NIDIL CGIL MILANO

CAMERA DEL LAVORO METROPOLITANA DI MILANO

"POSITIVO??!!"

Da una storia di vita, alle

TUTELE E DIRITTI DELLE LAVORATRICI PRECARIE

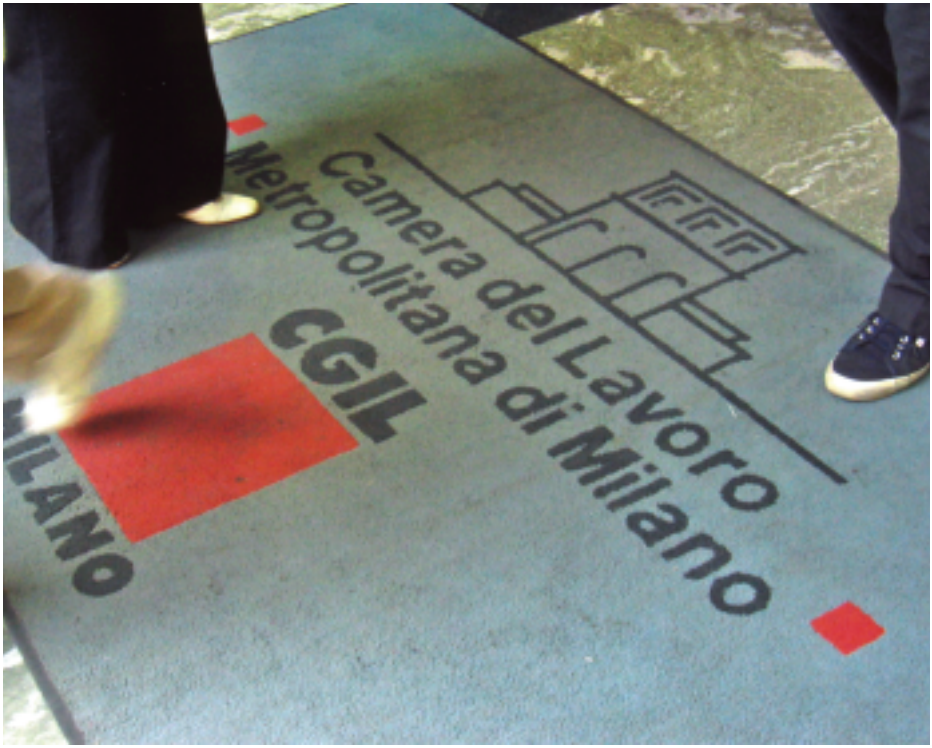
La scelta della maternità a dispetto del

lavoro atipico...

Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

CGIL MILANO
NUOVE IDENTITÀ DI LAVORO

IDEA E PROGETTO DI
Ketty Carraffa



CGIL NIDIL
Corso di Porta Vittoria, 43 - 20122 Milano
Tel. +39-02-55025.466/467 - Fax 02-55025.294
www.cgil.milano.it/nidil - servizi.nidil@cgil. lombardia.it

CGIL - Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
Corso di Porta Vittoria, 43 - 20122 Milano
Tel. +39-02-550251
www.cgil.milano.it - info@cgil. milano.it

CENTRO DONNA CGIL MILANO
Corso di Porta Vittoria, 43 - 20122 Milano
Tel. +39-02-55025.296
centrodonna.mi@cgil.lombardia.it

Finito di stampare il 25 settembre 2007 da Bine Editore - C.so Porta Vittoria, 43 - Milano

Prefazione

A cura delle Segretarie della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano:
Nerina Benuzzi - Fulvia Colombini - Tiziana Scalco

Possiamo dire oggi, a voce alta, che il desiderio di maternità sia un diritto che veramente tutte le donne possono vedere realizzato?
Come donne della CGIL continuiamo a rivendicare politiche pubbliche di welfare a standard elevati, uno Stato "leggero" e laico che non sia intriso di familismo, ma promuova invece politiche attive per la reale salvaguardia della salute della donna nel percorso, a volte difficile, che parte dal momento della "scoperta" di essere "in attesa", che prosegue con le tutele e l'assistenza nel periodo della gravidanza e del puerperio e che riconosca, a pieno, il valore sociale della maternità. Tutto ciò perché si realizzi l'estensione dei diritti civili non solo alle famiglie, ma anche alle coppie di fatto e ai loro figli.
La maternità non deve essere occasione di discriminazione sul lavoro ricercando da parte dei datori di lavoro nuove e neppure tanto striscianti vessazioni se non abusi, né gravare come lavoro di cura esclusivamente sulla donna; bisogna invece riequilibrare le responsabilità genitoriali all'interno della coppia, ma anche richiedere, ad esempio, alle amministrazioni comunali, di assumere le proprie responsabilità e farsi parte attiva per l'armonizzazione dei tempi e degli orari delle città in un'ottica conciliativa dei tempi di vita e di lavoro (esattamente il contrario della scelta del "bonus bebè" adottata dall'amministrazione comunale di Milano, per la donna che rinuncia all'iscrizione del figlio/a al nido inserendo inoltre, nella negatività di tale scelta, anche la discriminazione dell'esclusione del lavoro autonomo a P.IVA). Bisogna poi impegnarsi a estendere maggiormente una contrattazione sindacale "di genere" che produca buone prassi di conciliazione per il lavoro di cura di donne e uomini.
Oggi le giovani donne stanno ridimensionando il proprio progetto rispetto al numero dei figli desiderati arrivando ad un basso tasso di denatalità inedito, ma anche rimandando nel tempo la scelta di maternità. Questo sia per l'inadeguatezza dei servizi sociali, sia per l'incertezza di poter produrre un reddito adeguato che garantisca una vita dignitosa.
Se scatta una sorta di rassegnazione allo stato di cose esistenti, il tempo che passa costituisce inesorabilmente una scelta, infatti i ritmi della natura e le leggi del corpo non ammettono tardivi ripensamenti, ma solo rimpianti.

Come incide sul desiderio di maternità non disporre di un posto di lavoro garantito?
Parliamo di tutte coloro che, a diverso titolo, sperimentano quotidianamente forme di lavoro flessibile dove il compenso e la durata dell'incarico è lasciato, ove non intervenga il sindacato a preparare una contrattazione adeguata, unicamente alle capacità del singolo, dove gli oneri annessi allo svolgimento della propria attività sono lasciati alla persona, come i corsi di formazione e dove il diritto alla pensione sembra un miraggio.

Cosa prova una donna con posto di lavoro precario, perché falsamente autonomo (come ha dimostrato la campagna di stabilizzazione che ha portato all'assunzione con rapporto di lavoro subordinato dei circa 1400 collaboratori dei call center), o autonomo e professionalmente valido ma discontinuo, quando diversi test della sua carriera lavorativa non hanno dato gli esiti che sperava, ma risulta invece "positivo" il suo test di gravidanza?
Come vivere con la testa e con il cuore una scelta, a volte preventivata ma sempre rimandata , tra affetti e lavoro? Come trasformare il desiderio in un diritto da far valere pienamente? Piangere di gioia o di paura?
Circa un terzo del campione indagato da Nidil - CGIL di Milano ricerca, senza trovarlo, un lavoro subordinato. Invece le lavoratrici "atipiche" che hanno scelto volontariamente la modalità del loro lavoro, in larga misura si dicono comunque preoccupate per il loro futuro. Per tutte le donne "atipiche", oltre alla piena applicazione delle leggi esistenti, a volte non pienamente conosciute, sono stati inseriti alcuni nuovi diritti legislativi (contrattuali e previdenziali)
E' quindi fondamentale conoscerli, rivendicarli e farsi assistere dal sindacato perché non vengano disattesi. Proprio "metterli al mondo" è la strada scelta per estendere quei diritti sociali che stanno poi in capo alle singole persone e ne migliorano la vita, perché non vi siano più donne costrette a rinunciare a fare un figlio, ma che possano decidere liberamente del loro desiderio di maternità.
Lo stesso accesso al credito, impostando un percorso di estensione a tutto l'universo del mondo "atipico" con maggiori garanzie che integrino, da parte di altri soggetti istituzionali quelle che la lavoratrice e il lavoratore potrebbe offrire, può diventare uno strumento molto utile per fare fronte alle esigenze di cambiamento che una nascita porta con sé.
Le problematicità però permangono: la possibilità di accedere agli asili nido è legata a orari rigidi, mutuati da una organizzazione del lavoro datata e non più corrispondente alla flessibilità che le imprese o i servizi richiedono alle lavoratrici e che le costringono ad assai complicate organizzazioni dei loro orari familiari.
Un lavoro precario, o autonomo o discontinuo con livelli di flessibilità elevati non rientra in quelle tipologie che possono trovare risposte adeguate alla necessità di cura dei figli da parte del servizio pubblico, il ricorso al privato, quando non pone problemi di qualità, va nel solco del welfare ai minimi termini ed ha costi proibitivi.
Grande importanza assume allora la conoscenza dei diritti di tutela della maternità per le lavoratrici atipiche, dei diritti di genitorialità, dagli aspetti normativi stipulati nel contratto individuale con il committente, agli aspetti previdenziali.
Noi ci sentiamo particolarmente impegnate insieme a Nidil di Milano (che incrocia circa 5 mila lavoratori atipici all'anno, in maggioranza giovani) a realizzare una nuova stagione, ricca di diritti. Diritti che, un passo dopo l'altro, accelerino la strada con la quale l'essere "atipico" diventi una condizione lavorativa e professionale con pieno riconoscimento, anche contrattuale.

Presentazione

A cura di: Ketty Carraffa – Segretaria NIDIL CGIL Milano

La nostra attività, ci porta, ogni giorno, a contatto diretto con le "Storie". Le domande che ci rivolgono i lavoratori atipici, attendono risposte, chiare e approfondite.
Il mondo del lavoro precario, delle Nuove Identità di Lavoro, (questo il nome della struttura sindacale della CGIL nata nel 1998) è sempre più complesso e portatore di bisogni anche molto diversi: vi sono i liberi professionisti, i giovani che svolgono occasionalmente prestazioni lavorative, i pensionati, gli ultracinquantenni che hanno perso il posto di lavoro e cercano di rimettersi sul mercato, altri, la maggioranza, che sotto le mentite spoglie di un contratto di collaborazione "a progetto" svolgono invece un lavoro subordinato, gli associati in partecipazione e i lavoratori in somministrazione, (i più tutelati, dipendenti delle Agenzie per il Lavoro con un CCNL ora in fase di rinnovo), tanto per fare degli esempi nel marasma dei circa 40 contratti atipici…
Tutti con un unico tratto che li accomuna: l'esclusione dal sistema dei diritti e delle tutele (che caratterizzano il lavoro dipendente) e regolati dalla fatidica "Legge 30", che ha sconvolto il mercato del lavoro.

Trovando l'accentuazione del problema sulla pelle delle donne, quando si tratta di diritto e tutela della MATERNITA', abbiamo deciso di raccontare una Storia, una scelta in positivo, consapevole, difficile, ma fortemente voluta e di realizzare una sorta di VADEMECUM per le lavoratrici atipiche, alla luce anche delle nuove norme dettate dalla Legge finanziaria 2007.

"Le donne che lavorano in modo precario, con diversi contratti "atipici",
sia per scelta che per necessità e che decidono di portare avanti
anche un progetto di maternità,
nei meandri delle difficoltà e delle insicurezze sul futuro, sono eroine.
Hanno coraggio da vendere. Fisico e psicologico.
Le barriere sono infinite, non ultima la lotta perenne tra i "generi",
rispetto al trattamento economico, discriminazioni,
sopraffazioni professionali e diversità di modalità di "cura" e
nella gestione della genitorialità".

Questa frase è stata pronunciata da una lavoratrice precaria quarantenne, in attesa di un bambino e futura mamma-single e la sua testimonianza sarà il percorso del nostro "VADEMECUM.

Partiamo dalla scelta di vita della protagonista:
un lavoro precario decennale ma altamente qualificato dopo anni di studio e continui aggiornamenti, la valorizzazione e la realizzazione personale e, per non farsi mancare niente, anche un forte impegno sociale, nella politica e nel volontariato.
La consapevolezza di aver "conquistato" un lavoro gratificante, senza imposizioni o gerarchie, che all'inizio pare anche privilegiato, che dà tante soddisfazioni, ma che, dopo i fatidici 40 anni, fa scontrare con la maschera bianca della precarietà e della mancanza dei diritti...
La nostra protagonista fa il lavoro che ha scelto, rinunciando al più sicuro "posto fisso". Lavora nel settore Comunicazione e Informazione, gira il mondo, realizza progetti di Cooperazione Internazionale. E' super-impegnata e, tra mille dubbi e perplessità, sceglie ANCHE di avere un bambino, a dispetto dell'insicurezza del futuro.

Questa è una Storia in positivo. Bisogna dire che una grandissima parte di giovani lavoratrici precarie che si rivolge ai nostri sportelli, invece, subisce ricatti e vessazioni da parte dei datori di lavoro o dei colleghi "fissi" e, sempre più spesso, rinuncia alla maternità, o aspetta di fare l'annuncio al datore di lavoro solo quando il "pancione" comincia a vedersi.
Per paura di perdere il posto.
Sono inoltre tante le donne che hanno acquisito grande professionalità e che raggiungono la vetta di un posto dirigenziale, (magari in attività considerate un tempo prettamente maschili) ma che, portando avanti un progetto di maternità sanno già di rinunciare ad un avanzamento eventuale di carriera, consapevoli che l'aspetto della "cura", sarà di gran lunga di loro competenza… A meno che non si percepisca uno stipendio così alto da potersi permettere governanti o baby-sitter.
In un contesto lavorativo "normale", la maternità dovrebbe essere il più grande dei diritti, dei progetti e dei sogni realizzati, ma, in riferimento ad una storia di precarietà, la scelta tra il "sì" e il "no", passa attraverso un tunnel di paure e problemi concreti.

Il desiderio di maternità, che sempre più donne rimandano o accantonano, (perché coscienti della sua grande importanza e irreversibilità), si lega, nella nostra società, alla consapevolezza, da parte delle lavoratrici e di tutte le donne, all'esistenza di un vissuto di enormi difficoltà e inadeguati sostegni a opportunità conciliative tra lavoro, vita privata e sociale.

Il pensiero di un futuro incerto, senza sicurezze materiali (e quindi senza supporto psicologico positivo) o di servizi adeguati alla persona, causa una delle più grosse rinunce e frustrazioni dal punto di vista dei diritti personali e sociali.
L'evolversi in negativo della strutturazione del mercato del lavoro, giunge talvolta a negare un diritto di scelta, la negazione di un progetto sognato.
Una scelta di vita per la quale sulle donne pendono eccessivi oneri e doveri.

La nostra Storia, quindi, è l'esercizio del coraggio volto al superamento degli ostacoli, personali e collettivi, dal momento della conoscenza dell'esito positivo del test di gravidanza, sino alla nascita del bambino (e oltre)… Provate a pensare ai problemi che la mamma-precaria troverà nell'organizzazione della sua vita lavorativa rispetto agli orari ad esempio, degli asili-nido…

LA SINTESI DELLA STORIA DELLA NOSTRA PROTAGONISTA

Mentre sei nel classico "stato di grazia" dovuto alla presenza della nuova vita che stai "creando" giorno per giorno, prosegui la tua vita di lavoratrice precaria e tutto ciò che ne consegue:

- sei in continuo aggiornamento, fai vari corsi, acquisti attrezzature ipertecnologiche per essere al passo coi tempi
- diventi un mostro di conoscenza di internet, passi due ore al giorno sui tuoi 4 indirizzi di posta elettronica in cerca di un messaggio di risposta all'invio del tuo accattivante CURRICULUM VITAE alle numerose aziende o enti pubblici che possono apprezzare il tuo lavoro
- fai viaggi, sopralluoghi, moltissimi colloqui con il mondo (se non hai una raccomandazione potresti parlare pure con il padreterno, ma non ti guardano nemmeno)
- fai proposte, decine di progetti
- piangi, il tuo compagno ti conforta e ti coccola un po'
- si parte con l'insonnia e qualche volta le nausee
- continui anche a far politica militante e volontaria
- osservi il mondo del lavoro che ti circonda e capisci che i meriti e la professionalità contano poco
- ti arrabbi quando un lavoratore "fisso", uomo, cultura minima e zero capacità, ti soffia un tuo progetto, lo firma e lo presenta come suo !
- cerchi di convincere i "colleghi" (quelli che non fanno il tuo stesso lavoro perché tu sei una consulente esterna, ma che dividono fisicamente il "loro ufficio" con te), di non aver paura: nel loro organico non figuri e non ci entrerai mai, sei in scadenza e non sei dipendente (per fortuna) …
- cerchi di convincerli anche sul fatto che sei entrata con uno stipendio altissimo e hai autonomia di scelta, ma resterai lì per soli due anni, non maturi contributi per arrivare alla pensione e, comunque… anche se siamo nella società delle "veline", varranno pure qualcosa decenni di studi e professionalità acquisita !!!
- gli amici ti circondano e ti fanno i complimenti per la tua scelta "un po' incosciente ma bellissima"
- i tuoi genitori sono un po' preoccupati e ti dicono: "Perché non hai accettato il posto fisso?"
- il pancione cresce… e l'attrezzatura comincia a pesare, se hai la fortuna chiedi ad un tuo amico fotografo di farti da assistente per i servizi più impegnativi
- fai acquisti per il bebè, non ti stanno più i vestiti
- ti cominci a chiedere fino a quando puoi continuare a lavorare
- consulti il libro dei nomi per la tua creatura - (Sarà un maschietto…)

e, infine:

- **VAI ALLA CGIL** per le info sulla conoscenza dei tuoi diritti di precaria, collaboratrice a progetto e co.co.co. in materia di maternità
- comunichi all'ente per cui lavori che esci di scena esattamente due settimane prima della data del parto, a compimento comunque del tuo progetto. Ti dicono che potresti anche arrivare al termine esatto del contratto visto che "stai bene" e "non hai diritto alla "astensione obbligatoria"…
- una mattina, come altre volte era successo in altri posti, ti porti via quei due oggetti che hai potuto mettere sulla "tua" scrivania e non saluti nessuno, tanto non esisti nell'organico… e tanto meno hai realizzato rapporti di amicizia
- pensi anche ai problemi futuri ma sei felicissima di andartene e cominciare la tua vera avventura !!!

CGIL MILANO
NUOVE IDENTITA' DI LAVORO

SEI UN LAVORATORE ATIPICO:

con rapporto di collaborazione
contratto a progetto
in somministrazione
con partita IVA
associato in partecipazione…

Vieni al Nidil-CGIL

Il sindacato delle
NUOVE IDENTITA'DI LAVORO
DIFENDE I TUOI DIRITTI
E TI INFORMA

Info e consulenze per:

- contratto • retribuzione
- riconoscimento professionale
- assistenza e reddito • pensione …

NIDIL CGIL MILANO
Corso di Porta Vittoria, 43
Segreteria telefonica, tel. 02.55025466 - fax 02.55025294
servizi.nidil.mi@cgil.lombardia.it
www.cgil.milano.it/nidil

TUTTE LE INFORMAZIONI UTILI
SULLA TUTELA DELLA MATERNITA'
PER LE LAVORATRICI ATIPICHE

GLI ASPETTI CONTRATTUALI E PREVIDENZIALI

RAPPORTI DI COLLABORAZIONE

COORDINATE E CONTINUATIVE - CONTRATTI A PROGETTO
PRESTAZIONI D'OPERA E CONSULENZE PROFESSIONALI – OCCASIONALI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE (EX INTERINALE)

ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS:

La legge Dini (335/95) ha istituito, a decorrere dal 1° gennaio 1996, un fondo di gestione separata presso l'Inps per i lavoratori che esercitano per professione abituale, ma non esclusiva, l'attività di lavoro autonomo (comma 1, art. 53 del Tuir - testo unico imposte sui redditi), per i collaboratori coordinati e continuativi (comma 1, lett. c-bis, art. 50 del Tuir - testo unico imposte sui redditi) e - dopo la legge 30/2003 – anche per le collaborazioni a progetto e, infine, per gli incaricati della vendita a domicilio (art. 36, legge n. 426/1971).

Sono esclusi dall'obbligo di iscrizione al fondo della gestione separata le collaborazioni occasionali con reddito complessivo non superiore a 5.000 euro annui. Oltre tale cifra scatta l'obbligatorietà del contributo.

Inoltre, dal 1° gennaio 2004 anche i venditori a domicilio devono iscriversi alla gestione separata Inps, solo in caso di reddito annuo superiore a 5.000 Euro.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

• ASPETTI CONTRATTUALI:

(Riferimenti normativi: Articoli 2222 e succ. del codice civile,
legge di riforma previdenziale 335/95, art. 409 c.p.c., testo unico imposte dirette.)

Per tutti i lavoratori che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (ovvero per tutti quei lavoratori che sono esclusi dall'applicazione della normativa sui contratti a progetto) molti aspetti del rapporto di lavoro sono regolati dal contratto individuale stipulato con il committente.

La collaboratrice inoltre, non essendo lavoratrice dipendente, non è tenuta al rispetto dell'astensione obbligatoria dal lavoro, e, pertanto, i tempi e le modalità con cui sospendere il rapporto vanno concordati tra le parti.

Infine, non esistono tutele aggiuntive per eventuali maternità a rischio, né norme che garantiscano la conservazione e la continuità del rapporto di lavoro.

• ASPETTI PREVIDENZIALI:

(Riferimenti normativi: legge 335/95 art. 2 c. 26,
legge 449/97 art. 59 c. 16, legge 488/99 art. 51 c. 1 e 2,
legge 388/2000 art. 80 c. 12, Dlgs 151/01, D. M. 4/4/2002)

Da un punto di vista previdenziale le collaboratrici hanno diritto all'Indennità di maternità che viene erogata direttamente dalla Gestione Separata dell'Inps.

Il periodo indennizzato dall' Inps è pari a 5 mesi,(più corretto dire 150/151 gg. dato che vengono conteggiate le giornate indennizzabili) a prescindere dal periodo di sospensione lavorativa(Indennità Inps e reddito da lavoro sono pertanto cumulabili).

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180 giorno dall'inizio della gestazione, è considerata parto a tutti gli effetti, e pertanto viene indennizzato.

I requisiti contributivi per maturare il diritto all'indennità di maternità sono:

- non essere titolari di pensione diretta o di reversibilità;
- avere almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto.

L'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita dalla collaboratrice nei 12 mesi che precedono i 2 mesi antecedenti la data del parto.

Non è prevista copertura figurativa della contribuzione, né per il periodo di sospensione contrattuale, né per il periodo indennizzato.

In seguito alla circolare Inps n. 93/2003, sono stati individuati alcuni casi particolari che richiedono diverse modalità di calcolo per l'indennità di maternità:

1. anzianità assicurativa inferiore a 12 mesi;
2. iscrizione alla gestione separata antecedente alla percezione del reddito;
3. riscossione di emolumenti arretrati, percepiti nell'anno in cui ricade in tutto o in parte il periodo di riferimento (ossia i 12 mesi che precedono i 2 mesi anteriori al parto);
4. cambiamento di attività lavorativa (passaggio da attività libero-professionale ad attività di collaborazione, o viceversa);
5. anzianità assicurativa pari o superiore a 12 mesi, qualora l'iscrizione alla gestione separata avvenga nello stesso anno in cui inizia il periodo di riferimento (i 12 mesi che precedono i 2 mesi anteriori al parto) ed è successiva al mese di gennaio.
   (Per questi casi rivolgersi al Patronato INCA o agli sportelli NIDIL CGIL)

L'Inps eroga l'indennità di maternità agli iscritti alla gestione separata anche in caso di adozione o affidamento, in alternativa fra i genitori.
Tale indennità spetta per i 3 mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia adottante o affidataria, se il bimbo non ha superato i 6 anni di età.

Per ricevere l'indennità è necessario aver versato almeno 3 mensilità contributive nei 12 mesi precedenti la data di ingresso del bambino nella famiglia.
In caso di adozione o affidamento pre-adottivo internazionale, l'indennità viene riconosciuta per i 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia qualsiasi sia l'età del bambino fino ai 18 anni.

Per poter usufruire dell'indennità di maternità o di paternità la domanda deve essere presentata alla sede Inps competente, entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile.

L'erogazione avverrà con pagamento diretto da parte dell'Inps.

E' stata estesa anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata la tutela della GRAVIDANZA A RISCHIO. (art. 1, comma 791, legge 296/06). Viene affidato ad un decreto ministeriale l'applicazione delle disposizioni normative già previste dalla legge per le dipendenti e che stabiliranno modalità di applicazione di questa nuova tutela.

Le collaboratrici possono usufruire dell'integrazione con l'assegno di maternità a carico dello Stato, (legge annuale) qualora l'indennità di maternità risulti inferiore per l'anno 2005 a 1.747,82 Euro.

Tale integrazione spetta, però, a condizione che le collaboratrici possano far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal 18° al 9° mese antecedente il parto (art. 75 dlgs. 151/01).

Gli iscritti alla gestione separata dell'Inps hanno diritto all'assegno al nucleo familiare (decreto ministeriale del 4/4/2002)
Per maturare il diritto all'assegno, almeno il 70% del reddito familiare deve derivare da attività soggette all'obbligo di iscrizione alla gestione separata. Tuttavia nei nuclei familiari in cui siano presenti più tipi di reddito, al fine del raggiungimento del suddetto requisito concorrono anche eventuali redditi da lavoro dipendente.
I lavoratori parasubordinati devono presentare domanda direttamente all'Inps a decorrere dal 1° febbraio dell'anno successivo a quello per il quale viene richiesta la prestazione.
L'erogazione avverrà con pagamento diretto.
Per quanto riguarda gli assegni al nucleo familiare, poiché il decreto citato cambia i destinatari delle prestazioni, può essere presentata domanda ex novo per i periodi pregressi nei limiti della prescrizione quinquennale.

COLLABORAZIONI A PROGETTO

• ASPETTI CONTRATTUALI:

(Riferimenti normativi: legge 30/2003,Dlgs 276/03,
legge di riforma previdenziale 335/95, art. 409 c.p.c., testo unico imposte dirette.)

Per le collaborazioni "riconducibili ad un progetto, programma di lavoro o fase di esso" introdotte dal Dlgs 276/03 è prevista una sospensione del contratto in caso di maternità,senza erogazione del compenso, per una durata massima di 180 gg. che dà luogo alla proroga della durata del contratto per un periodo pari all'astensione effettuata.
Anche la collaboratrice a progetto, non essendo lavoratrice dipendente, non è tenuta al rispetto dell'astensione obbligatoria dal lavoro, e può scegliere liberamente come usufruire dei 180 gg. di sospensione.
Infine, neanche per le collaboratrici a progetto esistono tutele per eventuali maternità a rischio.

• ASPETTI PREVIDENZIALI:

(Riferimenti normativi: legge 335/95 art. 2 c. 26, legge 449/97 art. 59 c. 16,
legge 488/99 art. 51 c. 1 e 2, legge 388/2000 art. 80 c. 12, Dlgs 151/01,
D. M. 4/4/2002)

SI APPLICANO LE STESSE DISPOSIZIONI PREVISTE PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

P. IVA: PRESTAZIONI D'OPERA E CONSULENZE PROFESSIONALI

• ASPETTI CONTRATTUALI:

(Riferimenti normativi: Articoli 2222-2228 e 2229-2230 del codice civile, legge di riforma previdenziale 335/95)

Analogamente alle collaborazioni coordinate e continuative, anche per le libere professioniste molti aspetti del rapporto di lavoro sono regolati dal contratto individuale stipulato con il committente.

Quindi, anche per quanto riguarda l'astensione dalla prestazione lavorativa per maternità non esistono riferimenti normativi o contrattuali universalmente validi,e pertanto i tempi e le modalità con cui sospendere il rapporto vanno concordati tra le parti.

La lavoratrice con P.Iva, essendo lavoratrice autonoma pura, non è tenuta al rispetto dell'astensione obbligatoria dal lavoro.

• ASPETTI PREVIDENZIALI:

(Riferimenti normativi: legge 335/95 art. 2 c. 26, legge 449/97 art. 59 c. 16, legge 488/99 art. 51 c. 1 e 2, legge 388/2000 art. 80 c. 12, Dlgs 151/01, D. M. 4/4/2002)

SI APPLICANO LE STESSE DISPOSIZIONI PREVISTE PER LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

COLLABORAZIONI OCCASIONALI

• ASPETTI CONTRATTUALI:

(Riferimenti normativi: Articoli 2222-2228 codice civile, legge 30/2003, Dlgs 276/03)

Data la brevità del contratto di collaborazione occasionale (max. 30 gg per committente) non sono previste regolamentazioni della maternità.

• ASPETTI PREVIDENZIALI:

I collaboratori occasionali non sono soggetti ad alcun obbligo contributivo fino ai 5.000 €uro annuali. Oltre i 5000 €uro sono tenuti al versamento contributivo nella gestione separata e possono ricevere le prestazioni se hanno i requisiti previsti per i collaboratori.

TABELLA RIASSUNTIVA
COLLABORAZIONI E CONSULENZE

<table>
<tr><th></th><th>ASPETTI CONTRATTUALI</th><th>ASPETTI PREVIDENZIALI</th></tr>
<tr><td>COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE</td><td>• I TEMPI E LE MODALITÀ CON CUI SOSPENDERE IL RAPPORTO PER MATERNITA' VANNO CONCORDATI TRA LE PARTI.
• NON ESISTE OBBLIGO DI ASTENSIONE
• VIENE ESTESA ANCHE ALLE LAVORATRICI PARASUBORDINATE LA TUTELA DELLA GRAVIDANZA A RISCHIO.</td><td rowspan="3">• INDENNITA' PER 5 MESI ALL'80% DELLA MEDIA RETRIBUTIVA DEI 12 MESI PRECEDENTI I 2 MESI ANTERIORI ALLA DATA DEL PARTO.
• EROGAZIONE DIRETTA DALL'INPS
• REQUISITO DI 3 MENSILITÀ DI CONTRIBUZIONE NEI 12 MESI PRECEDENTI I 2 MESI ANTERIORI ALLA DATA DEL PARTO.
• CONFERMA DEL CONGEDO PARENTALE DI TRE MESI NEL PRIMO ANNO DI VITA DEL BAMBINO (CON EROGAZIONE DI UNA INDENNITA' PARI AL 30% DEL REDDITO PRESO A RIFERIMENTO PER L'INDENNITA' DI MATERNITA').
• ADOZIONE: INDENNITA'3 MESI SUCCESSIVI ALL'INGRESSO DEL BAMBINO NELLA FAMIGLIA ADOTTANTE O AFFIDATARIA, SE IL BIMBO MINORE DI 6 ANNI.</td></tr>
<tr><td>COLLABORAZIONI A PROGETTO</td><td>• ASTENSIONE CON PROROGA CONTRATTO PER MAX. 180 gg SENZA EROGAZIONE COMPENSI
• NON ESISTE OBBLIGO DI ASTENSIONE</td></tr>
<tr><td>P. IVA</td><td>• I TEMPI E LE MODALITÀ CON CUI SOSPENDERE IL RAPPORTO PER MATERNITA'VANNO CONCORDATI TRA LE PARTI.
• NON ESISTE OBBLIGO DI ASTENSIONE</td></tr>
</table>

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ASPETTI PREVIDENZIALI: (Riferimenti normativi: Dlgs 29/93, legge 53/2000, Dlgs 151/2001"Testo Unico sulla maternità")

Nei limiti di durata del contratto la lavoratrice con contratto a tempo determinato ha diritto alle seguenti tutele:

- PERMESSI RETRIBUITI PER VISITE ED ACCERTAMENTI senza perdita della retribuzione.

- CONGEDO DI MATERNITA' (astensione dal lavoro obbligatoria) di 5 mesi da usufruirsi 2 mesi prima e 3 dopo il parto, oppure a scelta 1 prima e 4 dopo, retribuita all'80% della retribuzione media globale percepita nel mese precedente quello di inizio del congedo.
  Detta indennità spetta anche per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.
  I CCNL stabiliscono l'integrazione a carico del datore di lavoro al fine del raggiungimento del 100% della retribuzione.

- ASTENSIONE OBBLIGATORIA ANTICIPATA di un mese per le lavoratrici occupate in lavori gravosi o pregiudizievoli e periodi di tempo determinati concessi dalla DPL in caso di gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose, quando le condizioni di lavoro o ambiente siano ritenute pregiudizievoli e se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.
  Anche le astensioni anticipate sono retribuite all'80% della retribuzione media globale percepita nel mese precedente quello di inizio dell'astensione. Anche per le astensioni anticipate I CCNL stabiliscono l'integrazione a carico del datore di lavoro al fine del raggiungimento del 100% della retribuzione.

- CONGEDI PARENTALI che possono essere usufruiti entro l'ottavo anno di vita del bambino.
  Ogni genitore può usufruire di un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi di astensione, con il limite di dieci mesi complessivi.
  Una mensilità aggiuntiva è possibile solo in favore del padre lavoratore che usufruisca di un periodo anche frazionato non inferiore ai tre mesi. In questo caso si può arrivare a11 mesi complessivi, tuttavia l'elevazione a 7 mesi per il padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi.
  I congedi parentali sono retribuiti ai lavoratori a termine nella misura del 100% per il primo mese e del 30% della retribuzione spettante per i restanti 5 mesi.

- CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO senza limiti, retribuiti i primi 30 gg. all'anno di età del bambino (ma con accredito contribuzione figurativa) fino ai tre anni di età.
  Nel limite di 5 gg annui dai tre agli otto anni del bambino.

In relazione alla data di scadenza del contratto, si possono verificare le seguenti ipotesi:

- SE IL CONTRATTO SCADE E LA LAVORATRICE E' GIA' IN MATERNITA' OBBLIGATORIA, O ANTICIPATA le verranno comunque riconosciuti i 5 mesi e tutti i mesi dell'astensione anticipata.

- SE IL CONTRATTO SCADE E MANCANO MENO DI 60 GG. DALL'INIZIO DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA (che in questo caso è convenzionalmente fissata in due mesi prima del parto) la lavoratrice avrà comunque diritto all'indennità all'80% per 5 mesi.

- SE IL CONTRATTO SCADE E MANCANO PIU' DI 60 GG. ALL'INIZIO DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA la lavoratrice che ne ha diritto potrà inoltrare domanda di disoccupazione ordinaria, e trasformare poi la relativa indennità in indennità di maternità all'80% che le verrà riconosciuta per i 5 mesi corrispondenti all'astensione obbligatoria.

- SE IL CONTRATTO SCADE E MANCANO PIU' DI 60 GG. ALL'INIZIO DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA E LA LAVORATRICE NON HA I REQUISITI PER INOLTRARE DOMANDA DI DISOCCUPAZIONE ORDINARIA, le verrà ugualmente riconosciuta l'indennità di maternità a patto che manchino meno di 180 gg all'inizio dell'astensione obbligatoria e che nel biennio precedente siano accreditati almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione maternità.

LAVORO SOMMINISTRATO (INTERINALE)

• ASPETTI CONTRATTUALI:

(Riferimenti normativi: Dlgs 151/2001"Testo Unico sulla maternità",
Dlgs 368/2001, legge 30/2003, Dlgs 276/03,
CCNL Imprese fornitura lavoro temporaneo)

Alle lavoratrici con contratto di somministrazione, in caso di maternità, si applica la normativa prevista per le lavoratrici dipendenti, sia a tempo indeterminato, che a tempo determinato.

Da un punto di vista contrattuale, essendo il lavoro interinale per la maggior parte dei casi a termine, l'insorgenza della gravidanza non provoca una proroga del contratto, che perciò si estingue alla scadenza prefissata.

Analogamente però al divieto di licenziamento previsto nel rapporto a tempo indeterminato, la Corte di giustizia Europea si è espressa su due casi di licenziamento di lavoratrici a tempo determinato in stato di gravidanza, sostenendo anche che "anche il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo, qualora sia determinato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso."

• ASPETTI PREVIDENZIALI:

(Riferimenti normativi: Dlgs 29/93, legge 53/2000,
Dlgs 151/2001"Testo Unico sulla maternità")

Nei limiti di durata del contratto la lavoratrice con contratto di somministrazione ha diritto alle medesime tutele previste per le lavoratrici a tempo determinato con un' eccezione relativa alle indennità: NON sono infatti previste le integrazioni a carico del datore di lavoro, sia per quanto riguarda l'astensione obbligatoria che i congedi parentali.

Lavoratrici assunte a tempo indeterminato dall'azienda fornitrice:

La retribuzione media giornaliera cui fare riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità cambia in relazione al momento in cui si verifica il congedo.

Infatti:

- se la lavoratrice si trova un periodo di attesa di assegnazione percepisce dall'azienda fornitrice un'indennità di disponibilità e a questa indennità si fa riferimento per determinare l'indennità di maternità:
- se, a causa della maternità, la lavoratrice non può prendere servizio presso l'azienda utilizzatrice, a partire dalla relativa data, l'indennità di maternità deve fare riferimento alla retribuzione che avrebbe percepito per il lavoro svolto presso l'impresa utilizzatrice.

Lavoratrici assunte a tempo determinato dall'azienda fornitrice
L'indennità di maternità viene calcolata in base alla retribuzione della paga quadri settimanale o mensile precedente il congedo.

Adempimenti
La certificazione medica di gravidanza deve essere inviata, oltre che all'Inps, anche all'impresa fornitrice.

E... il futuro?

Precario?

No, grazie !