



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO



LE DIFFERENZE DI TRATTAMENTO DELLE LAVORATRICI DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ



LE ALTRE PUBBLICAZIONI **della Commissione provinciale Pari Opportunità**

Pari Opportunità e flessibilità del tempo di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella provincia di Trento
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2003

Pari Opportunità nei confronti delle donne e strumenti di flessibilità del tempo di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella provincia di Trento nel settore privato
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2003

Guida pratica “I diritti delle donne”
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2005

Atti del Convegno Congedi parentali: quando la cura della famiglia è realmente condivisa tra mamma e papà. Rapporto di ricerca “L’uso dei congedi parentali nella provincia di Trento”
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2005

La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azione per gli enti locali
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2006

La tutela della maternità: differenze di trattamento tra le donne lavoratrici
(in collaborazione con Consigliera di Parità della Provincia autonoma di Trento)
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2008

Genere e precarietà: la situazione del Trentino tra le prospettive europee e il contesto nazionale
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2010

Il Comitato Unico di Garanzia nella pubblica amministrazione – Guida pratica per la rete dei Comitati di Pari Opportunità e Comitati Unici di Garanzia
(in collaborazione con Consigliera di Parità della Provincia autonoma di Trento)
Giunta Provincia autonoma di Trento, 2013

Una finestra sul mondo: Interventi educativi della Commissione Pari Opportunità nelle scuole
Triennio 2011 – 2014
Consiglio della Provincia autonoma di Trento, 2015

Per una cittadinanza condivisa: affetti e differenze. Presentazione, materiali, pratiche
Consiglio della Provincia autonoma di Trento, 2015



CONSIGLIO DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo

LE DIFFERENZE DI TRATTAMENTO DELLE LAVORATRICI DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITÀ

A cura di
Letizia Caporusso

Progettazione e coordinamento:
Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo
Le componenti: Prof.a Mariangela Franch, Dott.a Claudia Loro

Stampa:
Nuove Arti Grafiche - Trento

Indice

1. Premessa	5
2. Introduzione	7
3. Metodologia	9
4. L'occupazione femminile in Provincia di Trento	11
5. Il congedo di maternità/paternità per le lavoratrici e i lavoratori autonomi	13
6. La tutela delle lavoratrici "atipiche"	17
6.1 Le lavoratrici autonome	17
6.2 Le libere professioniste	17
6.3 Le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS	18
6.4 Le collaboratrici domestiche	19
6.5 Le lavoratrici con contratto a chiamata	19
6.6 Il lavoro stagionale nelle cooperative ortofrutticole	20
7. Considerazioni conclusive e possibili sviluppi	21
Allegati: la tutela della maternità nel 155 CCNL	23

»»» Premessa

1.

L'analisi delle forme di sostegno e di tutela della maternità costituisce una tematica su cui la Commissione provinciale per le Pari Opportunità tra donna e uomo ha da tempo concentrato la propria attenzione. Si tratta di una questione rilevante perché forme diverse di contratto espongono le donne lavoratrici a trattamenti diversi, ingenerando disuguaglianze che si ripercuotono nella vita familiare e nella società tutta. Indagare se e in quale misura sussistano queste disparità è un punto di partenza imprescindibile per attuare azioni correttive volte a uniformare il mercato del lavoro almeno per quanto riguarda l'evento della nascita di un/a nuovo/a cittadino/a.

Molte ricerche documentano come la maternità in Italia continui ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro; meno indagate, invece, sono le differenze esistenti nel sistema delle tutele, anche economiche, della maternità. La maternità nel nostro Paese può contare su una normativa importante, tuttavia permangono differenze significative, per esempio, tra le lavoratrici dipendenti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e le lavoratrici "atipiche"; tra le lavoratrici del settore pubblico e quelle del settore privato, e all'interno di quest'ultimo, si osservano ulteriori differenze che dipendono dallo specifico contratto collettivo di lavoro applicato.

L'indagine qui presentata offre un quadro complessivo di queste differenze e si pone come strumento preliminare per una concreta riflessione sulla necessità di riunificare il mondo del lavoro quantomeno rispetto a un istituto come quello della maternità. Si tratta di una preziosa opportunità per il Trentino, territorio che più volte si è dimostrato in grado di innovare, di sperimentare modelli di welfare ispirati alle migliori pratiche nord-europee, offrendo una risposta qualificata che può essere presa ad esempio ed esportata anche a livello nazionale. Con questo auspicio le componenti della Commissione provinciale per le Pari Opportunità tra la donna e l'uomo continueranno a lavorare e a sensibilizzare le istituzioni e l'opinione pubblica.

*La Presidente della Commissione provinciale
per le Pari Opportunità tra donna e uomo*

Simouetta Fedrini



»»» Introduzione

2.

In un mondo del lavoro sempre più frammentato e diversificato tra categorie professionali e tipologie contrattuali, il decisore politico, i datori di lavoro e i lavoratori stessi rischiano di perdere di vista alcune situazioni che accomunano tutti gli esseri umani in quanto tali, indipendentemente dalla professione da essi svolta e dalle modalità secondo le quali viene esercitata. Tutti i lavoratori, ad un certo punto della loro vita, possono trovarsi nella condizione di diventare madri e padri. Spesso si tende a identificare questo momento con il soddisfacimento di un desiderio egoistico della coppia, ma ad uno sguardo più attento non può sfuggire che attraverso la gravidanza è l'intera società ad adempiere al compito fondamentale di riprodurre se stessa.

Tuttavia, le garanzie a tutela di questa fase cruciale nella vita sociale non valgono allo stesso modo per tutte le lavoratrici.

Partendo da questa considerazione la Commissione Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento ha deciso di avviare un percorso per individuare strumenti atti ad unificare il mondo del lavoro almeno in riguardo al periodo di astensione obbligatoria.

Il D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001 "Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" prevede un periodo di congedo per la madre (o in alternativa per il padre) da fruirsi in occasione di nascite o adozioni e si applica a lavoratori e lavoratrici dipendenti, parasubordinati, autonomi e liberi professionisti (Bevacqua, Toniolli, Villa 2008:20).

In virtù del T.U. 151/2001 la lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi, fatta salva la possibilità di lavorare fino all'ottavo mese e godere di quattro mesi di congedo *post-partum* qualora il medico competente ritenga che tale opzione sia percorribile senza rischi per la madre e per il nascituro. Durante il periodo di congedo di maternità/paternità la lavoratrice/il lavoratore ha diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione "normale" maturata nel mese precedente l'inizio del congedo, non subordinata ad alcun requisito contributivo o di anzianità assicurativa (*ibid*:23). Per le/gli impiegate/i l'indennità è corrisposta per i giorni di calendario, comprese le domeniche e con sola esclusione delle festività nazionali e infrasettimanali coincidenti con la domenica, mentre per gli/le operai/e l'indennità è corrisposta in ragione di sei giornate lavorative per settimana, con esclusione


delle domeniche e delle festività nazionali (*ibid*:26). Condizioni di maggior favore possono sempre essere introdotte, con l'intervento della parte datoriale, per effetto della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale.

Rientrano tra le tutele normate dal T.U. anche alcune previsioni per le lavoratrici autonome, le libere professioniste, le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS e le collaboratrici domestiche (colf e badanti) (*ibid*:27-28). In particolare:

- a) le lavoratrici autonome hanno diritto ad una indennità di maternità, senza obbligo di astensione dal lavoro, pari all'80% della retribuzione minima giornaliera prevista per le omologhe categorie dipendenti (gli operai agricoli per le coltivatrici dirette, gli impiegati dell'artigianato per le artigiane, gli impiegati del commercio per le commercianti);
- b) le libere professioniste hanno diritto ad una indennità di maternità, senza obbligo di astensione dal lavoro, pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda, a condizione che siano iscritte a una Cassa di previdenza e assistenza;
- c) le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS hanno diritto ad una indennità pari all'80% del reddito prodotto nei 12 mesi antecedenti l'astensione dal lavoro, a condizione che abbiano versato almeno 3 mesi di contribuzione alla Gestione Separata;
- d) le collaboratrici domestiche (colf e badanti) hanno diritto ad una indennità pari all'80% del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari, a condizione che nei 24 mesi precedenti risultino versati 52 contributi settimanali, o che nei 12 mesi precedenti risultino versati 26 contributi settimanali.

Bastano queste prime indicazioni generali per evidenziare come, nonostante lo sforzo di unificazione che ha portato alla stesura del testo unico, la legislazione corrente implichi ancora notevoli disparità nel trattamento delle donne (e degli uomini!) a seconda della categoria professionale e della tipologia contrattuale attraverso la quale svolgono la propria attività lavorativa.

Obiettivo di questa rassegna è sistematizzare le informazioni esistenti sul trattamento delle lavoratrici/dei lavoratori durante il periodo di congedo per maternità/paternità, con particolare attenzione alla presenza (o all'assenza) di una contrattazione integrativa di secondo livello (territoriale o aziendale) che intervenga su questo tema.



Metodologia

3.

Le modalità di svolgimento dell'incarico sono state concordate con le componenti del Tavolo di Lavoro della Commissione Pari Opportunità incaricate di seguire lo svolgimento dell'indagine. Il protocollo d'azione è sinteticamente riportato nel Box 1. Per la raccolta delle informazioni dei contratti integrativi è stato predisposto un modulo di rilevazione, riportato nel Box 2, da compilarsi nel corso dell'incontro con le segreterie di categoria.

È opportuno specificare che, salvo limitate eccezioni, si è ritenuto sufficiente incontrare un'unica segreteria sindacale per ciascuna categoria professionale. Questa scelta deriva dalla considerazione che, in prassi, i contratti integrativi recano abitualmente la firma congiunta dei tre sindacati confederati. L'attività "di campo" ha comunque richiesto un notevole impegno di tempo. Per completezza d'informazione, oltre alle segreterie di categoria sono stati contattati un patronato, uno sportello stranieri e un ufficio vertenze.

In aggiunta all'attività inizialmente prevista, per meglio sistematizzare le informazioni raccolte nel corso degli incontri si è ritenuto opportuno procedere ad una dettagliata rassegna delle previsioni in materia di maternità contenute in tutti i contratti collettivi nazionali, utilizzando come fonte la "Guida Lavoro" pubblicata da Il Sole 24 Ore.

L'indagine si è conclusa con un confronto con la responsabile del Laboratorio Relazioni Sindacali (LaReS) della Provincia Autonoma di Trento, e con la richiesta di dati quantitativi all'Osservatorio del Mercato del Lavoro per stimare la consistenza della forza lavoro occupata in ciascuna categoria professionale, per tipologia contrattuale.

Box 1 – Protocollo d'indagine (12 gennaio 2015)

- 1) presentazione via mail del progetto ai segretari dei tre sindacati confederati (CGIL, CISL, UIL). Successivo contatto telefonico e richiesta di accreditamento presso le sigle sindacali;
- 2) contatti con le segreterie dei sindacati di categoria;
- 3) dopo aver individuato più precisamente quali categorie professionali siano rappresentate, verrà chiesto alle segreterie di individuare alcune aziende “rappresentative” entro le quali si è svolta una contrattazione di secondo livello
- 4) per ogni contratto integrativo (aziendale/territoriale) si cercherà di ricostruire:
 - i. nome dell'azienda coinvolta
 - ii. settore
 - iii. numero di dipendenti (possibilmente distinguendo per sesso)
 - iv. contratto collettivo nazionale di riferimento
 - v. presenza nel contratto integrativo di una previsione riguardante l'indennità per la lavoratrice nel periodo di maternità obbligatoria. In caso affermativo, testo dell'articolo di riferimento.
- 5) per ogni categoria si chiederà se e come vengano tutelate le figure professionali inserite con contratto “atipico”

Box 2 – Modulo di rilevazione

data	Sindacato - categoria
AZIENDA:	
Settore:	
Località:	
n. dipendenti:	
di cui donne:	
CCNL di riferimento:	
Nel contratto integrativo è presente una previsione riguardante l'indennità per la lavoratrice nel periodo di maternità obbligatoria?	
Se sì, testo dell'articolo di riferimento	



»»» L'occupazione femminile

4. in Provincia di Trento

Come appare evidente dalle ultime statistiche disponibili (XXIX Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento – 2014), le donne tendono a essere inquadrare nel mercato del lavoro principalmente entro mansioni impiegatizie. Da questo ruolo riescono a raggiungere posizioni di livello intermedio (come quadri), ma molto meno degli uomini vengono reclutate in ruoli dirigenziali. In proporzione i maschi sono molto più numerosi tra gli operai, gli imprenditori, i liberi professionisti e i lavoratori autonomi, mentre più donne che uomini lavorano come coadiuvanti familiari. (Tab. 1.) Le occupazioni temporanee e a tempo parziale sono molto più comuni tra le donne che non tra gli uomini, indipendentemente dal settore di attività. (Tab 2.) Il lavoro a part-time è spesso una scelta di chi tenta di conciliare il lavoro con i compiti di cura: la netta prevalenza femminile nelle occupazioni a tempo parziale rivela chiaramente come il modello tradizionale di divisione dei ruoli sia ancora ampiamente dominante. Le tutele dei contratti nazionali di lavoro si applicano pienamente alle lavoratrici part-time, risultano invece in prassi più facilmente eludibili quando la donna è impiegata con un contratto temporaneo, che per definizione non implica un rinnovo e quindi va naturalmente a decadere, assieme alle tutele che porta con sé.

Tab 1. – Occupazione per sesso e qualifica in provincia di Trento (2013)
(valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali)

	Femmine		Maschi	
	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti	400	0,4	2.300	1,7
Quadri	5.300	5,3	5.800	4,4
Impiegati	52.700	52,6	32.300	24,4
Operai	26.300	26,3	55.800	42,2
Apprendisti	600	0,6	800	0,6
Imprenditori	400	0,4	1500	1,1
Liberi professionisti	3.100	3,1	6.900	5,2
Lav. autonomo	6.800	6,8	24.000	18,1
Coadiuvanti familiari	2.600	2,6	1.000	0,8
Co.co.co.	1.200	1,2	1.300	1,0
Altro	700	0,7	600	0,5
Totale	100.100	100,0	132.300	100,0

Fonte: OML su dati indagine continua sulle forze di lavoro media annua, Servizio Statistica PAT (ISTAT) - http://www.agenzia lavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/rapp/XXIX_Rapporto.pdf p.199



Tab 2 – Occupazione per sesso a tempo parziale* e temporanea
per settore di attività in provincia di Trento nel 2013
(valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali)**

	Occupazione a tempo parziale		Occupazione temporanea	
	v.a.	%	v.a.	%
Agricoltura				
Maschi	400	5,8	500	33,9
Femmine	600	52,4	400	82,8
Industria				
Maschi	1.100	2,1	4.600	11,2
Femmine	2.600	26,0	1.100	12,6
Altre attività				
Maschi	6.800	9,2	9.000	16,7
Femmine	35.400	39,8	15.900	20,8
Totale				
Maschi	8.300	6,3	14.200	14,6
Femmine	38.600	38,5	17.400	20,3

* Calcolata sull'occupazione complessiva: ** Calcolata sull'occupazione alle dipendenze

Fonte: OML su dati indagine continua sulle forze di lavoro media annua, Servizio Statistica PAT (ISTAT)
http://www.agenzialavoro.tn.it/agenzia/osservatorio/rapp/XXIX_Rapporto.pdf p.196

»»» Il congedo di maternità/paternità per 5. le lavoratrici e i lavoratori dipendenti

Le garanzie a tutela della maternità e della paternità previste dal D.lgs. 151/2001 possono essere migliorate in sede di contrattazione nazionale, provinciale (nei casi in cui le deleghe alla Provincia Autonoma di Trento lo prevedano) e aziendale.

L'obiettivo primario di questa indagine era la raccolta di informazioni sulla contrattazione effettuata a livello territoriale e aziendale, con particolare riferimento al mondo del privato. Tuttavia, nessuno degli intervistati ha svolto o sta svolgendo contrattazione volta ad ottenere condizioni di miglior favore in tema di "maternità obbligatoria", con l'unica eccezione del contratto recentemente firmato da NIDIL-CGIL, UIL Temp e UIL FPL Enti Locali per i collaboratori del Muse, di cui si parlerà nel par. 5.3. Molti degli intervistati sostengono che le maggiori difficoltà inizino nel momento del rientro, quando le lavoratrici devono trovare il modo di conciliare la vita privata con quella lavorativa: il vero fronte d'azione nella contrattazione è quindi quello della maternità facoltativa, della flessibilità degli orari, del part time, dei permessi, etc. Vigè la consapevolezza che l'indennità di maternità prevista per i cinque mesi di astensione obbligatoria dal lavoro raggiunga già, per buona parte delle categorie, il 100% della retribuzione; alcuni rilevano anche che in termini pratici pure l'80% previsto dal T.U. appare accettabile, perché compensato da minori spese (mi viene fatto l'esempio del costo dei trasporti per recarsi al lavoro).

Per meglio comprendere quanto effettivamente previsto dalla contrattazione nazionale ho proceduto ad una rassegna dei 155 contratti di lavoro raccolti nella Guida Lavoro del Sole 24 Ore, utilissimo compendio messi gentilmente a disposizione dall'Ufficio Vertenze, che riprende sinteticamente i contenuti disponibili nella banca dati "Unicolavoro". Questi strumenti riportano tutte le informazioni dei principali contratti di lavoro, organizzandole per tematica. Ho quindi proceduto a reperire tutte le informazioni relative alla maternità obbligatoria, producendo la rassegna inserita in allegato al report.

Dalla rassegna è emerso che dei 155 contratti censiti:

- **34 rimandano esplicitamente a quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001** senza alcuna previsione migliorativa;
- **4 riprendono sostanzialmente il contenuto del D.Lgs. 151/2001**, pur senza richiamarlo esplicitamente;
- **3 inseriscono miglioramenti minimi**, come l'integrazione del 20% della quota di tredicesima mensilità (contratto Istituzioni socio-assistenziali Uneba); l'integra-

zione dell'indennità fino a raggiungere il 100% nei giorni di festività che cadono durante il congedo di maternità (contratto Avis e contratto Impianti sportivi e palestre);

- **1** contratto prevede una integrazione a raggiungere il **100%** della retribuzione, ma **solo limitatamente al primo mese** di congedo (contratto Porti);
- **2** contratti prevedono una **integrazione** fino a raggiungere il 100% **solo per alcuni settori** contemplati al loro interno (nel contratto Alimentare piccola industria il settore alimentare raggiunge il 100% mentre i panificatori rimangono all'80% come previsto dal D.Lgs. 151/2001; nel contratto Personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali viene portato al 100% solo il/la dipendente della sezione gestioni ed handlers);
- **3 discriminano tra il trattamento degli operai e quello degli impiegati/intermedi**, garantendo solo a questi ultimi l'equivalente dell'intera retribuzione (Calzature piccole e medie aziende; Miniere metallurgia; Pulizia);
- **5** portano l'indennità al **90%** (Dirigenti agricoltura; Giocattoli e modellismo piccola industria; Occhiali piccola industria; Pelli e cuoio piccola industria; Penne, matite e spazzole piccola industria);
- **2** prevedono una indennità al **100% per i primi quattro mesi** e all'80% per il quinto mese (Agenzie marittime raccomandatarie; Spedizioni e trasporto merci);
- **100** prevedono una indennità pari al **100% della retribuzione**; resta a sé stante il contratto delle Agenzie di somministrazione (per i lavoratori somministrati), che prevede che alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni dalla stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di €1.400 a carico dell'Ebitemp. Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.

Il confronto con i segretari generali ha evidenziato l'esistenza di sostanziali fragilità nei contratti di alcune specifiche categorie professionali: il settore meno tutelato, in termini di indennità per la gravidanza, appare quello dei **servizi e commercio**. Particolarmente svantaggiate risultano le donne e gli uomini impegnate nel lavoro domestico: la loro indennità viene calcolata sulla paga convenzionale, quindi sul "minimo", anche se il contratto stipulato con la parte datoriale prevede un pagamento orario superiore. Sono fermi all'80% anche gli/le operai/e dei servizi di pulizia (contratto industriale multiservizi), mentre gli/le impiegati/e hanno diritto al 100% per i primi 4 mesi e al 90% della retribuzione per il quinto mese. All'80% rimangono anche gli/le agenti di commercio, pur trattandosi di una professione per la quale il lavoro subordinato sta progressivamente lasciando spazio alle partite iva. Restano fermi alla sola indennità di legge rientrano anche i/le dipendenti di studi professionali (notai, avvocati, commercialisti, dentisti, medici, etc.): si tratta di una categoria molto numerosa (si parla di 1,2 milioni di persone a livello nazionale) e quindi con un certo peso anche in Trentino. Infine, rientrano in questo panorama di maggiore fragilità i/le dipendenti delle terme e delle farmacie private e rurali. Anche la **sanità privata**, che riguarda le case di cura ed è un settore di una certa



rilevanza (conta circa 1500 dipendenti sul territorio provinciale), resta ancorata all'80%, così come la **cooperazione** e le **scuole paritarie private**.

Nel settore **agroalimentare** sono particolarmente svantaggiati gli operai agricoli e assimilati (ortofrutta, forestali, consorzi di bonifica) che hanno diritto all'indennità di legge solo dopo aver maturato 51 giornate lavorative nella stagione, di fatto spingendo le donne a pianificare il parto a stagione inoltrata¹.

La rilevazione non ha individuato alcun contratto a livello aziendale che introduca condizioni di miglior favore rispetto alla tutela della maternità obbligatoria delle lavoratrici dipendenti.

Tuttavia, sono stati segnalati casi di aziende che, pur senza alcun obbligo imposto dal CCNL di riferimento e senza alcun accordo aziendale formale, in prassi intervengono regolarmente a integrare al 100% l'indennità di maternità obbligatoria erogata dall'INPS.

In Trentino un ruolo molto importante viene poi svolto dall'EBAT (Ente Bilaterale Artigianato Trentino), che assicura agli artigiani l'integrazione della prestazione fino al raggiungimento del 100%: il suo intervento è stato segnalato nel settore alimentare (per quanto si tratti di un contratto poco diffuso), e in altre piccole attività autonome (ad es. estetiste e parrucchieri).

Mantengono condizioni agevolate i dipendenti degli Enti di Ricerca che oggi lavorano nelle Fondazioni Bruno Kessler ed Edmund Mach, in forza dei precedenti accordi stipulati quando gli enti rientravano sotto l'egida provinciale.

A margine, può essere utile ricordare che l'indennità di maternità riguarda anche le dipendenti in **condizione di mobilità**. Un recente intervento del Patronato ha infatti portato ad un chiarimento sul trattamento spettante alle donne che incorressero in una gravidanza durante questo periodo: secondo l'INPS la lavoratrice, godendo già di un ammortizzatore sociale, non avrebbe avuto diritto alla maternità; il giudice ha invece riconosciuto le ragioni del sindacato, secondo cui nel periodo di maternità obbligatoria la lavoratrice non può attivamente ricercare lavoro ed è quindi corretto assegnarle l'indennità di maternità ed estendere la mobilità di un periodo pari alla maternità stessa.² Si è trattato di una causa pilota, la prima nel suo genere, che auspicabilmente consentirà ad altri casi analoghi di appellarsi per creare giurisprudenza.

Molti intervistati hanno espresso preoccupazione per la difficoltà dei lavoratori nel far valere i propri diritti: alcuni li trascurano perché non li conoscono (come spesso capita ai lavoratori stranieri); altri, pur conoscendoli, preferiscono non entrare in conflitto con il datore di lavoro e altri ancora ritengono che gli eventuali benefici non compensino gli sforzi fatti per ottenerli. È in questi casi che il ruolo di formazione, accompagnamento e tutela svolto dai sindacati diventa di cruciale importanza.

¹ Come osserva una intervistata "non c'è nulla di casuale nella pianificazione delle nascite in ambito agricolo".

² Sentenza 53/14 lav. emessa in data 12.06.2014 dalla Corte di Appello di Trento, I sezione in funzione di giudice del lavoro.

»»» La tutela delle lavoratrici “atipiche”

6.

6.1 Le lavoratrici autonome

Come anticipato in introduzione, il D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001 “Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” prevede un indennizzo di maternità, a carico dell’INPS, anche per le lavoratrici autonome: coltivatrici dirette, artigiane e commercianti.

- Le **coltivatrici dirette, mezzadre e colone** ricevono una indennità pari all’80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, calcolata per l’anno precedente al parto,
- Alle donne **artigiane** impiegate in tutti i settori (dall’edilizia, al manifatturiero, ai servizi alla persona come ad es. estetiste, commercialiste) spetta l’80% del salario minimo giornaliero previsto per gli impiegati nell’artigianato.
- Le **esercenti di attività commerciali** ricevono una indennità pari all’80% della retribuzione giornaliera fissata per la qualifica di impiegato nel commercio.

L’indennizzo viene corrisposto per i due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi.

Per le artigiane, in Trentino interviene l’EBAT integrando l’indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione.

Le lavoratrici dirette non hanno obbligo di astenersi dall’attività lavorativa ed è anzi consuetudine che continuino a svolgere il proprio lavoro anche nel corso della gravidanza. Questo comportamento è spesso da ascrivere alle ridotte dimensioni delle imprese in cui le donne di questo settore lavorativo si trovano frequentemente a lavorare: nelle aziende più piccole è infatti più problematico attuare delle sostituzioni temporanee del personale, ed è piuttosto prassi che il carico di lavoro venga redistribuito tra chi rimane in attività (rif Bevacqua, Toniolli, Villa 2008: 78).

6.2 Le libere professioniste

Le libere professioniste iscritte a una Cassa di previdenza e assistenza hanno diritto ad una indennità di maternità, senza obbligo di astensione dal lavoro, pari all’80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda. Tale indennità non può essere inferiore a cin-

que mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero per la qualifica di impiegato.

Precedenti ricerche hanno mostrato che per le giovani professioniste ancora all'inizio della carriera e prive di una consolidata base clientelare, una indennità di maternità calcolata sulla base di quanto percepito nei due anni precedenti appare non sufficiente a far serenamente fronte alle necessità del quotidiano (Bevacqua, Toniolli, Villa 2008: 82).

Nel corso degli incontri è stato segnalato che il Comitato per l'Imprenditoria Femminile della CCIAA di Trento ha recentemente promosso una convenzione tra Confindustria, Confartigianato, gli ordini professionali e i sindacati confederati per l'attivazione dell'albo delle co-manager

6.3 Le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS

Rientrano in questa categoria sia le collaboratrici a progetto che le libere professioniste che svolgono attività per le quali non esiste una Cassa previdenziale specifica. L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici che nei 12 mesi precedenti la data presunta del parto hanno versato almeno tre mesi di contribuzione alla gestione separata. L'indennità spetta anche alle madri adottanti o affidatarie: senza limiti all'età del bambino per le adozioni e affidamenti internazionali; fino al compimento dei sei anni del bambino in caso di adozione o affidamento nazionale.

La misura dell'indennizzo è pari all'80% del reddito medio giornaliero prodotto nei dodici mesi antecedenti l'astensione dal lavoro, moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile.

Ai fini del computo dell'indennità il reddito annuo da prendere a riferimento è quello utile ai fini contributivi nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (2 mesi precedenti la data presunta del parto):

- per le **collaboratrici coordinate e continuative** si considera il reddito effettivamente percepito;
- per le **libere professioniste che versano alla gestione separata** il reddito annuale derivante da attività libero-professionali così come risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Alle lavoratrici parasubordinate si estende la disciplina dei lavoratori subordinati; di conseguenza sussiste anche per loro l'obbligo dell'astensione dal lavoro.

Le lavoratrici hanno diritto alla indennità nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto e nei tre mesi successivi.

La maternità a rischio è tutelata per le collaboratrici a progetto, coordinate e continuative e per le associate in partecipazione. Nei confronti invece delle libere professioniste che versano nella gestione separata, l'interdizione è riconoscibile nella sola ipotesi di "gravi complicanze nella gestazione o pregresse forme morbose".

A livello territoriale è stato segnalato il contratto recentemente firmato da NIDIL-CGIL, UIL Temp e UIL FPL Enti Locali per i collaboratori del Muse (circa 150 persone, pur con sensibili fluttuazioni legate all'attività in corso), che porta al 100% l'indennità spettante nel periodo di maternità obbligatoria, con l'intervento della parte datoriale.

6.4 Le collaboratrici domestiche

Quando la lavoratrice domestica (colf o badante) è in stato interessante, ha diritto a godere di un'indennità di maternità che andrà a sostituire il proprio stipendio, nel periodo garantito dalla legge. Durante il congedo di maternità la lavoratrice-madre ha infatti il diritto e l'obbligo di astenersi dal lavoro.

Durante questo periodo ha diritto a ricevere direttamente dall'INPS un'indennità pari all'80% del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. Va però osservato che spesso le famiglie dichiarano che le lavoratrici svolgono una mansione e un numero di ore inferiore a quello effettivo, per fronteggiare la pressione fiscale che grava sulle buste paga: l'indennità risulta quindi minore di quella che dovrebbe effettivamente spettare. In caso di gravidanza si registra dunque una tendenza a fare ricorso agli assegni di maternità, misure che, a differenza dell'indennità di maternità, sono legate al reddito e non alla condizione occupazionale. Il requisito in questo caso è meno stringente: bastano tre mesi di lavoro nei 18 mesi precedenti ma è indispensabile un ISEE molto basso.

Per poter richiedere l'indennità occorre infatti che la lavoratrice abbia versato almeno 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti oppure almeno 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria.

L'indennità di maternità per astensione obbligatoria spetta per un periodo massimo di cinque mesi.

6.5 Le lavoratrici con contratto a chiamata

Nel contratto di lavoro intermittente la gestione dell'evento maternità assume delle caratteristiche particolari che lo differenziano rispetto ai normali contratti di lavoro subordinato.

Nel **lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata** occorre distinguere se la maternità si colloca in un periodo di effettiva prestazione lavorativa o in un periodo di obbligatoria disponibilità. Il diritto alla prestazione previdenziale matura in entrambe le situazioni, ma varia la modalità di calcolo dell'indennità economica spettante. Nel primo caso per retribuire i periodi che si collocano in una fase di prevista attività lavorativa l'indennità sarà commisurata alla effettiva retribuzione percepita nel periodo precedente all'inizio della maternità. Nel secondo caso sarà commisurata alla indennità di disponibilità contrattualmente prevista per i periodi che si collocano in una fase di obbligatoria disponibilità.

Per quanto concerne il **lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata** occorre premettere che durante i periodi di disponibilità il rapporto di lavoro non si considera "costituito": ne consegue che il rapporto di lavoro subordinato si attiva soltanto per effetto della chiamata e della positiva risposta del lavoratore e soltanto

da quel momento possono richiamarsi le tutele tipiche previste dall'ordinamento, tra cui il diritto all'indennità di maternità. Questa considerazione è valida sia nel caso in cui il contratto intermittente sia stato stipulato a tempo determinato sia quando lo stesso sia a tempo indeterminato (di fatto quest'ultimo può essere visto come una serie di mini-contratti a termine che cessano al termine di ogni singola fase di lavoro e si riattivano alla successiva chiamata). Al termine della chiamata il diritto alle prestazioni si estingue, fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto 151/2001 secondo il quale l'indennità di maternità può essere chiesta entro sessanta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Complessivamente, pertanto, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità qualora l'evento inizi durante una fase di attività lavorativa ovvero entro sessanta giorni dal termine della stessa.

6.6 Il lavoro stagionale nelle cooperative ortofrutticole

Le lavoratrici stagionali hanno diritto all'indennità di maternità a condizione che risultino iscritte nell'anno precedente per almeno 51 giornate lavorative (Bevacqua, Toniolli, Villa 2008:84).

»»» Considerazioni conclusive e 7. possibili sviluppi

La rilevazione non ha individuato nessuna categoria che abbia svolto o stia svolgendo contrattazione di secondo livello in tema di maternità obbligatoria, con l'eccezione del contratto recentemente firmato da NIDIL-CGIL, UIL Temp e UIL FPL Enti Locali per i collaboratori del Muse. Molti degli intervistati sostengono che le maggiori difficoltà iniziano nel momento del rientro, quando le lavoratrici devono trovare il modo di conciliare la vita privata con quella lavorativa³: il vero fronte d'azione nella contrattazione appare piuttosto quello della maternità facoltativa, della flessibilità degli orari, del part-time, dei congedi "a ore" anziché "a giornata", del telelavoro. In questo senso si muove, ad esempio, la certificazione FAMILY AUDIT che prevede un processo di tre anni per la progettazione e realizzazione di misure per la conciliazione vita-lavoro che l'azienda può attivare per facilitare il rientro dopo congedi lunghi, il telelavoro, l'orario flessibile, la banca delle ore...

Peraltro, è diffusa la percezione che la grande maggioranza dei dipendenti possa già godere di una indennità pari al 100% della retribuzione: le fasce sociali più svantaggiate appaiono quelle costituite dai lavoratori "atipici" e da chi lavora in modo precario e instabile.

Approfondendo con il responsabile dell'Ufficio Vertenze la definizione di "obbligatorietà" del congedo di maternità/paternità è emerso che con questo termine non si intende solo l'astensione dal lavoro di 5 mesi (2+3 o 1+4) ma anche l'interdizione obbligatoria che si rende necessaria per le categorie a rischio, a tutela del nascituro e della madre, nel periodo antecedente. Su quest'ultimo versante negli ultimi dieci anni si è cominciato ad operare una specificazione a vantaggio dei datori di lavoro: quando il contratto collettivo indica espressamente "5 mesi" significa che se la lavoratrice è costretta a rimanere a casa prima, in quel periodo l'indennità viene versata solo dall'INPS nella misura dell'80%. Questa situazione crea di fatto una disuguaglianza di trattamento nel periodo di maternità "obbligatoria". Si è così aperto un potenziale fronte di contrattazione secondaria, entro il quale alcune ditte

³ Per dirla con le parole di un intervistato: "che sia all'80% o al 100% di retribuzione, una donna sa che per cinque mesi può restare a casa. È quando rientra che cominciano i problemi: già le paghe sono misere, se poi devi pagarti l'asilo, la babysitter... alcune preferiscono rimanere a casa"; un'altra osserva che un'indennità all'80% appare comunque ragionevole posto che "c'è un risparmio... non andando a lavorare non devi pagare la benzina, i trasporti...")



possono concedere condizioni di miglior favore rispetto alla contrattazione nazionale, riconoscendo che l'astensione delle lavoratrici con maternità a rischio o che non possono essere riassegnate a funzioni diverse non è una scelta delle stesse ma è di fatto un obbligo di legge.

Altro aspetto degno di attenzione è la base sulla quale viene calcolata l'indennità: questa infatti può variare di categoria in categoria a seconda del numero di mensilità prese in considerazione, ferie, indennità che si sommano abitualmente allo stipendio base, e così via. In particolare, va ricordato che molte categorie professionali dove prevale il lavoro femminile (ad es. mense, servizi, etc.) assumono con contratti part-time, di conseguenza con una retribuzione minore ed una indennità proporzionata a questa.

Gli intervistati osservano peraltro che la contrattazione è possibile solo con aziende di dimensioni medio grandi, dove i sindacati sono rappresentati (ad es. nella distribuzione), mentre i contratti più "sfortunati" sono legati ad attività piccole (ad es. nel settore dei servizi) e a situazioni particolari in cui non c'è volontà di contrattazione (ad es. nella cooperazione, settore spesso ritenuto una sorta di "ammortizzatore sociale")⁴.

La presente rilevazione ha evidenziato le differenze esistenti nella indennità riconosciuta alle lavoratrici nel periodo di maternità obbligatoria. Possibili approfondimenti suggeriti dagli intervistati potrebbero riguardare, oltre agli istituti legati ai congedi parentali (maternità facoltativa), le previsioni adottate quando una lavoratrice è costretta ad astenersi dall'attività lavorativa perché esiste una situazione oggettiva di rischio e di pericolo per la salute sua o del nascituro (maternità a rischio). Sarebbe inoltre interessante monitorare se, quanto e dove viene utilizzato il congedo obbligatorio per il padre.

⁴ Secondo una intervistata, i contratti di questo settore sono fra i più sfortunati: appaiono alla parte datoriale più come servizi di assistenza che non come contratti di lavoro vero e proprio. Molti ritengono che chi opera in questo settore debba "ringraziare di avere un lavoro" e non possa quindi accampare "pretese": "c'è scarsa consapevolezza, mancanza di volontà di progettazione, tutto è fermo, semmai si opera al ribasso... ultimamente gli unici contratti che si firmano sono quelli di cassa integrazione".



Allegati: la tutela della maternità nel 155 CCNL

CCNL	Maternità	indennità
Acconciatori, estetisti, barbieri e parrucchieri	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Acqua e gas	per il periodo di assenza obbligatoria viene corrisposta la retribuzione globale mensile con esclusione delle indennità e compensi legati alla prestazione in servizio	100%
Aerofotogrammetria	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Aeroporti trasporto aereo	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Agenzia di assicurazione Sna-Unapass	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo della maternità obbligatoria	100%
Agenzie di sicurezza sussidiaria non armata e istituti investigativi	durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha il diritto di astenersi dal lavoro per i periodi di seguito indicati: a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso; c. per 3 mesi dopo il parto; d. per un ulteriore periodo di 6 mesi, facoltativo. Il godimento di tali periodi può essere articolato, mediante presentazione di idonea certificazione medica, anche nel seguente modo: a. per il mese precedente la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b. per i 4 mesi dopo il parto. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice avrà diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro, al quale verrà restituita con il conguaglio dei contributi dovuti all'INPS	80%

CCNL	Maternità	indennità
Agenzie di somministrazione (per i lavoratori somministrati)	alle lavoratrici in gravidanza, per le quali la missione cessi nell'arco dei primi 180 giorni dalla stessa, e alle quali non spetti l'indennità relativa alla maternità obbligatoria, è corrisposta una indennità una tantum di €1.400 a carico dell'Ebitemp. Le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria e che abbiano reso dichiarazione di disponibilità alla APL, entro 30 giorni dalla cessazione dello stesso o dell'eventuale periodo di astensione facoltativa, hanno diritto di precedenza per l'avvio in missione di pari livello e contenuto professionale delle precedenti attività svolte.	-
Agenzie immobiliari	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i periodi di assenza obbligatoria. Per quanto non espressamente indicato vale quanto previsto dalla D.Lgs 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	100%
Agenzie marittime raccomandatarie	conservazione del posto per il periodo previsto dalla legge e integrazione dell'indennità INPS fino al 100% per i primi 4 mesi, all'80% per il quinto mese e al 50% per il sesto mese	80-100%
Agricoltura contoterzismo	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Agricoltura cooperative	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Agricoltura impiegati	a decorrere dall'1.12.2012 integrazione indennità INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria. Per il resto vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.	100%
Agricoltura operai	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Alimentari cooperative	integrazione indennità fino al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Alimentari industria	integrazione indennità fino al 100% della retribuzione di fatto, per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Alimentari, Panificatori artigianato	dall'1.3.2008 integrazione indennità INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile, per tutto il periodo di assenza obbligatoria	100%
Alimentari piccola industria	settore alimentare: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. Settore panificazione industriale: vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80-100%
Allevatori e consorzi zootecnici	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Anpas, Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze	alle lavoratrici in astensione obbligatoria del lavoro per maternità compete il 100% della retribuzione	100%



CCNL	Maternità	indennità
Area chimica-ceramica	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Area legno lapidei	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Area meccanica, installazione di impianti, orafi, argentieri e affini, odontotecnici	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Area tessile-moda	dall'1.12.2008 integrazione indennità INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile, durante il periodo di assenza obbligatoria e comunque per un periodo di 5 mesi	100%
Assicurazioni, amministrativi e produzione	integrazione pari al 20% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria	100%
Autoferrotranvieri	durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e comunque per un periodo complessivo non superiore ai 5 mesi, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante	100%
Autorimesse e noleggio automezzi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Autoscuole	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Autostrade e trafori concessionari	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'assenza obbligatoria	100%
Avis	la lavoratrice percepirà un'indennità pari all'80% della retribuzione per il periodo di congedo e la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione. Per le festività cadenti nel predetto periodo percepirà dall'istituzione un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione. Nel caso in cui il datore di lavoro non si avvalga del rapporto con l'INPS, è tenuto a versare alla lavoratrice il 100% della retribuzione	80-100%
Calzature industria	a. operaie: a decorrere dal 1.1.2005 integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione netta normale per il periodo di assenza obbligatoria; b. impiegate e intermedie: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Calzature piccole e medie aziende	a. impiegate e intermedie: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza; b. operaie: integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria	90-100%

CCNL	Maternità	indennità
Cartai-cartotecnici, grafici editoriali piccola industria	durante il periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepito allo stesso titolo dall'INPS. Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui sopra, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione	100%
Cartai e cartotecnici industria	durante il periodo di congedo le lavoratrici hanno diritto alla retribuzione intera, con deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo dall'INPS	100%
Case di cura personale medico	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Case di cura personale non medico	alle lavoratrici in astensione obbligatoria compete l'80% dell'intera retribuzione, nel periodo di astensione facoltativa compete il 30% dell'intera retribuzione	80%
Cemento, calce e gesso industria	dall'1.2.2008 integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione mensile per il periodo di assenza obbligatoria	100%
Cemento, calce e gesso piccole e medie aziende	a far data dal 1.2.2008 la lavoratrice riceverà un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto per l'assenza obbligatoria	100%
Centro elaborazione dati	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Ceramica Confindustria (ex Ceramica industria Assopiastrelle)	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Chimici, farmaceutici, fibre industria	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Cineaudiovisiva produzione e doppiaggio	le parti concordano che, riguardo alla "tutela della maternità e paternità" la previgente normativa contrattuale sarà integrata, in fase di stesura del testo contrattuale, con le nuove disposizioni previste dal D.Lgs. 119/2011 artt.2, 3 e 8	80%
Cinematografi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Commercio cooperative di consumo	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria	100%
Commercio e terziario Confcommercio/ Confesercenti	integrazione dell'indennità INPS fino al 100% della retribuzione per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria	100%
Compagnie aeree straniere Fairo	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%



CCNL	Maternità	indennità
Concerie industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria sempre che l'assenza complessiva non superi i 15 mesi	100%
Consorzi agrari	il consorzio garantirà alla lavoratrice la retribuzione intera integrando fino al 100% il trattamento INPS per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di tre mesi dopo il parto, nonché il periodo di eventuale prolungamento dell'assenza obbligatoria disposto dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro. Alla lavoratrice che trascorso il periodo di assenza dopo il parto si avvalga della facoltà di protrarre l'assenza per un periodo continuativo o frazionato di 6 mesi, sarà garantito il 50% della retribuzione per il primo mese di assenza facoltativa	100%
Consorzi di bonifica	verrà corrisposto per tutto il periodo di astensione obbligatoria l'importo globale della retribuzione ordinaria mensile	100%
Cooperative sociali	a decorrere dal 31.12.2012 l'impresa cooperativa provvederà ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione	80%
Corse di cavalli	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria	100%
Credito	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per i 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Dirigenti agenzie marittime	per il periodo di assenza obbligatori al datore di lavoro conserverà all'interessata il suo posto di lavoro corrispondendole l'intera retribuzione; per il periodo di astensione facoltativa, fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta	100%
Dirigenti agricoltura	a decorrere dall'1.4.2009 il datore di lavoro è tenuto a integrare l'indennità riconosciuta dall'INPS nel periodo di astensione obbligatoria per maternità fino al raggiungimento del 90% della retribuzione netta alla quale la dirigente/il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione	90%
Dirigenti aziende alberghiere	per il periodo di assenza obbligatoria l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile. Per il periodo di astensione facoltativa <i>post partum</i> , fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione	100%
Dirigenti catene alberghiere	per il periodo di assenza obbligatoria l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile. Per il periodo di astensione facoltativa <i>post partum</i> , fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione	100%
Dirigenti commercio	intera retribuzione per tutto il periodo dell'assenza obbligatoria e retribuzione al 30% per il periodo di astensione facoltativa fino a 6 mesi	100%

CCNL	Maternità	indennità
Dirigenti credito	retribuzione al 100% per i primi 5 mesi di maternità obbligatoria	100%
Dirigenti e quadri superiori piccole e medie aziende industriali	per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del d.lgs. 151/2001, l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'istituto previdenziale	100%
Dirigenti giornali quotidiani	conservazione del posto e corresponsione dell'intera retribuzione mensile	100%
Dirigenti imprese assicuratrici	conservazione del posto e corresponsione dell'intera retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria. Per i periodi di astensione facoltativa <i>post-partum</i> , fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione	100%
Dirigenti imprese autotrasporto e spedizione merci	per il periodo di assenza obbligatoria l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole la retribuzione mensile di fatto; per il periodo di astensione facoltativa <i>post partum</i> , fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione suddetta	100%
Dirigenti industria	per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi V, VI e VII del d.lgs. 151/2001, l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'istituto previdenziale	100%
Dirigenti magazzini generali	per il periodo di assenza obbligatoria l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile. Per il periodo di astensione facoltativa <i>post partum</i> , fino a 6 mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione	100%
Edilizia artigianato	la misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art.22, co.1 del D.Lgs 151/2001, è pari al 100% della retribuzione	100%
Edilizia cooperative	la misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art.22, co.1 del D.Lgs 151/2001, è pari al 100% della retribuzione	100%
Edilizia industria	la misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art.22, co.1 del D.Lgs 151/2001, è pari al 100% della retribuzione	100%
Edilizia piccole e medie imprese	la misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art.22, co.1 del D.Lgs 151/2001, è pari al 100% della retribuzione	100%



CCNL	Maternità	indennità
Enti culturali, turistici e sportivi Federculture	100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria e 30% per il periodo di assenza facoltativa	100%
Enti previdenziali privatizzati	integrazione indennità INPS al 20% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria. Per i periodi di astensione facoltativa indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.	100%
Farmacie municipalizzate	fermo restando quanto prescritto dal D.Lgs 151/2001, per il periodo di assenza dal lavoro la lavoratrice avrà diritto per i primi 150 giorni di assenza a un'integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera (inclusi i ratei di 13ma e 14ma). La suddetta integrazione è estesa ai primi 150 giorni per le astensioni che insorgono oltre la data del 13.12.2007	100%
Farmacie private	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Fiorai lavorazione	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Forestali e agrari	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i 5 mesi di congedo parentale (ex astensione facoltativa)	100%
Formazione professionale	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. Durante il periodo di astensione facoltativa, 30 giorni fruibili anche frazionatamente entro il primo anno di vita del bambino, sono considerati permessi per i quali spetta il 100% della retribuzione	100%
Fotolaboratori conto terzi	integrazione indennità INPS al 100% per tutto il periodo di assenza obbligatoria	100%
Giocattoli e modellismo industria	con decorrenza 1.1.2005 integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione netta normale per i primi 5 mesi di maternità obbligatoria	100%
Giocattoli e modellismo piccola industria	integrazione indennità INPS fino al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza	90%
Giornalisti	le giornaliste hanno diritto all'intera retribuzione, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'INGPI o da altri istituti previdenziali per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge	100%
Gomma e plastica industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Grafici editoriali artigianato	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Grafici editoriali industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%

CCNL	Maternità	indennità
Impianti sportivi e palestre	durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Per le festività cadenti in tali periodi la lavoratrice ha diritto a un'integrazione dell'indennità INPS in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota gornaliera della retribuzione	80%+
Involucri naturali per salumi	<i>confluisce nel CCNL industria alimentare</i>	-
Istituti per il sostentamento del clero	nel periodo di astensione obbligatoria è riconosciuta alla lavoratrice un'integrazione a carico degli istituti nella misura atta a garantire il raggiungimento del 100% della retribuzione mensile e delle mensilità supplementari	100%
Istituzioni socio-assistenziali Agidae	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Istituzioni socio-assistenziali Anaste	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Istituzioni socio-assistenziali Uneba	integrazione del 20% della quota di 13ma mensilità	80%+
Lapidei industria	alla lavoratrice assente nei periodi di maternità obbligatoria sarà corrisposta l'intera retribuzione globale	100%
Lapidei piccole e medie aziende	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di astensione	100%
Laterizi industria	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione di fatto netta per il periodo di astensione obbligatoria	100%
Laterizi piccola industria	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione di fatto netta per il periodo di astensione obbligatoria	100%
Lavanderie e tintorie	a. operai: l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile lorda per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria; b. impiegati e intermedi: durante il periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza. A decorrere dall'1.7.2005 si conviene di uniformare per tutte le dipendenti il trattamento economico fino al raggiungimento dell'intera retribuzione netta.	100%
Lavanderie e tintorie Auil	a. operai: l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione mensile lorda per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria; b. impiegati e intermedi: durante il periodo di astensione obbligatoria le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, fatta deduzione di quanto percepiscono allo stesso titolo per atti di previdenza. A decorrere dall'1.7.2005 si conviene di uniformare per tutte le dipendenti il trattamento economico fino al raggiungimento dell'intera retribuzione netta.	100%



CCNL	Maternità	indennità
Lavoro domestico	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Lavoro giornalistico (emittenti locali)	durante il periodo di assenza obbligatoria le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, fatta deduzione di quanto percepiscono dall'INGPI o da altri istituti previdenziali per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge	100%
Legno e arredamento industria	integrazione indennità INPS al 100% per tutto il periodo di astensione obbligatoria	100%
Legno e arredamento piccola industria	integrazione indennità INPS al 100% per tutto il periodo di assenza obbligatoria	100%
Logistica, trasporto merci e spedizione	conservazione del posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza. L'azienda deve corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione, l'intera retribuzione per i primi 5 mesi dell'assenza e il 50% di essa per il 6° mese	100%
Manutenzione del verde	D.Lgs. 151, 26.3.2001	80%
Marittimi addetti agli uffici Confitarma	a decorrere dal 1.7.2003 l'azienda assicurerà la retribuzione globale netta ordinaria mediante integrazione del trattamento previsto dalla legge per la lavoratrice madre	100%
Metalmeccanici cooperative	alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto sarà corrisposta l'intera retribuzione globale	100%
Metalmeccanici industria	alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto sarà corrisposta l'intera retribuzione	100%
Metalmeccanici piccola industria	integrazione indennità INPS al 100% per tutto il periodo di maternità obbligatoria	100%
Miniere metallurgia	integrazione indennità INPS al 100% per periodo di assenza obbligatoria (solo impiegati)	80-100%
Nettezza urbana aziende private	Dall'1.1.2006 l'azienda corrisponderà alla dipendente un'integrazione al trattamento di legge fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale mensile netta	100%
Occhiali industria	integrazione dell'indennità INPS al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza. La suddetta maggiorazione è aumentata al 100% della retribuzione netta nominale, con decorrenza 1.1.2005	100%
Occhiali piccola industria	l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza	90%
Oleari e margarinieri industria	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%

CCNL	Maternità	indennità
Ombrelli e ombrelloni industria	a. operai: integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria. La suddetta maggiorazione è aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1.1.2005; b. intermedi e impiegati: integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria	100%
Orafi e argentieri Cnai-Unapi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Orafi e argentieri industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria	100%
Ortofrutticoli e agrumari	integrazione indennità INPS al 100% della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria	100%
Panificatori	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Pelli e cuoio industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione netta normale per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria dal 1.1.2005	100%
Pelli e cuoio piccola industria	integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	90%
Penne, matite e spazzole industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione netta normale per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria dal 1.1.2005	100%
Penne, matite e spazzole piccola industria	integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	90%
Personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali	Sezione gestioni, handlers: durante il periodo di astensione obbligatoria verrà corrisposta una integrazione dell'indennità prevista dall'INPS fino al 100% della retribuzione mensile di fatto con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per le lavoratrici iscritte al Preaver. Per le altre sezioni vale quanto previsto dal D.Lgs 151/2001	80-100%
Petrolio-energia	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Piloti di elicottero	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Poligrafici quotidiani	a. operaie: indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale scaduto immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. b. impiegate: durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge	100%
Pompe funebri	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%



CCNL	Maternità	indennità
Porti	Per i dipendenti delle Autorità portuali in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto durante l'assenza facoltativa verrà assicurata la retribuzione per il primo mese di assenza, integrando il trattamento di legge	80-100%
Portieri e custodi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Pulizia	a. operai: vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001; b. impiegati: integrazione al 100% di quanto erogato dall'INPS per i primi 4 mesi e di quanto previsto dalla normativa di legge nel mese successivo.	80-100%
Pulizia artigianato	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Radiotelevisioni private	durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità l'azienda corrisponderà alle lavoratrici un'integrazione al trattamento di legge in misura da far loro raggiungere la normale retribuzione netta mensile	100%
Radiotelevisioni private imprese minori	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Recapiti telegrammi espressi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Retifici meccanici da pesca	a. operai: integrazione indennità INPS fino al 100% della retribuzione normale netta dal 1.1.2005 per i primi 5 mesi di assenza; b. impiegati e intermedi: intera retribuzione per i primi 5 mesi e 27% della stessa per il 6° mese	100%
Sacristi	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Scuderie settore galoppo	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Scuderie settore trotto	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Scuole materne Fism	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Scuole private Aninsei	alle lavoratrici in astensione obbligatoria spetta l'intera retribuzione mensile nonché le indennità fisse e ricorrenti	100%
Scuole religiose Agidae	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Servizi postali in appalto	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%

CCNL	Maternità	indennità
Sim (società di intermediazione mobiliare)	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria. Durante il periodo di assenza facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera	100%
Soccorso stradale	durante la maternità obbligatoria, integrazione da parte dell'azienda dell'indennità erogata dall'INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera per le festività cadenti nel periodo di astensione obbligatoria e il 100% di quanto spettante a titolo di 13ma. Durante il periodo di astensione facoltativa, integrazione da parte dell'azienda come sopra specificato, per le sole festività cadenti nel periodo.	100%
Spedizione e trasporto merci	conservazione del posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza. L'azienda deve corrispondere, mediante integrazione, l'intera retribuzione per i primi 4 mesi; l'80% della stessa per il 5° mese e il 50% di essa per il 6° mese	80-100%
Stabilimenti termali	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Studi professionali	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Tabacco lavorazione	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%
Teatri esercizi	durante il periodo di assenza obbligatoria il teatro integrerà alla lavoratrice il 100% della retribuzione	100%
Teatri stabili, impiegati e operai	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria	100%
Telecomunicazioni	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria	100%
Tessili-abbigliamento industria	a. impiegate e intermedie: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria e, per le lavoratrici già in forza all'1.7.1995, del 27% della retribuzione per il 6° mese di assenza facoltativa; b. operaie: integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione per i 5 mesi di assenza obbligatoria. La suddetta maggiorazione aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1.1.2005	100%



CCNL	Maternità	indennità
Tessili piccola industria	a. impiegate e intermedie: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria e, per le lavoratrici già in forza all'1.7.1995, del 27% della retribuzione per il 1° mese di assenza facoltativa; b. operaie: integrazione indennità INPS al 90% della retribuzione solo per i 5 mesi di assenza obbligatoria. La suddetta maggiorazione aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1.1.2005	100%
Trasporto a fune	integrazione indennità INPS in modo di raggiungere il 100% della retribuzione per tutta la durata dell'astensione obbligatoria e comunque per un periodo non superiore ai 5 mesi	100%
Turismo Confcomercio/ Confesercenti	Durante l'astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto, per un periodo di 5 mesi, a una integrazione dell'indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta	100%
Turismo industria	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.	100%
Unionchimica Confapi	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza	100%
Vetro	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria	100%
Videofonografici	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria e indennità pari al 30%, corrisposta da parte dell'INPS per un periodo complessivo, tra i genitori, pari a 6 mesi	100%
Vigilanza privata	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità, paternità e congedi parentali	80%

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2015
Nuove Arti Grafiche - Trento



**Commissione Provinciale
Pari Opportunità tra donna e uomo**

Via delle Orme, 32
38122 TRENTO

tel. 0461 213285-86 fax. 0461 213284

mail: pariopportunita@consiglio.provincia.tn.it

http://www.consiglio.provincia.tn.it/istituzione/pari_opportunita/Pages/presentazione.aspx