

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 7 dicembre 2006

Circolare informativa n° 21/2006

A tutte le Aziende Assiste
Loro sedi

‘LA MATERNITA’ ED I CONTRATTI COLLETTIVI’

Un aspetto importante di gestione, amministrazione tutela e soprattutto di organizzazione del lavoro.

Qui di seguito, ritenendo importante rivisitare tutte le fattispecie riferite all’istituto della maternità soprattutto alla luce delle molteplici innovazioni introdotte nel tempo dalla dottrina e dalla giurisprudenza, andiamo a segnalare i punti cardine dell’intera disciplina.

La tutela della lavoratrice madre trova espressa determinazione a livello costituzionale nel disposto dell'art. 37 che sancisce in primis, un principio di parità di diritti ed a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore nonché che "le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare" e "assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."

Tale enunciato costituzionale ha poi trovato applicazione con una serie di disposizioni normative di notevole importanza (L. n. 860 del 26 agosto 1950 per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e la successiva L. n. 1204 del 30 dicembre 1971 ecc.).

Recentemente, con l'emanazione del D.Lgs n. 151 del 26 marzo del 2001, entrato in vigore dal 27 aprile 2001, " Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità", il legislatore ha recepito la normativa già esistente a favore delle lavoratrici madri e ne ha ampliato la tutela.

Tale normativa si pone a ulteriore salvaguardia e garanzia dei diritti fondamentali della maternità intesa anche come estensione di una serie di diritti e prerogative riconosciute anche al padre lavoratore, attraverso un'attribuzione di benefici propri o in sostituzione e/o in concomitanza con la madre lavoratrice, al fine di garantire un'effettiva parità di ruoli all'interno della famiglia, nell'ambito dell'applicazione del principio delle pari opportunità.

Essa trova applicazione in tutti i rapporti di lavoro dipendente pubblico e privato, compresi i rapporti di apprendistato, con cooperative, con Amministrazioni dello Stato, ad ordinamento autonomo, Regioni, Province e Comuni.

Mantenimento reale del rapporto di lavoro con divieto assoluto di licenziamento (art. 54-55 TU) da parte del datore di lavoro, dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino. Tale tutela è estesa anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, fino al compimento di un anno del bambino. Tuttavia l’art.54, comma 3 del TU, prevede come eccezione al principio generale, gli unici casi in cui è consentito il licenziamento:

- 1) per colpa grave che costituisce giusta causa;

- 2) per cessazione dell'attività aziendale;
- 3) per scadenza del contratto a termine;
- 4) per esito negativo del patto di prova.

Anche nel caso di dimissioni, onde evitare dimissioni pilotate dal datore di lavoro, l'art. 55 del TU prevede che, a pena di inefficacia, necessaria la convalida del Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro, territorialmente competente.

Congedo di maternità o astensione obbligatoria dal lavoro (art. 16 TU)

Nei due mesi precedenti la data presunta del parto, e nei tre mesi successivi al parto, per un totale di cinque mesi, la lavoratrice ha diritto all'astensione obbligatoria, previa presentazione di domanda di indennità (Modello MAT), che può essere accompagnata da certificato medico curante, al fine di ottenere le prestazioni dovute, o direttamente dall'INPS o dal datore di lavoro e, recuperate successivamente a conguaglio, con la denuncia mensile dei contributi previdenziali (modello DM10). Tale diritto può essere riconosciuto, in alternativa, anche al padre (Art.28), per tutta la durata spettante alla lavoratrice madre o comunque per la parte residua - in caso di morte o grave infermità della madre - in caso di abbandono del figlio da parte della madre - se il bambino è affidato esclusivamente al padre.

Flessibilità dell'astensione obbligatoria (art. 20 TU) la lavoratrice può astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e dei quattro mesi successivi al parto, previa attestazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale, che ne attesta lo compatibilità con lo stato di salute e del medico del lavoro aziendale che attesta la non pericolosità del tipo di lavoro rispetto allo stato di salute della lavoratrice, quindi in assenza di situazioni di rischio, e per la lavoratrice che per il nascituro, in relazione al tipo di mansioni svolte, all'ambiente di lavoro nonché all'orario di lavoro praticato.

Anticipazione dell'astensione obbligatoria (art. 18 TU) è concessa su autorizzazione della Direzione Prov.le del Lavoro (che ne stabilisce il periodo) previa richiesta della lavoratrice per gravi complicazioni, preesistenti forme morbose oppure direttamente dalla detta Direzione, fino a tre mesi, nel caso in cui la lavoratrice sia impiegata in lavori, che in relazione allo stato di gravidanza, e all'ambiente di lavoro, sono da ritenersi gravosi o pregiudizievoli, sentite le organizzazioni sindacali nazionali più rappresentative o in mancanza, direttamente d'ufficio.

Astensione facoltativa per un periodo complessivo non superiore a dieci mesi, fruibile in alternativa dal padre o dalla madre, nei primi otto anni di vita del bambino e precisamente, per la madre, un periodo frazionato o continuato non superiore ai sei mesi, e per il padre un periodo non superiore ai sei mesi che può arrivare a sette, se si è astenuto dal lavoro per un periodo non inferiore ai tre mesi. E' concessa, su richiesta del genitore interessato, con preavviso di almeno quindici giorni prima, previa domanda su modello ad hoc, con indicazione dell'esatto periodo di astensione, e solo nei casi in cui il reddito personale assoggettabile all'IRPEF sia inferiore a 2,5 l'importo annuo del trattamento minimo INPS determinato annualmente.

L'indennità è pari al 30% dell'ultima retribuzione media globale giornaliera percepita, fino al compimento del terzo anno del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, senza condizioni di reddito.

Garanzia del trattamento retributivo pari all'80% della retribuzione del mese precedente a quello dell'astensione, integrata al 100% nelle banche e assicurazioni, maggiorata dei ratei di retribuzione differita, con validità del periodo ai fini dell'anzianità, di ratei e di ferie e TFR. Tale indennità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività aziendale, per naturale scadenza del contratto a termine purché riferito al periodo di congedo di maternità.

Garanzia del trattamento contributivo. Sia il periodo di astensione obbligatoria che facoltativa danno diritto alla copertura contributiva e valgono ai fini dell'accredito figurativo, ivi compreso i riposi giornalieri e i giorni di assenza per malattia del bambino.

Divieto assoluto di adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento dello stato di

gravidanza e fino al compimento di un anno di vita del bambino, nella fascia oraria dalle ore 24 alle ore 6, con successiva facoltà di astenersi fino al compimento del terzo anno del bambino.

Divieto di adibire le lavoratrici a lavori pericolosi, insalubri di cui al DPR n.1026 del 25.11.76 (allegato a del T.U.), con diritto della lavoratrice di essere spostata ad altre mansioni per tutto il periodo della gestazione fino a sette mesi dopo il parto, con conservazione della retribuzione della qualifica originaria. Nell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, accertata dalla Direzione del lavoro di propria iniziativa o su istanza della lavoratrice, previo accertamento di gravi complicanze di gestazioni di forme morbose, delle condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per lo stato di salute, l'art. 7 al punto 6 prevede che il Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del lavoro possa disporre anche l'interdizione per tutto il periodo di riferimento.

Diritto al Bonus Bebè (art. 1 , commi 331,332,333 della Finanziaria 2006) Consiste in un assegno di 1000 euro che viene erogato a chi esercita la patria potestà, sulla base dei requisiti e con le modalità di cui all'informativa del Ministero del Welfare del 12 gennaio 2006, per ogni figlio nato nel 2005 e ogni secondo figlio o successivo nato o adottato nel 2006. I requisiti previsti (da autocertificare) sono: 1) la cittadinanza italiana o appartenenza allo stato membro dell'Unione Europea, 2) residenza in Italia, 3) appartenenza a nucleo familiare con reddito lordo complessivo dell'anno precedente a quello della nascita, non superiore a 50.000 euro annui per i nati nel 2005. I potenziali percettori del bonus sono individuati sulla base di controlli da parte delle anagrafi tributarie presso le anagrafi comunali. L'assegno è riscosso presso l'ufficio postale indicato in comunicazione dell'anagrafe tributaria, previa compilazione del modulo previsto, entro i termini (per i nati nel 2005, dal 15 febbraio al 29 aprile).

Detraibilità spese Asili nido privato in percentuale del 19% fino ad un massimo di 632,00 Euro per ogni figlio, non oltre 2.150 Euro all'anno per ogni figlio, in presenza di un reddito annuo non superiore a 50.000 Euro.

Detraibilità spese baby sitter fino a sei anni del bambino, detraibili dalla dichiarazione dei redditi fino a 2.150 Euro.

Riposi e permessi notturni anche cumulabili di un'ora ciascuno, se l'orario è inferiore a sei ore, durante il primo anno di vita del bambino. I periodi di riposo sono fruibili da parte del padre lavoratore (art. 40 TU) solo nei casi di affidamento al solo padre, o in mancanza di richiesta da parte della madre, in caso di morte o grave infermità della madre o quando la madre non è lavoratrice dipendente.

Diritto al rientro (art. 56TU) nella stessa unità produttiva fino ad un anno di vita del bambino e nelle mansioni precedentemente svolte o equivalenti.

Sanzioni Fermo restando le violazioni più gravi punite con l'arresto (divieto di adibire la lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi, violazione di condizioni di lavoro, adibizione a lavoro notturno, violazione di condizioni dell'obbligo di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni) sono previste per casi tassativi (es. art. 39, comma 2; art. 41; art. 48, comma 1; art. 50, commi 1,2,3) sanzioni in misura ridotta ex art. 16 della L. 689/81, in caso di ottemperanza del datore alle prescrizioni impartite, stabilendo invece per altri casi specifici la non concessione del beneficio del pagamento della sanzione in misura ridotta (es. art. 54 commi 1, 2, 4, e 9).

Un regime particolare rispetto alla disciplina generale è previsto per i rapporti di lavoro domestici, parasubordinati, autonomi ed a domicilio.

Con i migliori saluti.

Centro Studi Cafasso