

TUTELA DELLA MATERNITÀ E LAVORATRICE DOMESTICA

Il rapporto di lavoro domestico, proprio per le caratteristiche di stretta convivenza del lavoratore con il datore di lavoro, è caratterizzato da particolari previsioni normative che lo rendono, appunto, un rapporto di lavoro speciale. Questa specialità si evidenzia in molti istituti normativi; fra di essi, quello relativo alla tutela della maternità.

Nel nostro Paese la tutela della maternità è stata disciplinata da una serie di leggi, oggi riordinate nel Testo Unico sulla maternità (D.Lgs. n. 1051 del 16 marzo 2001).

In deroga a tutte queste disposizioni, alla lavoratrice domestica è stata riservata una tutela per la maternità ristretta rispetto alle altre lavoratrici subordinate: essa, infatti, pur avendo diritto a godere dell'astensione obbligatoria in caso di gravidanza e puerperio (decreto legislativo n. 151/2001) e del divieto di licenziamento (tranne che per giusta causa) dalla data di spedizione del certificato di gravidanza fino al termine di astensione obbligatoria, non ha diritto alla maggiore tutela di cui all'art. 2 della legge n. 1204 del 1971 (oggi confluito negli articoli 54, 56, 59 del Testo Unico anzidetto) ovvero il divieto di licenziamento fino ad un anno di età del bambino.

Della questione, da più parti considerata un'anomalia, è stata più volte investita la Corte Costituzionale, la quale ha ritenuto – con un orientamento ultraventennale consolidato in materia – che è manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale della norma che esclude le collaboratrici domestiche dal divieto di licenziamento durante il periodo di gestazione fino ad un anno di età del bambino (Corte Costituzionale, sentenze n. 27/1974, n. 9/1976 e 86/1994).

Un'apertura a favore di una maggiore tutela della lavoratrice in tal senso si è avuta solo tramite la contrattazione collettiva e grazie alla particolare sensibilità che da sempre, in questo settore, contraddistingue il datore di lavoro,

non investito di una qualifica professionale o imprenditoriale, ma nel ruolo di buon padre di famiglia.

L'articolo 25 del CCNL, al quarto comma, ha previsto che *“dall'inizio della gravidanza, pur intervenuta nel corso del lavoro fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa”*.

ASSINDATCOLF: PERCHÉ ASSOCIARSI

1. ASSINDATCOLF rappresenta e tutela le categorie dei DATORI DI LAVORO.
2. ASSINDATCOLF porta all'attenzione dell'opinione pubblica e delle istituzioni i problemi e le realtà inerenti al RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO.
3. ASSINDATCOLF assiste i datori di lavoro nella CORRETTA GESTIONE DEI DIPENDENTI.
4. ASSINDATCOLF partecipa - tramite FIDALDO - alla stipula dei CONTRATTI ED ACCORDI COLLETTIVI riguardanti il lavoro domestico, sia a livello nazionale che a livello territoriale.
5. ASSINDATCOLF non è solo l'Associazione sindacale nazionale di lavoro domestico, aderente a CONFEDILIZIA, ma è molto di più: È LA TUA ASSOCIAZIONE.

NOTA A MARGINE DELLE DENUNCE DI REGOLARIZZAZIONE ALL'INPS

Abbiamo rilevato che quei datori di lavoro che hanno effettuato la denuncia Inps entro il 10 gennaio 2003 sono già da tempo in possesso dei bollettini preintestati ed hanno, alle normali scadenze, provveduto ai relativi pagamenti trimestrali, mentre coloro che hanno preferito attendere la formalizzazione del contratto di soggiorno hanno accumulato con-

tributi per un periodo pari almeno ad un anno (10 settembre 2002/10 ottobre 2003) e dovranno provvedere a pagare l'intero ammontare di contributi entro 30 giorni dal ricevimento dei bollettini inviati dalla sede Inps di competenza. La sostanza non cambia, ma il versamento in unica soluzione, per alcuni, può anche essere gravoso.

CONTRIBUTI INPS - 2003

VALORI IN EURO

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario (Fra parentesi la quota a carico del lavoratore)
fino a 6,30	1,21 (0,26)
da 6,30 a 7,69	1,37 (0,30)
oltre 7,69	1,67 (0,36)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	0,88 (0,19)

Per retribuzione oraria effettiva si intende la retribuzione oraria comprensiva della quota parte di tredicesima. La retribuzione oraria effettiva per i conviventi si ottiene aggiungendo, alla retribuzione mensile in denaro concordata, l'importo convenzionale dell'indennità di vitto e alloggio, che dal 1°-1-2003 è di euro 4,212 al giorno (1,470 per pranzo e/o colazione, 1,470 per cena, 1,272 per alloggio).

MINIMI RETRIBUTIVI FISSATI DALLA COMMISSIONE NAZIONALE - DECORRENZA 1 GENNAIO 2003
(ART. 34 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DOMESTICO DELL'8.3.2001)

VALORI IN EURO

CATEGORIA	TARFFI A		TARFFI B	TARFFI C	TARFFI D	TARFFI E			TOTALE INDENNITÀ VITTO E ALLOGGIO
	CONVIVENTI	NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA	INDENNITÀ NOTTURNA	INDENNITÀ CATEGORIA UNICA	INDENNITÀ	INDENNITÀ	INDENNITÀ	
	a tempo pieno	limitato studenti 25 ore settimanali	paghe orarie	base oraria 20 h	base oraria 21 h	pranzo e/o colazione	cena	alloggio	
1 ^a INPS	742,150	426,150	3.600	600,450					
1 ^a	661,150	356,800	3.100	512,050	494,750	1,470	1,470	1,272	4,212
2 ^a	558,000	311,180	2,700	419,000					
3 ^a	414,400	274,320	2,100						