



Area Amministrazione e Gestione delle Risorse Finanziarie
Ufficio Controllo e Verifica sulla Gestione di Bilancio delle Istituzioni Scolastiche
C.so Ferrucci, 3 - 10138 Torino

Prot.n. 3638 /P/C14

Torino, 25 marzo 2005

Circ. Reg.le n. 101

Ai Dirigenti dei CSA
della Regione Piemonte
LORO SEDI

Ai Dirigenti Scolastici
delle Scuole di ogni ordine e grado
della Regione Piemonte
LORO SEDI

Oggetto: Trattamento economico durante i periodi di congedo per maternità del personale del comparto scuola con rapporto di lavoro a tempo determinato.
Sequenza contrattuale ex art. 142 del CCNL 24.7.2003.

Si porta a conoscenza delle SS.LL. che in data 2.2.2005 è intervenuta la definitiva sottoscrizione della sequenza contrattuale in oggetto, pubblicata sulla G.U. Serie Generale n. 38 del 16/2/2005.

Nel nuovo testo non viene più citato, quale norma in vigore, l'articolo 25, commi 16 e 17 del contratto 1995, articolo in forza del quale:

- a) alle lavoratrici madri e padri lavoratori, con contratto di lavoro a tempo determinato, andava applicata la normativa di cui alle leggi n. 1204/1971 e n. 903/1977, con conseguente attribuzione dell'80% della retribuzione per i periodi di astensione obbligatoria e 30% per i periodi di astensione facoltativa.
- b) per il supplente già in astensione obbligatoria o in interdizione, il contratto individuale di lavoro poteva avere solo effetti giuridici.

L'omessa menzione dell'art. 25 comporta, pertanto, che nei confronti del predetto personale, per i periodi coperti da contratto, debbono trovare applicazione le disposizioni contenute nell'articolo 57 del decreto legislativo n. 151/2001 e nell'articolo 12 del contratto 24 luglio 2003, come appresso indicato:

-100% della retribuzione per i periodi di astensione obbligatoria o di interdizione;
-100% della retribuzione per il primo mese di astensione facoltativa e il diritto alla retribuzione anche se non si è potuto perfezionare il rapporto di lavoro appunto perché in interdizione o astensione obbligatoria per gravidanza e/o puerperio.

Il nuovo testo sostituisce il precedente e, a parere dell'ARAN, interpellato per le vie brevi, ha effetto retroattivo dal 24.7.2003, data di entrata in vigore del vigente CCNL.

Quest'Ufficio ha comunque provveduto ad avanzare specifico quesito al MIUR, le cui determinazioni saranno portate tempestivamente a conoscenza delle SS.LL..

Ai sensi del combinato disposto dall'art. 22 comma 1 e 24 commi 1 - 2 - 3 - 4 e 57 comma 2 del suddetto decreto legislativo 151/2001, qualora il dipendente si trovi non in

costanza di contratto, è fatto salvo esclusivamente il diritto alla corresponsione della relativa indennità di maternità, determinata nella misura dell'80%.

A titolo esemplificativo si riportano due casi di lavoratrice madre inserita nella graduatoria per incarichi e supplenze:

A) Esempio n. 1: Lavoratrice in maternità dal 28/3/2005 al 28/8/2005

L'istituto X individua l'aspirante sopra descritta quale avente diritto alla nomina per il periodo 01/04/2005 – 04/04/2005. L'interessata, a decorrere dal 01/04/2005 fino al 4/4/2005 ha diritto al trattamento economico intero ai sensi dell'art. 12 CCNL 24/7/2003 e per i periodi successivi all'indennità di maternità di cui all'art. 22 D.L.vo 151/2001.

Successivamente l'istituto Y individua la medesima aspirante per un'ulteriore supplenza a decorrere dal 12/5/2005 al 28/5/2005 **CHE ACCETTA LA NOMINA**: alla stessa, per il periodo sopra citato, spetta l'intero trattamento economico per tutta la durata del contratto e, a cura dello stesso istituto Y, la citata indennità di maternità per il periodo non coperto da contratto.

Nel caso di ulteriori casi analoghi la procedura è uguale a quella sopra indicata, fino al termine della condizione di cui trattasi.

B) Esempio n. 2: Lavoratrice madre supplente temporanea in interdizione dal 1/2 al 30/6/2005

Lavoratrice madre supplente temporanea in interdizione dal 1.2 al 30.6.2005				
(primo contratto utile, per il sorgere del diritto, dal 7 gennaio)				
Periodi coperti da contratto	Periodi non coperti da contratto	Trattamento economico di maternità (100%)	Indennità di maternità (80%)	Competenza in ordine alla corresponsione
07/2 -20/2 (scuola A)		SI		Scuola A
	21/2 – 09/3		SI	Scuola A
10/3 – 10/4 (scuola B)		SI		Scuola B
	11/4 – 02/5		SI	Scuola B
03/5 – 18/5 (scuola C)		SI		Scuola C
	19/5 – 30/6		SI	Scuola C

Alla luce della nuova normativa di cui si discorre va altresì precisato quanto appresso indicato:

Qualora l'assenza del titolare sul cui posto si è proceduto al conferimento della supplenza temporanea, ad una docente che si trova in astensione obbligatoria e quindi ad altro docente che assuma regolare servizio, si protragga senza soluzione di continuità per un ulteriore periodo, la proroga del contratto deve essere disposta, sia nei confronti del supplente effettivamente in servizio, sia nei confronti del primo supplente in astensione obbligatoria, in quanto con la proroga non si è in presenza di un nuovo contratto, ma dello stesso contratto i cui effetti vengono prorogati.

Il nuovo rapporto di lavoro, instaurato con l'accettazione di una nomina giuridica conseguita durante un periodo di astensione obbligatoria per maternità, comporta la perdita dell'indennità di maternità in godimento, atteso che la sussistenza di un rapporto di lavoro regolarmente retribuito non appare conciliabile con la posizione di temporanea disoccupazione, che giustifica

l'attribuzione dell'indennità di maternità ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 26.3.2001 n. 151; ne consegue che ogni nomina giuridica comporta la decadenza dal diritto a percepire l'indennità di maternità per l'intera durata della nomina, cessata la quale si maturerà il diritto ad una nuova indennità, commisurata al trattamento economico della nomina giuridica, che sarà corrisposta per la residua durata dell'astensione obbligatoria dal lavoro, salvo ovviamente ulteriori nomine giuridiche.

Nel caso di una nuova nomina giuridica per orario di insegnamento parziale che vada ad aggiungersi, entro il limite dell'orario settimanale di cattedra, ad altra supplenza, ancora in corso, anch'essa per orario parziale ciascuna istituzione scolastica provvederà al pagamento del trattamento economico per l'intera durata del rapporto di lavoro, mentre l'indennità di maternità sarà corrisposta soltanto dalla scuola presso la quale perdura il rapporto di lavoro di maggior durata, nella misura risultante dall'applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 151/2001, comma 1 concernente la base di calcolo da considerare.

Tanto chiarito, si ritiene utile sottolineare che la nuova normativa può interessare in concreto anche le supplenze retribuite dalle Direzioni Provinciali dei Servizi Vari: si cita in particolare, il caso di supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche non potuta perfezionare con l'assunzione del servizio perché perdurava, alla data del 2 febbraio 2005, lo stato di astensione obbligatoria o di interdizione anticipata dal lavoro della dipendente.

In tali casi sarà cura dell'istituzione scolastica che amministra la dipendente, assumere iniziative volte ad attivare il pagamento del trattamento economico decorrente da detta data.

La presente vale quale risposta ai quesiti avanzati in materia.

Il Dirigente
Francesco Contino

CO/ps