



Il Blog di Paolo Stern

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Contatti](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Lavoro](#) » [Il Blog di Paolo Stern](#) » [Diritto del lavoro](#) » Cocopro e maternità: mini vademecum per le collaboratrici madri

5 novembre 2012

Cocopro e maternità: mini vademecum per le collaboratrici madri

[Tweet](#)

Mi piace 8 Share

Con il supporto della Dott.ssa Sara Di Ninno, collaboratrice puntuale di www.sternzanin.it, abbiamo pensato che fosse utile riepilogare i termini di tutela economica delle collaboratrici madri. Infatti il numero di contratti a progetto che vengono attivati ogni anno, soprattutto nei confronti di giovani donne, si attesta ormai su livelli davvero importanti. Quindi, con una certa frequenza, viene richiesto al consulente del lavoro quali siano le “regole” da seguire in caso di gravidanza della collaboratrice. Soprattutto, è interesse delle collaboratrici conoscere quali siano le tutele previste, e delle aziende conoscere quali siano i costi da sostenere.

Iniziamo subito con lo specificare che in caso di gravidanza la collaboratrice a progetto ha diritto, ai sensi dell'art. 66 del D.Lgs. 276/2003, alla sospensione del rapporto e alla proroga della scadenza del contratto di 180 giorni, *a meno che il contratto stipulato con il collaboratore non contenga disposizioni a lui più favorevoli*. Il D.M. 12/07/2007 ha poi esteso l'**astensione obbligatoria** dal lavoro per maternità anche alle collaboratrici a progetto. Il periodo in cui la collaboratrice *deve* astenersi dal lavoro, sono gli stessi delle lavoratrici dipendenti, ossia:

4 settimana, 1167, 2113, accessorio, apprendistato, **art. 18**, atipico, **badanti**, certificazione contratti, **colf**, **collegato lavoro**, conciliazione, **crisi**, crocifisso, diritti lavoratori, discriminazione,

- 2 mesi prima della data presunta del parto;
- eventuale periodo intercorrente tra data presunta ed effettiva del parto;
- 3 mesi dopo la data del parto (è possibile attuare la c.d. “flessibilità” dell’astensione obbligatoria, che consente di assentarsi dal lavoro 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo);
- **interdizione anticipata.**

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria (quindi compresa l’eventuale interdizione anticipata) spetta alla collaboratrice un’**indennità** pari all’80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile, a condizione che non vi sia iscrizione ad altra forma previdenziale obbligatoria e che nei 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile vi sia stato accreditato contributivo di almeno 3 mensilità.

E’ inoltre riconosciuto – a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in corso di validità – il diritto al congedo parentale (**astensione facoltativa**) per un massimo di 3 mesi e con un’indennità pari al 30% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

La domanda di indennizzo deve essere redatta su apposito modulo (disponibile sul sito INPS) prima dell’astensione dall’attività lavorativa e comunque entro 1 anno dal termine del periodo indennizzabile.

Ed ora arriviamo al *punto dolens*: chi paga l’indennità? A differenza di quanto avviene per i lavoratori subordinati, per le collaboratrici a progetto il pagamento viene effettuato *direttamente* dall’INPS, e non è prevista alcuna integrazione da parte dell’azienda. I tempi di erogazione dell’Istituto non sono sempre velocissimi. Per il committente non ci sono costi aggiuntivi da sostenere. Inoltre si sottolinea che il committente è tenuto alla scadenza del contratto (prorogato) a corrispondere il compenso pattuito, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile: la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 39 del 2009 chiarisce infatti che qualora l’assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro, potrebbe considerarsi in linea con il principio di corresponsività del contratto non corrispondere il compenso concordato.

Lecture: **24599** | Commenti: **41** |

[Tweet](#)

Mi piace 8

Share

Share

E-mail

PDF

RSS

41 Commenti a “Cocopro e maternità: mini vademecum per le collaboratrici madri”

enciclica, extracomunitari, flessibilità, formazione, giustizia lavoro, impugnativa licenziamento, inflazione, lavoro nero, libro unico, licenziamenti, papa, posto fisso, precario, protezione lavoratori, qualificazione delle imprese, recessione, responsabilità sociale, **sacconi**, salari, sanatoria, sanzioni disciplinari, secondo livello, sicurezza, sindacati, sistemi di gestione sicurezza, tradizione, transazione, Tremonti, **welfare**

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWKI](#) >



NOVITA'

[eBook - Decreto Dignità. Come cambia il mercato del lavoro](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione eBook

€ 19,90 +IVA



[Commentario breve alle leggi sul lavoro](#)

De Luca Tamajo Raffaele, Mazzotta Oronzo

Editore: **Cedam**

Anno: 2017

Versione carta

€ 200,00 (-15%) € 170,00

1.  **Luigi De Valeri scrive:**
Scritto il 12-11-2012 alle ore 05:47

Inauguro le riflessioni sul tuo nuovo post caro Paolo.... da tempo atteso dai lettori fedeli del portale rilevando che è bene ricordare come dal 2007 anche per le collaboratrici a progetto si applica l'astensione obbligatoria dal lavoro in caso di maternità.... spesso e volentieri costoro vengono considerate dai datori diciamo poco attenti e mal assistiti al di fuori di simile sacrosanta tutela.

2.  **daniela scrive:**
Scritto il 17-12-2012 alle ore 13:12

Prendo spunto da queste informazioni che mi ero persa per porre un quesito: se una donna copre svariate maternità di una stessa ditta nel giro di 4 anni e arriva a "coprire" i famosi 36 mesi non può più lavorare a termine in sostituzione di altre maternità per questa ditta ?

3.  **Sara Di Ninno scrive:**
Scritto il 21-12-2012 alle ore 18:22

Gentile Daniela, l'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 prevede che: "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". La ragione di carattere sostitutivo non costituisce dunque un'eccezione alle previsioni normative, bensì una delle ipotesi "standard". Il cumulo dei 36 mesi non opererebbe qualora il lavoratore "sostituito" fosse, nelle varie sostituzioni, adibito a mansioni "non equivalenti" (concetto non propriamente sovrapponibile a quello di "diverse"), in quanto l'art. 5, co. 4 bis del D.Lgs. 368/2001, prevede che la sommatoria operi "per lo svolgimento di mansioni equivalenti". In ogni caso, dovranno essere verificate eventuali disposizioni differenti del CCNL applicabile.

4.  **Nora scrive:**



[Diritto & Pratica del Lavoro](#)

Casotti Alfredo, Gheido Maria Rosa,
Massi Eufrazio, Miscione Michele,
Rausei Pierluigi, Rotondi Francesco,
Sica Angelo, Soprani Pieguido,
Spolverato Gianluca
Editore: **Ipsoa**



[Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile](#)

Zilio Grandi Gaetano, Biasi Marco
Editore: **Cedam**
Anno: 2018
Versione carta
~~€ 70,00~~ (-15%) **€ 59,50**



[LAVORO E PREVIDENZA: Carta + Digitale Formula Sempre Aggiornati \(in abbonamento\)](#)

~~€ 238,00~~ +IVA (-50%) **€ 119,00 +IVA**



[Riforma degli ammortizzatori sociali](#)

Rotondi Francesco, Arlati Massimiliano
Editore: **Ipsoa**
Anno: 2017

Scritto il 9-1-2013 alle ore 11:16

Buon giorno,

sono una collaboratrice co.co.pro. che con questi contratti lavora nel settore grafico dal 2006 oviamente con le varie interruzioni di contratto.

Dal 2010 ho svolto lavori a progetti per un unico committente che anche lui in 2 anni mi ha fatto 4 contratti l'ultimo (il più duraturo un anno terminava il 31 dicembre 2012) sono entrata in maternità anticipata (per problemi di salute) a luglio. Ad agosto fino a gennaio è partita la maternità obbligatoria (2 mesi + 3) il tutto liquidato da inps e fin qui nessun problema. Torno allavoro a dicembre poco prima che mi scadesse il contratto per chiedere quale sarebbe stato il mio futuro lavorativo e mi dicono che per ora c'è poco lavoro quindi sono a casa e fin qui diciamo che me lo aspettavo una volta terminato il progetto come da contratto (31 dicembre) vado dunque al centro impiego per dare la mia disponibilità al lavoro e poter richiedere almeno la disoccupazione un tantum co.co.pro. e scopro con stupore che hanno chiuso il mio contratto per motivi di DIMISSIONI a mia insaputa e che risulterò disoccupata dal periodo in cui mi è partita la maternità... mi chiedo com'è possibile? cosa posso fare? io non ho presentato nessuna dimissione anche perchè in maternità non ne avrei avuto nessun motivo... mi chiedo inoltre quale sia stato il motivo di tale gesto visto che la maternità del co.co.pro. è a carico dell'inps non del datore... cosa posso fare ora? grazie

5.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 21-1-2013 alle ore 16:00

Gentile Nora, la regola generale è quella che prevede che la fruizione del periodo di astensione obbligatoria posticipi la scadenza del contratto di 180 giorni. In realtà, dunque, il Suo contratto sarebbe dovuto rimanere in essere per (circa) ulteriori 6 mesi dopo la scadenza inizialmente prevista (31/12/2012), sempre che la tipologia di progetto lo permettesse. Provi a rivolgersi direttamente al committente, se poi questi non avesse intenzione di chiarire la situazione, potrebbe chiedere l'assistenza di un legale.

6.  **Roberta scrive:**

Scritto il 19-2-2013 alle ore 23:17

Gentile sig. Stern, volevo chiederle un'informazione. Da diversi anni lavoro con contratti di collaborazione

Versione carta

€ 40,00 (-15%) € 34,00



NOVITA'

[Codice del lavoro](#)

Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 50,00 (-15%) € 42,50



[Lavoro - Formulario commentato](#)

Brischiani Massimo, Failla Luca, Maresca Arturo, Rausei Pierluigi, Romei

Roberto

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 130,00 (-15%) € 110,50



[Lavoro](#)

Favalli Giacinto, . Studio Trifirò & Partners Avvocati

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2016

Versione carta

€ 90,00 (-20%) € 72,00

a progetto per lo stesso ente pubblico. Al momento il mio datore di lavoro è sul punto di farmi un altro contratto, ma invece di farlo decorrere dal 1 febbraio vuole farlo partire il 12 di febbraio. Interrompendo la contribuzione presso l'INPS perdo la possibilità di far domanda per la maternità facoltativa (mio figlio ha 7 mesi). È vero? Mi hanno detto che posso farne richiesta entro il primo anno del bambino.



7.  **valeria scrive:**

Scritto il 6-3-2013 alle ore 12:58

- Gentilissima le sue risposte mi sono state molto utili. In particolare però avevo necessità di capire meglio la regola generale del posticipo della scadenza del contratto di 180 giorni, ovvero da cosa dipende tale proroga.

Ho un contratto co.co. pro. Dopo la mia maternità dovrei rientrare a due mesi dalla scadenza del contratto. Il contratto in automatico sarà prorogato? quali condizioni dovrebbero esserci sul contratto per non usufruire di tale possibilità? inoltre questi ulteriori 180 giorni come sarebbero retribuiti? La ringrazio per la cortesia e per le utili informazioni che vorrà fornirmi.

Saluti
Valeria

8.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 20-3-2013 alle ore 11:28

Gentile Valeria,

la proroga del contratto di 180 giorni dovrebbe avvenire in modo automatico, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile. Il contratto individuale può contenere condizioni di miglior favore rispetto alla norma, ma non peggiorative, perciò non può esserci alcuna clausola contrattuale (ad eccezione della già richiamata venuta meno dell'utilità della prestazione) che escluda la proroga.

La retribuzione per il periodo di proroga dipende dal modo in cui è stato concordato il compenso sul contratto. Se è complessivo per il progetto (come dovrebbe essere), la parte rimanente di quanto originariamente stabilito (chiaramente l'indennità corrisposta dall'INPS nel periodo di astensione non si conteggia), se invece si è stabilito un compenso mensile (meno corretto, ma più frequente) dovrà essere pagata per ogni mese di prestazione.

9.  **simona scrive:**

Scritto il 25-3-2013 alle ore 20:51

Salve sono titolare di un contratto a progetto con scadenza 30.9.2012. Sono andata in maternità anticipata a giugno 2012 e quindi 3 mesi prima della scadenza. Ero convinta che una volta terminato il periodo di maternità obbligatoria (ovvero il 30 aprile 2013 visto che mio figlio è nato il 30 gennaio 2013) avrei avuto la possibilità di lavorare per i restanti 3 mesi e quindi dal 1 maggio 2013 al 30 luglio 2013 essendo stato "sospeso" il contratto; Stamane invece mi è arrivata una raccomandata ove mi comunicano che il 30 marzo 2013 il mio contratto terminerà. In tal modo non solo non potrò tornare a lavorare per altri mesi ma neanche credo potrò beneficiare dell'ultimo mesi di congedo di maternità obbligatoria. Tutto questo è giusto?

Tra l'altro credo di non poter neanche beneficiare della indennità di disoccupazione 2013 in quanto ho notato che per beneficiarne è necessario che sia "accreditato presso la gestione separata un numero di mensilità non inferiore a uno". Nel 2013 sono sempre stata in maternità e pertanto non credo che il mio datore abbia mai versato i contributi...spero vivamente di sbagliarmi! Grazie sin d'ora per l'attenzione.

10.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 29-3-2013 alle ore 16:43

Gentile Simona,

il contratto viene prorogato di 180 giorni dalla scadenza, perciò, nel Suo caso, la proroga deve essere calcolata a partire dal 30/09/2012, motivo per cui la scadenza finale al 30 marzo è corretta. Il diritto alla indennità di maternità obbligatoria permane. Per quanto riguarda l'indennità di disoccupazione, durante l'astensione obbligatoria l'INPS accredita i c.d. contributi figurativi, pertanto, in presenza degli altri requisiti previsti, dovrebbe aver diritto al beneficio dell'indennità una tantum per i co.co.pro.

11.  **Mario scrive:**

Scritto il 5-4-2013 alle ore 11:56

Salve

Mia moglie è stata assunta con contratto di 3 mesi dall'Asl, pochi giorni prima di partorire, quindi ha usufruito dell'astensione obbligatoria 10 giorni prima del parto e 3 mesi successivi al parto.

Il contratto scadrà a metà aprile e lei sarà pagata fino alla fine dei 3 mesi di astensione, cioè fino a fine aprile.

La mia domanda è: lei non può usufruire anche dell'astensione facoltativa (con stipendio ridotto)?

Oppure essendo scaduto il contratto decade la possibilità?

Grazie

12.  **Elisa scrive:**

Scritto il 16-4-2013 alle ore 17:24

Buongiorno.

Dal giorno 18.04.2013 sono stata assunta con contratto a progetto. Prima di tale periodo ho lavorato con un contratto a tempo determinato per la durata di 14 mesi. I due incarichi (a tempo determinato ed il successivo a progetto sono stati consecutivi, senza interruzione temporale). Dopo quindici giorni dall'assunzione al nuovo incarico ho scoperto di essere in gravidanza ed in seguito a visita il ginecologo mi ha detto di stare a riposo per due mesi. Alla gestione separata, pertanto, ho maturato solo 1 mese di contributi a monte dei 14 mesi di contributi versati durante il contratto a tempo determinato. Volevo sapere quali sono i miei diritti in merito alla maternità;

13.  **simona scrive:**

Scritto il 16-4-2013 alle ore 17:34


grazie Mille Dott.sa Di Ninno per la sua risposta al mio quesito (risposta n. 10 al quesito n.99 quindi se ho ben capito pur non lavorando L'INPS dovrebbe riconoscermi l'indennità anche per il mese di aprile sebbene il mio rapporto di lavoro sia venuto a scadenza il 30 marzo?

Grazie a ancora


Simona

14.  **Sara Di Ninno scrive:**
Scritto il 16-4-2013 alle ore 17:50

Gentile Simona,
le confermo che ha diritto di fruire dell'indennità di astensione obbligatoria anche per il mese di aprile.

15.  **Simona scrive:**
Scritto il 8-5-2013 alle ore 10:05

Buongiorno.
Sono titolare di un contratto co.co.pro che cita tra i vari articoli la proroga di 180 giorni del contratto in caso di gravidanza.
Ora la scadenza del progetto è fissata per il 30 giugno e io dovrei iniziare l'astensione per maternità il 6 luglio, poichè la data del parto è prevista il 6 settembre. Ho chiesto ai responsabili amministrativi la possibilità di posticipare la data di astensione di un mese e quindi fare 1 mese prima del parto e i 4 successivi al parto, visto che è possibile prorogare il contratto. E invece mi viene detto che il contratto avrà scadenza il 30 giugno e quindi non si può prorogare il contratto pur essendo in gravidanza. Mi conferma ciò che riferiscono e sostengono i responsabili amministrativi?
La ringrazio anticipamente.

16.  **enrica scrive:**
Scritto il 10-5-2013 alle ore 15:23

Buongiorno,
vorrei sottoporle il mio caso per aver maggior chiarezza in merito ai miei diritti: sono assunta con un contratto a progetto con scadenza 28/6/2013, sto lavorando da casa per non compromettere il progetto di lavoro essendo in gravidanza (potenzialmente a rischio). La data del parto è prevista all'incirca per il 12 settembre, quindi il settimo mese lo toccherei a contratto scaduto. Mi hanno parlato di una possibile proroga, ma se questa non avvenisse come dovrei comportarmi con la domanda di maternità? devo presentarla prima della scadenza del contratto?? Volendo e potendo potrei cercare di lavorare fino

all'ottavo mese per ottenere la proroga e poi la sospensione contrattuale di 180 gg? Grazie in anticipo delle risposte.

17.  **Ana scrive:**

Scritto il 26-5-2013 alle ore 23:48

Buonasera,

sono assunta con contratto a progetto. Sono in maternità da novembre, a gennaio è nata mia figlia e il mio periodo di maternità è terminato ad aprile così come il mio contratto a progetto.

Per una serie di motivi il mio datore di lavoro mi ha proposto di tornare a lavorare a settembre invece che alla scadenza della maternità.

Vorrei sapere se ho diritto ad alcun compenso in questi mesi (fino al presunto rientro); lui mi ha detto che poteva darmi 500€ ma con ritenuta d'acconto e non capisco il motivo visto che il mio contratto secondo quanto lui stesso mi ha detto è ancora "aperto".

Posso chiedere l'astensione facoltativa all'INPS?

Se a settembre non dovessi tornare al lavoro ho diritto alla disoccupazione una tantum che si riconosce ai co.co pro?

La prego di aiutarmi a chiarire la situazione sto vivendo all'estero ed è ancora più difficile avere i chiarimenti che vorrei dall'INPS.

Una delle ragioni per cui sto pensando di non tornare a settembre è la mancanza di garanzie da parte del mio datore di lavoro: sono tre anni che mi fa contratto a progetto (secondo lui si rinnova automaticamente, io infatti ho in mano solo il primo contratto del 2010) e per rientrare vorrei avere un contratto a tempo indeterminato.

Grazie

Ana

18.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 17-6-2013 alle ore 15:40

Gentile Simona (quesito n. 15),

il D.Lgs. 276/2003 all'art. 66 prevede che: "in caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale", il che

significa che il solo stato di gravidanza conosciuto dovrebbe bastare a far nascere il diritto alla proroga del contratto. Il successivo D.M. del 12 luglio 2007 sembra in qualche modo, sia pur non palesemente, voler "limare" la disposizione di cui sopra limitando il diritto di proroga a quei casi in cui venga a configurarsi il diritto di astensione obbligatoria. Si tratta di una questione ancora dibattuta in dottrina, e che, quindi, non permette allo stato attuale di poter dare una risposta certa.

In ogni caso, se la Sua prestazione divenisse nel frattempo non più utile per il committente, questi potrebbe evitare di effettuare la proroga.

19.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 17-6-2013 alle ore 15:42

Gentile Enrica (quesito n. 16),

per quanto riguarda la possibilità di proroga la rimando alla risposta precedente.

La domanda di indennizzo deve essere redatta su apposito modulo (disponibile sul sito INPS) prima dell'astensione dall'attività lavorativa e comunque entro 1 anno dal termine del periodo indennizzabile, e non è necessario effettuare la domanda di maternità obbligatoria prima della scadenza del contratto.

La proroga del contratto di 180 giorni si calcola con decorrenza 28/06/2013 (cioè la data di scadenza del contratto), a prescindere dal momento in cui inizierà effettivamente a fruire dell'astensione obbligatoria.

20.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 17-6-2013 alle ore 15:43

Gentile Ana,

il primo elemento da chiarire nel suo caso mi pare essere quello del contratto "aperto" che si rinnova automaticamente. Il contratto a progetto è volto alla realizzazione di uno specifico progetto e si può prorogare qualora il progetto non sia stato ultimato nel periodo inizialmente previsto, ma di certo non si rinnova automaticamente. Ora, soprattutto in assenza di un atto scritto, riuscire a dimostrare che si tratta sempre dello stesso progetto sarebbe piuttosto difficile. Se poi si trattasse di attività diverse nel tempo, ci si troverebbe di fronte ad un'attività lavorativa priva di un inquadramento formale e dunque, di fatto, di un contratto a tempo indeterminato. Ovviamente la valutazione deve essere effettuata in modo analitico, leggendo il contratto iniziale e capendo come si è sviluppato effettivamente il rapporto negli

anni. Le suggerisco di farsi assistere da un professionista.

21.  **Ana scrive:**

Scritto il 18-6-2013 alle ore 13:59

Grazie per la sua risposta Dott.ssa Di Ninno!

22.  **Diletta scrive:**

Scritto il 3-7-2013 alle ore 15:17

Buonasera dott.ssa Di Ninno,

ho un contratto a tempo indeterminato part-time e un contratto a progetto con scadenza 31.10.2013.

Sono al terzo mese di gravidanza pertanto il co.co.pro. terminerà per scadenza 15 giorni prima del termine stabilito per l'astensione obbligatoria (due mesi prima del parto quindi la mia astensione obbligatoria dovrà partire se non erro dal 14 novembre 2013).

Per aver preso parte ad un altro progetto, il mio datore di lavoro mi disse, prima di sapere della gravidanza, che avrebbero prorogato la scadenza del mio co.co.pro. per alcuni mesi. Sono quasi certa che, avendo avuto notizia della gravidanza e viste le scadenze già concordate, non mi verrà più prorogato il contratto.

Vorrei sapere...cosa mi spetta? ho diritto alla maternità per il mio co.co.pro. vista anche la presenza del contratto a tempo indeterminato? Posso fare qualcosa per far sì che mi venga prorogato il contratto come promesso verbalmente? grazie per l'attenzione.

23.  **ROBERTO scrive:**

Scritto il 17-7-2013 alle ore 16:33

Gentile dott.ssa Di Ninno, non vi è alcuna possibilità che la norma relativa alla proroga dei 180 giorni della "durata del rapporto" di collaborazione vada interpretata nel senso di prorogare il rapporto a decorrere dal rientro dalla maternità (indipendentemente dalla sua durata)e non dalla scadenza del

contratto? Il dubbio sorge perché, invece, nel caso della malattia la normativa è più chiara e prevede la sospensione che non comporta una proroga della “durata del contratto”, che si estingue alla scadenza. Grazie per la cortese risposta,

24.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 4-9-2013 alle ore 12:25

Gentile Diletta,

per la questione sulla proroga rimando alla risposta n. 18.

Per quanto riguarda invece l'indennità: le collaboratrici destinatarie della tutela sono quelle iscritte alla Gestione separata che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate. Ciò premesso aggiungo però che la lavoratrice madre contestualmente iscritta ad una doppia attività (parasubordinata da un lato e dipendente o autonoma dall'altro) ed in precedenza alla sola gestione separata col requisito delle 3 mensilità, ha diritto, su richiesta, a beneficiare, qualora il trattamento economico di maternità come dipendente o autonoma sia inferiore, alla corresponsione della differenza come parasubordinata.

25.  **Sara Di Ninno scrive:**

Scritto il 4-9-2013 alle ore 12:38

Gentile Roberto,

il dubbio interpretativo sulla norma che si occupa di proroga di contratto a progetto in caso di maternità sorge in merito al fatto che il diritto si origini dal momento della conoscenza della gravidanza o dal momento della fruizione dell'astensione obbligatoria (con maggiore propensione verso questa seconda). Non sorge invece con riferimento alla possibilità che la proroga possa partire dalla scadenza del contratto.

26.  **Giulia scrive:**

Scritto il 18-9-2013 alle ore 12:01

Buongiorno,

sono una lavoratrice co.co.pro.

Volevo chiedere delucidazioni su questo punto:”Inoltre si sottolinea che il committente è tenuto alla scadenza del contratto (prorogato) a corrispondere il compenso pattuito, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile: la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 39 del 2009 chiarisce infatti che qualora l’assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro, potrebbe considerarsi in linea con il principio di corresponsività del contratto non corrispondere il compenso concordato.”

Il progetto a cui lavoro si conclude ad agosto 2014. Per cui, nel caso mi assentassi per cinque mesi, senz’altro al mio rientro il progetto sarebbe già concluso.

Cosa avviene in questo caso? Visto che sono assunta a valere sui fondi di quel progetto specifico (che deve essere rendicontato all’ente pubblico che l’ha finanziato)non mi verrà corrisposto il compenso concordato dal momento che “l’assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro”?

Grazie,
saluti

27.  **Giulia scrive:**

Scritto il 18-9-2013 alle ore 12:01

Buongiorno,

sono una lavoratrice co.co.pro.

Volevo chiedere delucidazioni su questo punto:”Inoltre si sottolinea che il committente è tenuto alla scadenza del contratto (prorogato) a corrispondere il compenso pattuito, a meno che la prestazione non sia divenuta nel frattempo non più utile: la risposta ad interpello del Ministero del lavoro n. 39 del 2009 chiarisce infatti che qualora l’assenza per gravidanza incidesse negativamente sulla realizzazione del progetto di lavoro, potrebbe considerarsi in linea con il principio di corresponsività del contratto non corrispondere il compenso concordato.”

Il progetto a cui lavoro si conclude ad agosto 2014. Per cui, nel caso mi assentassi per cinque mesi, senz’altro al mio rientro il progetto sarebbe già concluso.

Cosa avviene in questo caso? Visto che sono assunta a valere sui fondi di quel progetto specifico (che deve essere rendicontato all’ente pubblico che l’ha finanziato)non mi verrà corrisposto il compenso concordato dal momento che “l’assenza per gravidanza incide negativamente sulla realizzazione del

progetto di lavoro”?

Grazie,
saluti

28.  **Sara Di Ninno scrive:**
Scritto il 8-10-2013 alle ore 10:37

Gentile Giulia,
se ho ben capito la situazione che descrive, c'è la possibilità (ma si tratta comunque di una scelta del committente) che non Le venga corrisposto l'intero compenso pattuito.

29.  **Emanuela scrive:**
Scritto il 9-10-2013 alle ore 15:26

Buongiorno, sono una lavoratrice co. co. pro. e vorrei alcune delucidazioni.
Il mio contratto di lavoro scadrà il 30/11 e dal 20/11 ho la possibilità di mettermi in maternità obbligatoria (2+3). Il mio dubbio riguarda cosa fare riguardo la maternità: vorrei poter usufruire della flessibilità del congedo di maternità (1+4) ma non so se avendo il contratto in scadenza il 30/11, possa ugualmente farlo e soprattutto se possa ugualmente godere della proroga dei 180 giorni.
Grazie in anticipo per la risposta.

30.  **giorgia scrive:**
Scritto il 22-10-2013 alle ore 12:20

Chi ha percepito la maternità può fare domanda per l'una tantum? l'Inps dice di no, non posso percepire due sussidi da parte loro. è vero?

31.  **Chiara scrive:**

Scritto il 5-2-2014 alle ore 11:52

Ho un contratto a progetto che scadrà il 30 giugno 2014. Sono entrata in maternità a fine gennaio e vorrei rientrare al lavoro a settembre, usufruendo del congedo parentale facoltativo. Il mio datore di lavoro sostiene però che se non rientro dopo i 6 mesi (quindi a fine luglio), il mio contratto scadrà. Ma il contratto non dovrebbe essere prorogato di 180 giorni? Per non far scadere il mio contratto devo veramente rientrare dopo 6 mesi?

32.  **alessandra scrive:**

Scritto il 16-2-2014 alle ore 20:14

Salve, sono una ex lavoratrice co.co.co, il cui contratto con ente pubblico è scaduto il 1 febbraio 2014. Visto che ho scoperto da pochi giorni di aspettare un secondo figlio, vorrei sapere, per cortesia se ho diritto all'astensione obbligatoria. Ho lavorato per quasi 10 anni consecutivi sempre con contratti di collaborazione, con lo stesso ente. Grazie Alessandra

33.  **susanna scrive:**

Scritto il 4-3-2014 alle ore 22:11

Buonasera,
vorrei un'informazione. Sono dipendente con regolare contratto a tempo indeterminato presso un'azienda dolciaria. Parallelamente svolgo altra attività (non in conflitto con l'altra!) con un contratto a progetto. Ho diritto ad una doppia maternità? Sia come dipendente che quella con requisiti ridotti? Grazie.

34.  **stefania scrive:**

Scritto il 23-5-2014 alle ore 18:54

Salve, fino al 21 luglio 2014 sarò iscritta all'inps commercianti (come titolare di un esercizio commerciale che sarà venduto in quella data); nel contempo dal 1° giugno partirà un contratto a progetto che terminerà il 14 agosto 2014. In data 16 settembre è prevista la mia data presunta del parto. Pertanto dovrei andare in astensione obbligatoria il 15 luglio. I miei quesiti : posso chiedere la flessibilità e andare in maternità il 14 agosto e fare 1+4? ho diritto all'indennità inps come commercianti o come gestione separata cocopro? oppure sono nella situazione paradossale in cui non percepirò nulla???

35.  **lucia ro scrive:**

Scritto il 9-7-2014 alle ore 22:18

Salve a tutti sono una collaboratrice a progetto ho chiesto la maternità anticipata x problemi di salute volevo sapere se l'80% al quale abbiamo diritto per fortuna anche noi chw facciamo parte di questa categoria !viene erogato al netto ho al lordo delle trattenute d 'acconto ? Grazie in anticipo 😊

36.  **Ilenia scrive:**

Scritto il 10-9-2014 alle ore 11:53

Salve la contatto perché non ho più idee su come comportarmi... La mia cooperativa non ha "potuto" darmi la proroga di 180 giorni x sospensione del progetto, che comunque riparte lunedì con la riapertura delle scuole. Ho diritto almeno a farmi ridare il progetto? Quei 180 giorni di diritto li ho persi del tutto?

37.  **Federica scrive:**

Scritto il 8-10-2014 alle ore 15:12

Salve

Salve,

ho letto i quesiti e le relative risposte e cercato di applicarle al mio caso specifico. Vorrei verificare se ho capito bene la situazione in cui mi trovo:

Ho un contratto a progetto, con scadenza 31 gennaio 2015. Data presunta parto 5 marzo 2015. Andrò in maternità – con la flessibile, il 5 febbraio 2015. Quindi, al momento, in teoria sarei disoccupata per 4 giorni prima di andare in maternità.

Rispetto alle risposte da lei fornite, se ho capito bene, però: io posso fare domanda all'INPS già al 7° mese (quindi al 5 gennaio) e l'indennità di maternità mi sarà riconosciuta anche se non vi è più un contratto in essere né all'atto della maternità né all'atto del parto, è corretto?

Inoltre, non vi è un riferimento normativo che afferma la necessarietà del contratto a progetto in essere al momento della maternità per poter usufruire dell'indennità, giusto?

Infine, non ho diritto alla proroga di 180 giorni, in quanto il contratto è scaduto all'atto della maternità, giusto?

La ringrazio in anticipo per la cortese risposta

38.  **franca scrive:**

Scritto il 27-12-2014 alle ore 22:01

trovo questa rubrica molto interessante.

complimenti pe le risposte

saluti franca

39.  **Pina scrive:**

Scritto il 5-2-2015 alle ore 18:08

Salve, sono una dipendente lavoratrice a gestione separata (cocopro), ho fatto domanda per la mia maternità il 4/12/2014 per il periodo dal 6/01/2015 al 6/03/2015. Il mio contratto di lavoro era in scadenza in data 9/1/2015. La mia domanda è quindi, prenderò la maternità? se sì quando? in base a che metodo e a che velocità paga l'inps? Inoltre quando finirà la maternità? e quando sarà finita il contratto di lavoro sarà chiuso?

Grazie mille.

40.  **rosanna scrive:**

Scritto il 13-3-2015 alle ore 09:44

Salce, posso assumere una docente con contratto co.co.co. che è già in astensione obbligatoria?
E se si chi la paga? grazie....

41.  **Antonella scrive:**

Scritto il 31-7-2015 alle ore 11:12

Salve, ho con lo stesso Ente un contratto a progetto dal novembre 2014 al 30 settembre 2015, più una serie di collaborazioni occasionali.

Vorrei sapere, data la mia situazione di salute, se con questi tipi di contratto posso richiedere l'astensione anticipata e da quando, visto che sono appena entrata nel terzo mese.

Grazie mille

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:  **IPSOA**
Gruppo Wolters Kluwer  **il fisco**
Gruppo Wolters Kluwer **CEDAM**  **UTET**
GIURIDICA  **INDICIALIA**
Gruppo Wolters Kluwer