

Le bugie hanno le gambe corte

Grazia Perrone

29-11-2003

L'ultimo CCNL ha riaffermato la vigenza della norma che nega il diritto per le lavoratrici in astensione obbligatoria di essere retribuite se, all'atto dell'accettazione della nomina, non prendono servizio. La Cgil lo sapeva e ha firmato lo stesso. Sulla questione si è pronunciata la Corte costituzionale, affermando l'inesistenza di norme che prevedano tale negazione. Il tutto in riferimento a un contenzioso preesistente. Ne consegue, che nel "buon" CCNL sottoscritto il 24 luglio scorso c'è una clausola nulla che deroga – **in pejus** – una conquista delle lavoratrici madri che risale al 1971.

Eppure guardate un po' cosa [scrive](#) la Cgil sul sito. Negando, come solo il governo di centro-destra sa fare meglio, l'evidenza:

(...)“La Corte Costituzionale ha emesso una sentenza che conferma il diritto del personale della scuola in maternità al trattamento economico anche nel caso in cui non possa assumere servizio perché in astensione obbligatoria. La Corte sostiene che gli articoli 22 e 24 del Decreto Legislativo 151/2001 sono prevalenti sulla normativa precedente, ed in particolare va considerato abrogato, sulla base dell'articolo 8 del DL 103/91, l'articolo 7 del D. L. n. 677/81 che prevedeva la validità del servizio ai solo fini giuridici e non economici. Trova conferma quanto abbiamo sempre sostenuto, e scritto nel CCNL, che anche al personale assunto a tempo determinato compete il trattamento economico previsto (...).”

Questo scrive la Cgil nel suo sito ufficiale.

Eccovi ora la clausola contrattuale – sottoscritta anche dalla Cgil-scuola – “cassata” dalla Corte Costituzionale:

Omissis ...

Art. 142 CCNL

1. In applicazione dell'art. 69, comma 1, del D.L.vo n. 165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente C.C.N.L., con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente C.C.N.L. che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto Scuola:

...omissis...

10)art. 25, commi 16 e 17, del C.C.N.L. 4/8/1995 (lavoratrici madri).

*16. Al personale di cui al presente articolo si applicano le norme per la tutela delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori poste dalla legge n. 1204 del 1971 e dalla legge n. 903 del 1977. Nei casi in cui al medesimo personale, in relazione alle vigenti disposizioni di legge, sia impedita l'assunzione del servizio, **allo stesso è garantita, nei limiti di durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, la conservazione del posto senza assegni.***

17. Il periodo di conservazione del posto ai sensi del comma 16 è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

18. Le parti, con il successivo accordo di cui all'art. 79, verificheranno la coerenza delle norme di cui al comma 3 rispetto a quelle del comma 6 del presente articolo, al fine di pervenire ad una armonizzazione delle discipline ivi previste. (Comma introdotto dall'art. 49, lett. L, del C.C.N.L. del 26 maggio 1999).

COMMENTI

stella - 30-11-2003

Invito a leggere l'articolo 24 del Testo coordinato del

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

(pubblicato nel Suppl. ord. alla Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 96 del 26.4.2001)

con il
Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115
(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 121 del 27.5.2003)

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di
tutela e di sostegno della maternità e della paternità
a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

<http://www.didaweb.net/normattiva/scheda.php?id=608>

Art. 24 - Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17;
Decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.
3. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Potrebbe essere utile ricordare che per il personale a t.d. docente ed ATA inserito in graduatoria provinciale o d'Istituto, in caso di impossibilità ad assumere servizio, su chiamata del Dirigente scolastico ha diritto a contratto di nomina giuridica a decorrenza immediata fino alla data di fine dell'assenza del titolare, tale contratto risulta utile ai fini del servizio nonché ai fini della quiescenza e della previdenza. In ultima analisi suppongo che la Cgil così come le altre sigle sindacali per migliorare ulteriormente il contratto in questo punto, avrebbe dovuto chiedere anche (e aspettare) il cambiamento di una legge peraltro stupenda come quella sopra riportata. Credo, veramente non ce ne fosse il bisogno e che il personale che non ha un incarico annuale, fino al 30 giugno o fino al 31 agosto, o che non si trovi nelle condizioni di cui al comma 2, sopra riportato, possa accontentarsi di una nomina giuridica.

