

F.A.Q.

SUPPLENZE E CONGEDO DI MATERNITÀ VADEMECUM PER LE SEGRETERIE SCOLASTICHE

▪ **NOMINA SUPPLENTE - ASSUNZIONE IN SERVIZIO - VALIDITÀ DEL CONTRATTO**

D. La supplente interpellata ma collocata in maternità può accettare una nomina? La scuola potrebbe non procedere alla nomina venuta a conoscenza del suo status?

R. Il TAR Puglia n. 150 del 7.6.1986 ha sentenziato che **non è legittimo** escludere dall'assunzione una lavoratrice madre utilmente collocata in graduatoria neppure nel caso in cui, trattandosi di rapporto a termine, questo si esaurisce all'interno del periodo di astensione obbligatoria.

Come confermato anche dall'ARAN, tali principi sono direttamente applicabili anche nel nuovo sistema privatistico, **per cui la scuola non ha la possibilità di posticipare l'assunzione e deve, invece, stipulare immediatamente il contratto individuale di lavoro con la lavoratrice madre, applicandole il trattamento giuridico ed economico previsto in caso di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.**

Pertanto, una volta interpellata, la supplente potrà accettare la nomina comunicando alla scuola il suo status e inviando ovviamente il certificato del ginecologo da cui si evince la data presunta del parto e il mese di gravidanza.

Se, invece, ha già partorito e si trova nei tre mesi *post partum* invierà il certificato attestante il parto avvenuto.

D. La supplente, una volta accettata la nomina, deve obbligatoriamente assumere servizio? Il contratto ha valenza giuridica ed economica anche se la docente non assume servizio?

R. Il congedo di maternità è **assolutamente inderogabile**, conseguentemente l'instaurazione del rapporto deve intendersi realizzata con l'accettazione della nomina e non con l'inizio della effettiva prestazione del servizio (quest'ultimo potrà infatti avvenire solo a congedo terminato).

Così come precisato dal CdS n. 5095 del 4.9.2006 il trattamento giuridico ed economico per maternità spetta anche qualora la lavoratrice madre, per motivi oggettivi connessi alla gravidanza, non possa prendere servizio essendo sufficiente a tal fine fare riferimento al provvedimento di nomina.

D. Potrebbe la supplente interrompere il congedo di maternità per assumere servizio?

R. No.

Il congedo di maternità disciplinato dagli artt. 16 e ss. del D. Lgs. 151/2001, a differenza del congedo parentale disciplinato negli artt. 32 e ss. dello stesso decreto, **non è frazionabile e quindi non può nemmeno essere interrotto.**

Si tratta, più in particolare, di un diritto indisponibile; pertanto né la lavoratrice né, a maggior ragione, il datore di lavoro possono modificare il titolo dell'assenza.

Si ricorda che durante i periodi di congedo di maternità indicati all'art. 16 del T.U., è fatto divieto al datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro, pena l'arresto fino a 6 mesi (art. 18 T.U.).

D. Ai fini dell'accettazione della nomina senza assunzione in servizio vi è una differenza se la supplente si trova in interdizione per gravidanza a rischio e non in congedo obbligatorio?

R. No.

Il periodo di interdizione al lavoro per gravidanza a rischio, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001, **deve essere equiparato, a tutti gli effetti, a quello di astensione obbligatoria per parto**; detto periodo infatti, rientra tra i "congedi di maternità" di cui al capo III del citato D.Lgs. n. 151 i quali vengono espressamente tutelati, anche nei confronti del personale a tempo determinato, dall'art. 24 dello stesso decreto.

D. In questi casi di quale certificazione medica deve essere in possesso la scuola?

R. La dipendente della scuola per ottenere l'**interdizione per complicanze della gestazione** deve produrre istanza alla **ASL** competente, che ne rilascia ricevuta.

All'istanza, redatta in carta semplice, deve allegare:

- il certificato medico previsto per l'accertamento della condizione di gravidanza;
- altro certificato medico attestante le complicanze della gestazione;
- ogni altra utile documentazione.

Il certificato medico deve essere rilasciato da un ginecologo di un ente pubblico (Ospedale, ASL ecc.). Nel caso in cui sia rilasciato da un ginecologo privato la lavoratrice dovrà essere sottoposta ad "accertamento sanitario" presso una struttura pubblica.

In ogni caso, la certificazione prodotta deve contenere:

- data ultima mestruazione;
- data attuale di gestazione;
- data presunta del parto;
- diagnosi attestante le gravi complicanze della gestazione e/o le pregresse patologie che si ritiene possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- termine della prognosi.

La ASL, ricevuta l'istanza documentata della lavoratrice (la quale può delegare una persona di sua fiducia per la presentazione o inviarla con raccomandata A/R), ne rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali deve essere prodotta a scuola a cura della lavoratrice.

La lavoratrice, quindi, produrrà domanda di interdizione da consegnare a scuola con allegata la ricevuta rilasciata dall'ASL.

La semplice presentazione dell'istanza a scuola, unitamente alla ricevuta che ne rilascia la ASL, dà diritto alla lavoratrice di assentarsi dal lavoro fino al termine fissato nel certificato medico, anche prima del provvedimento finale di astensione ASL.

D. Una volta accettata la nomina senza assumere servizio può, la supplente, al termine del congedo obbligatorio richiedere il congedo parentale sempre senza assunzione di servizio?

R. Sì.

Con nota prot. n. 0033950/2009 il Ministero dell'economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha affermato:

“...appurato il perfezionamento del rapporto di lavoro con la semplice accettazione da parte del soggetto in astensione obbligatoria, si ritiene che poter usufruire del congedo parentale non sia necessaria la presa di servizio. Infatti, sempre in costanza della durata del contratto di lavoro, il soggetto, al fine di ottenere i periodi del congedo parentale, dovrà presentare la relativa domanda di norma nel rispetto del termine dei quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, ciò anche a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, a norma dell'art. 12, comma 7 del CCNL del 24.7.2003.”

Ricordiamo che in casi di particolari e comprovate situazioni personali, il congedo si può richiedere entro le 48 ore precedenti l'inizio del periodo di astensione.

▪ **CALCOLO CONGEDO DI MATERNITÀ**

D. Come si calcola il congedo di maternità?

R. Il periodo di astensione ante-parto va determinato senza includere la data presunta del parto.

I due mesi antecedenti e i tre successivi il parto devono essere calcolati non in giorni (rispettivamente 60 e 90) ma in mesi, è necessario dunque riportarsi col calendario a due mesi prima e tre mesi dopo, anche con data del parto posticipata rispetto a quella presunta.

In termini generali, è vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i **due mesi precedenti la data presunta del parto**;
- b) durante i **tre mesi dopo il parto** (precisandosi che il computo decorre dal giorno successivo a quello del parto).

Nota bene: in caso di adozioni o affidamenti preadottivi, sia nazionali sia internazionali, la durata del congedo è pari a 5 mesi; in caso di affidamento non preadottivo il congedo è pari ad un periodo di 3 mesi. Il congedo è in ogni caso fruibile, in modo continuo o frazionato, entro 5 mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore.

ES. Calcolo congedo di maternità**Data presunta e data effettiva del parto: 25 giugno**

- L'astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 24 giugno.
- L'astensione post-parto sarà dal 26 giugno al 25 settembre.
- Rientro in servizio il 26 settembre.

Tuttavia, la legge riconosce alla lavoratrice la facoltà di utilizzare un margine di flessibilità nella decorrenza del congedo rispetto alla data presunta del parto.

Ferma restando cioè la durata complessiva di cinque mesi del congedo di maternità, le lavoratrici possono astenersi dal lavoro con decorrenza fino ad un mese dalla data presunta del parto e prolungando il periodo di congedo fino ai quattro mesi successivi alla nascita del bambino.

D. Come si calcola il congedo di maternità In caso di parto gemellare/plurigemellare?

R. In caso di parto gemellare/plurigemellare non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

D. E in caso di parto anticipato rispetto la data presunta?

R. Nei casi in cui il **parto prematuro** si verifichi all'interno dei due mesi *ante partum*, ossia quando il congedo obbligatorio *ante partum* è già iniziato, il congedo *post partum* risulta coincidente con i 3 mesi dopo il parto ai quali vanno aggiunti i giorni di congedo *ante partum* non goduti.

Pertanto, per essere più chiari, **i 3 mesi *post partum* si contano in questi casi comunque dalla data presunta del parto sempre per un complessivo di 5 mesi di maternità.**

ES.

data presunta 25 giugno ed effettiva anticipata al 20 giugno (comunque all'interno dei due mesi *ante partum*):

- L'astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 19 giugno.
- L'astensione post-parto sarà dal 20 giugno al 25 settembre.
- Rientro in servizio il 26 settembre.

Pertanto, anche in questo caso, **il calcolo del congedo *post partum* si fa in base alla data presunta del parto e non in base alla data di nascita del figlio.**

D. E in caso di parto fortemente anticipato rispetto la data presunta? È vero che è stata novellata la legge in tal senso?

R. Sì.

Si tratta del c.d. parto **“fortemente”** prematuro.

Ai sensi del **decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015** è quel parto che si verifica **prima dei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto** (cioè prima dell’inizio del congedo ordinario di maternità).

Per tale evento il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi *post partum* **tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto.**

ES.

- data presunta parto 29/11
- inizio 2 mesi *ante partum* 29/9
- data effettiva di **parto fortemente prematuro** 20/8.
- normale termine congedo obbligatorio 3 mesi *post partum* 1/3 (considerando che febbraio è di 28).

Secondo la nuova legge rimarrebbe “scoperto” il periodo tra il 21/8 (dal giorno successivo al parto) e il 28/9 (giorno prima dell’entrata della docente nel normale congedo obbligatorio che si calcola 2 mesi prima della data presunta).

Pertanto, alla data del 1 marzo, data in cui terminerebbe il congedo di maternità, **devono essere aggiunti 39 giorni** ovvero i giorni ricompresi dal giorno successivo al parto fortemente prematuro fino al giorno prima di quelli che normalmente dovevano essere i 2 mesi *ante partum* arrivando così al 9 aprile e superando i comuni 5 mesi di maternità (**39 gg.+ 5 mesi**).

- Rientro in servizio il 10 aprile.

Il criterio di calcolo del periodo di congedo non cambia se la lavoratrice alla data del parto si trova in interdizione anticipata.

D. E in caso di parto avvenuto dopo la data presunta?

R. Se il parto avviene invece in data posticipata rispetto alla data presunta e indicata dal medico sul certificato, i giorni di congedo goduti in eccedenza non rientrano nel conteggio dei cinque mesi, di conseguenza il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto è da considerarsi congedo di maternità ante-parto e non riduce il periodo post-parto.

Es.

data presunta 25 giugno ed effettiva 29 giugno

- L’astensione ante-parto sarà dal 25 aprile al 28 giugno.
- L’astensione post-parto sarà dal 30 giugno al 29 settembre.
- Rientro in servizio il 30 settembre.

D. Come si calcola il periodo nei casi di ricovero del figlio nato prematuramente?

R. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, **la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.**

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

La data delle dimissioni del neonato rappresenta il limite temporale oltre il quale non è possibile rinviare la fruizione del periodo di congedo di maternità ancora spettante. Ciò non esclude che la lavoratrice possa fruire del congedo residuo anche prima della data delle dimissioni rimanendo comunque esclusa la possibilità di chiedere una seconda sospensione del congedo per lo stesso figlio.

Per data di sospensione del congedo deve intendersi la data a partire dalla quale la lavoratrice riprende l'attività lavorativa; essa presuppone il ricovero del neonato ma non coincide necessariamente con tale data. Il congedo di maternità già fruito è quindi conteggiato ed indennizzato fino al giorno prima la data di sospensione.

La data di ripresa della fruizione del congedo residuo coincide, come detto, con la data delle dimissioni del bambino oppure con la data (precedente alle dimissioni) in cui la lavoratrice riprende a fruire del congedo residuo.

Ai fini della sospensione del congedo di maternità/paternità, la lavoratrice interessata è tenuta a comprovare al datore di lavoro l'avvenuto ricovero del neonato nella struttura pubblica o privata e a produrre l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

ES.

- Data parto: 28 dicembre 2017
- Data fine congedo: 28 marzo 2018 (data parto coincidente con la data presunta)
- Data ricovero: 10 gennaio 2018
- Data sospensione congedo (cioè data ripresa del lavoro): 12 gennaio 2018
- Periodo residuo di congedo: giorni 77 giorni
- Data dimissioni: 15 maggio 2018
- Fruizione congedo residuo: dal 15 maggio 2018 al 30 luglio 2018

La lavoratrice può decidere di riprendere a fruire del periodo residuo anche prima della data di dimissioni, es. dall'1 maggio 2018. In tale caso, il congedo termina il 16 luglio 2018.

Se la lavoratrice riprendesse il congedo dal giorno successivo alla data delle dimissioni, ossia dal 16 maggio, il giorno delle dimissioni (15 maggio 2018) sarebbe conteggiato ai fini della durata del congedo ma non sarebbe indennizzato a tale titolo. L'indennizzo sarà corrisposto solo per i giorni di effettiva astensione dal lavoro, ossia dal 16 maggio 2018 al 30 luglio 2018, per un totale di 76 giorni anziché di 77 giorni.

▪ **PROROGHE E CONFERME DEI CONTRATTI**

D. La supplente collocata in congedo di maternità (compresa l'interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio) ha diritto alla proroga o conferma del contratto o al completamento dell'orario anche se non è effettivamente in servizio?

R. Sì.

L'art 12/2 del CCNL/2007 dispone che per la docente collocata in maternità il periodo di congedo **“è da considerarsi servizio effettivamente prestato anche per l'eventuale proroga dell'incarico di supplenza”**.

Pertanto, le supplenti collocate in maternità sono sempre considerate in “effettivo” servizio.

Tale principio (“anche”...) è quindi allargato a qualsiasi caso compreso il diritto al completamento dell'orario.

▪ **ASPETTI GIURIDICI ED ECONOMICI**

D. Cosa spetta alla supplente durante i periodi di maternità coperti da nomina? E ai fini del punteggio?

R. Durante i periodi di astensione anticipata e di astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad usufruire della intera retribuzione.

Tale periodo, proprio perché coperto da nomina è **utile a tutti gli effetti** (ferie, punteggio ecc.).

D. Cosa spetta alla supplente durante i periodi di maternità non coperti da nomina? E ai fini del punteggio?

R. La supplente che si trovi, all'inizio del periodo di congedo per maternità (interdizione/obbligatoria), sospeso, assente dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupato, è ammesso al godimento dell'indennità giornaliera di maternità, **purché tra l'inizio della sospensione, assenza o disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni**

In conclusione, se il termine del contratto di una supplente avviene durante il periodo del congedo o tale periodo di congedo avviene dopo il termine del contratto, ma entro 60 giorni, **l'indennità di maternità è nella misura pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita** o, comunque, di quella che sarebbe spettata nel mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione o l'interdizione, salvo che non venga stipulato, anche con un'altra scuola, un nuovo contratto per supplenza (in questo caso l'indennità

ritorna ad avere natura retributiva e corrisposta al 100%, con relativo riconoscimento del punteggio, dei contributi e del servizio).

Il periodo di maternità non coperto da nomina **non è utile ai fini del punteggio**.

Nota bene: La pratica dell'indennità fuori nomina, così come quella percepita durante la nomina, è sempre a carico della scuola (l'ultima in cui il personale ha prestato servizio) e non dell'INPS/INPDAP.