

Maternità insegnante supplente, si tratta di un diritto di [Giacomo Mazzeola](#)



Anche l'insegnante supplente ha diritto alla maternità, ai permessi e all'astensione.

La normativa sulla maternità si applica alla generalità delle lavoratrici dipendenti e quindi pure alle precarie. Che siano supplenze temporanee o supplenze annuali, il diritto alla maternità è appannaggio anche delle supplenti. Ma come funziona il diritto per insegnanti non di ruolo? Vediamo di approfondire l'argomento con tutte le cose che ci sono da conoscere.

Maternità e supplenze, cosa succede?

Una insegnante supplente ha lo stesso diritto ad assentarsi dal lavoro per esami, visite e analisi tipiche dello stato di gravidanza. E le assenze devono essere retribuite qualora vadano fatte durante le ore di lavoro. Tutto normale e stabilito per legge dall'articolo n°14 di in decreto legislativo di circa 20 anni fa, il 151/2020, cioè il "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

Come previsto dal decreto, il diritto ai permessi è sacrosanto e non prevede alcuna penalizzazione economica o decurtazioni di retribuzione.

Inoltre, si tratta di permessi che non vanno recuperati e che valgono come servizio ai fini del punteggio.

Astensione obbligatoria

Come per qualsiasi altro lavoratore dipendente, anche la lavoratrice precaria ha diritto all'astensione due mesi prima del parto presunto e tre mesi dopo il parto effettivo. L'astensione dura anche nel periodo eventualmente compreso tra la data presunta e quella in cui per davvero la lavoratrice partorisce. Allo stesso modo, per i parti prematuri che sopraggiungono durante i due mesi di astensione antecedenti, tutti i giorni non sfruttati verranno aggiunti all'astensione successiva al parto.

A scelta della lavoratrice l'astensione può essere ripartita in modo differente, con un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi successivamente al lieto evento. In questi casi però occorre il parere del ginecologo che segue la gestante.

Deve essere il professionista a certificare che la situazione della gravidanza non sia a rischio e che sia possibile andare al lavoro fino al mese precedente il parto.

Quella prima descritta è l'astensione obbligatoria, durante la quale alla lavoratrice spetta la retribuzione normale. Inoltre il periodo di astensione obbligatoria è valutato a tutti gli effetti come servizio prestato e valido come punteggio.

Tali regole valgono tanto nei casi di proroga che nei casi di conferma per le supplenti. L'insegnante in stato di gravidanza, nel caso in cui sia in posizione utile per l'assegnazione della supplenza, ha diritto alla supplenza.

Nel caso in cui la supplenza scade durante l'astensione obbligatoria, oppure se l'astensione avviene dopo il termine della supplenza, alla lavoratrice spetta l'80% dell'ultima retribuzione. L'unico difetto del periodo di astensione durante un periodo di non nomina, è che non è valido ai fini del punteggio.

(da www.orizzontescuola.it)