

## Quale è la remunerazione del congedo di maternità in caso di dipendente in part-time?

Per quanto attiene alle modalità di erogazione del trattamento economico generale del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si precisa che occorre garantire il rispetto del principio di corrispettività tra prestazione lavorativa resa e trattamento economico attribuito, attraverso l'erogazione dell'intero compenso nei mesi in cui viene compiuta la prestazione e la sospensione del medesimo nel periodo in cui il dipendente non lavora.

Tuttavia, con riferimento alla tutela della maternità, si osserva che la previsione dell'**articolo 35 del CCNL Integrativo del 20 settembre 2001**

, per la quale "in presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro anche per la parte non cadente in periodo lavorativo", risulta assolutamente in linea con il disposto dell'art. 60 del d.lgs. 151 del 2001.

Pertanto, con riferimento alla durata del congedo di maternità, il contratto ha semplicemente ribadito quanto già previsto dalle norme legislative vigenti.

Per quanto, invece, attiene al trattamento economico il contratto dispone che esso, "spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera", garantendo quindi anche per il personale in part-time, il 100% della retribuzione mensile erogata nel mese antecedente quello in cui ha inizio il congedo.

Poiché le possibili articolazioni del part-time sono innumerevoli, il contratto prende come unità di misura la "retribuzione prevista per la prestazione giornaliera" di ogni singolo dipendente. Tale licenza, in mancanza di una diversa esplicitazione del contratto, ha integrato quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 151/2001 che, con riferimento al calcolo dell'indennità di maternità, rinvia alla "retribuzione media globale giornaliera" ovvero "l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo".

L'applicazione della norma può comportare che a parità di percentuale di part-time due lavoratrici abbiano differente trattamento economico a seconda dell'articolazione oraria prescelta. Ciò risulta comunque in linea con il disposto legislativo complessivamente considerato in quanto la tutela operata dal d.lgs. 151/2001, sposata dal contratto, è quella di garantire alla lavoratrice in congedo il medesimo trattamento economico in godimento al momento dell'inizio del periodo di astensione.