenatali, visite medici, controlli che debbano essere svolti necessariamente durante l'orario di lavoro, ha diritto ai permessi previsti dal CCNL.

I permessi per controlli prenatali sono disciplinati dall'art. 7, del D. Lgs. n. 645/1996; art. 15, legge n. 53/2000; INPDAP, circolare n. 24/2000; art. 14, D. Lgs. n. 151/2001; INPS, circolare n. 139/2002.

In particolare l'art. 14 del D. Lgs. n. 151/2001 prevede il diritto delle lavoratrici gestanti a permessi retribuiti, non soggetti a recupero, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere svolti necessariamente durante l'orario di lavoro.

Il Contratto Scuola al comma 14 dell'art. 19 dispone l'equiparazione delle categorie di personale dipendente a tempo determinato e indeterminato rispetto alla fruizione dei benefici disposti dal D.Lgs. 151/2001.

Pertanto, i permessi per controlli prenatali spettano a tutto il personale della scuola: docenti, educatori ed ATA di ogni ordine e grado assunti a tempo indeterminato e determinato (anche se per "supplenza breve" o "fino avente titolo") compreso il personale in regime di part time.

POSSONO LE ASSENZE PER CONTROLLI PRENATALI ESSERE EQUIPARATE ALLA MALATTIA O CONSIDERATE "NORMALI" ASSENZE PER VISITA SPECIALISTICA SOLO PERCHÈ NON SONO PREVISTE DAL CCNL SCUOLA?

In proposito l'ARAN NON HA DUBBI nel precisare che non si deve commettere questo errore: "non vi è alcun dubbio sul diritto della lavoratrice ai permessi retribuiti previsti dall'art. 14 del D. Lgs. 151/2001; come pure è evidente che le relative ore di assenza dal lavoro NON DEVONO ESSERE RECUPERATE.

Quanto al fatto che tali permessi non troverebbero riscontro nei vigenti CCNL, premesso che trattandosi di disciplina applicabile a TUTTI I LAVORATORI, pubblici e privati, NON V'È ALCUN BISOGNO DI UNA SPECIFICA CLAUSOLA CONTRATTUALE, essendo sufficiente la generale previsione dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs. n.165/2001."

Pertanto, le scuole non devono commettere l'errore di far rientrare tali assenze nel periodo di compimento della malattia oppure nel regime delle visite specialistiche DA GIUSTIFICARE CON PERMESSI BREVI, PERSONALI ECC.

Forniamo quindi a tutte le docenti e alle scuole un piccolo vademecum da tenere in considerazione:

Rientrano nella dicitura "esami/controlli prenatali" tutti quegli esami/controlli che riguardano accertamenti clinici e/o visite mediche specialistiche riconducibili allo stato di gravidanza della lavoratrice.

A stabilire l'opportunità di tali esami è quindi la lavoratrice dietro parere del suo medico di fiducia. Il Dirigente scolastico non può sindacare sulla tipologia di visita richiesta, a lui compete solo il controllo della documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

I permessi in parola debbono essere ricompresi nella categoria dei "permessi retribuiti" previsti da specifiche disposizioni legislative (come i permessi per donazione del sangue o per assolvere le funzioni di giudice popolare ecc.).

Sono dei diritti e in quanto tali devono necessariamente essere concessi dietro presentazione della relativa istanza.

Non possono essere negati per “esigenze di servizio” e le ore di assenza dal lavoro sono retribuite e non devono essere recuperate.

Il Dirigente non li potrà considerare come permessi per motivi familiari/personali (art. 15, comma 2 o art. 19, comma 7 per il personale a tempo determinato del Contratto Scuola), oppure come permessi brevi di durata non superiore alla metà dell’orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore (art. 16, “permessi brevi da recuperare”).

Pertanto, anche se tali permessi non trovano riscontro nel vigente Contratto Scuola, il campo di applicazione riguarda tutti i lavoratori, pubblici e privati, non v’è dunque alcun bisogno di una specifica clausola contrattuale.

Non esiste un numero stabilito di visite oltre il quale i permessi non sono più concessi o retribuiti. Il numero di richieste possibili non è stabilito da nessuna norma. Ai fini della concessione e/o retribuzione del permesso è dunque irrilevante il numero di richieste effettuate dalla lavoratrice nel corso della gravidanza.

La natura della struttura presso la quale effettuare le visite è ininfluente ai fini della concessione del permesso: può essere sia pubblica sia privata.

Terminata la visita, la lavoratrice è tenuta a riprendere servizio. Se però l’orario della visita, compreso il tempo necessario per recarsi dalla scuola alla struttura sanitaria e viceversa, è coincidente con le uniche ore di lavoro della lavoratrice in quella determinata giornata, il permesso si configurerà come assenza retribuita per l’intera giornata lavorativa.

Le visite di controllo prenatali non vanno sottoposte a decurtazione economica di cui all’art. 71 del decreto n. 112/2008 convertito con legge n. 133/08 né sono riconducibili alla normativa in materia di permessi per visite specialistiche, per le quali sono previsti altri permessi. La lavoratrice, infatti, per effettuare tali visite utilizzerà un permesso, con relativo modulo, in riferimento all’art. 14 del D. Lgs. n. 151/2001 che per l’appunto prevede la fruizione di specifici “permessi retribuiti”. Inoltre, la lavoratrice assente per esami/controlli prenatali non può essere sottoposta a visita fiscale.

La fruizione dei permessi non riduce le ferie, la tredicesima mensilità né le festività soppresse; è utile all’anzianità di servizio a tutti gli effetti e i giorni di assenza non si cumulano con le assenze per malattia comune.

I permessi, se fruiti per l’intera giornata, in quanto interamente retribuiti rientrano nel computo dei giorni utili ai fini del punteggio per l’aggiornamento delle graduatorie d’istituto/permanenti/esaurimento per il personale assunto a tempo determinato.

I permessi, se fruiti per l’intera giornata, anche se sono retribuiti non rientrano invece nel computo dei 180 gg. utili ai fini dell’anno di prova per il docente neo assunto in ruolo o che ha ottenuto il passaggio di ruolo.