

Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna
Consigliera di Parità

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ

Differenze di trattamento tra le donne lavoratrici



Anita Bevacqua, Jessica Tonioli e Paola Villa
Università degli Studi di Trento - Dipartimento di Economia



Giunta della Provincia Autonoma di Trento

2008



Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna
Via Jacopo Aconcio, 5
38100 Trento
Tel. 0461.493212 – Fax 0461.493157
e-mail: cppo@provincia.tn.it
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it>

Consigliera di Parità
Via Jacopo Aconcio, 5
38100 Trento
Tel. 0461.493217 – Fax 0461.493157
e-mail: consigliera.parita@provincia.tn.it
<http://www.pariopportunita.provincia.tn.it>

Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna

Consigliera di Parità

LA COLLANA EDITORIALE
della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità
tra Uomo e Donna:

Pari Opportunità e flessibilità del tempo di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella provincia 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 - 2003

Guida pratica. I diritti delle donne – 2005 (ultimo aggiornamento)

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” - 2005

La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azione per gli enti locali - 2006

Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna
Consigliera di Parità

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ
*Differenze di trattamento
tra le donne lavoratrici*

Direzione e Coordinamento:
prof.ssa Paola Villa

Realizzazione:
dott.ssa Anita Bevacqua e dott.ssa Jessica Tonioli

**Università degli Studi di Trento
Dipartimento di Economia**

GIUNTA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTO, 2008

VILLA, Paola

La tutela della maternità : differenze di trattamento tra le donne lavoratrici / direzione e coordinamento: Paola Villa ; realizzazione: Anita Bevacqua e Jessica Toniolli [dell'] Università degli studi, Dipartimento di economia. – 1. rist. - Trento : Provincia autonoma di Trento. Giunta, 2008. – 140 p. : tab. ; 24 cm.

In testa al front.: Commissione provinciale per le pari opportunità tra uomo e donna, Consigliera di parità

Lavoratrici madri – Tutela - Trentino 2. Lavoratrici madri – Diritto I. Bevacqua, Anita II. Toniolli, Jessica
344.450144

La riproduzione, anche parziale, dei testi è consentita se accompagnata da citazione della fonte.

Stampa a cura del Centro duplicazioni della Provincia Autonoma di Trento

Prima edizione: aprile 2008

Prima ristampa: maggio 2008

Prefazione

Nel corso di quest'ultimo trentennio il lavoro femminile ha assunto rilevanza sempre crescente, sia per la domanda di emancipazione da parte delle giovani generazioni di donne, sia per il sistema economico nel suo complesso; infatti, l'Unione Europea dapprima, ed i singoli Stati membri poi, hanno riconosciuto che l'aumento dell'occupazione femminile è necessario per favorire la sostenibilità del modello sociale, per migliorare il tasso di crescita del sistema economico e per ridurre il rischio di povertà delle famiglie in generale.

Per accrescere il tasso di occupazione delle donne sono necessari interventi che favoriscano il loro inserimento all'interno del mercato del lavoro, e ciò, a propria volta, impone l'individuazione di strumenti che agevolino, in primo luogo, la conciliazione dei tempi di cura con i tempi di lavoro, ossia che proteggano la maternità favorendo, al contempo, il mantenimento reale ed effettivo del posto di lavoro, del tipo di mansioni svolte e della correlata retribuzione. Troppo spesso si assiste, di contro, alla fuoriuscita delle lavoratrici-madri dal mercato del lavoro a causa dell'insostenibilità dei ritmi e delle condizioni concrete della loro occupazione, dovuti ad una **disciplina che tutela la maternità tuttora non soddisfacente dal punto di vista dell'effettività e/o dell'efficacia.**

Il presente lavoro si è proposto di indagare tale disciplina, costituita non soltanto dal complesso delle disposizioni legislative attualmente in vigore, ma anche e soprattutto da quanto statuito dai contratti collettivi che, ai diversi livelli e nei diversi settori, sono chiamati ad integrare in senso migliorativo quanto statuito *ex lege*.

In tale contesto non va poi dimenticato l'importante ruolo delle Associazioni di Categoria in relazione a quell'insieme di professioni ed ambiti, di carattere autonomo, che sfugge alla disciplina contrattuale.

L'indagine si è appalesata particolarmente utile, in considerazione del fatto che sono certamente meno indagate, e quindi meno note, le differenze esistenti in Italia nel sistema delle tutele, anche economiche, della maternità e le conseguenti disparità di trattamento.

Infatti, sebbene nel nostro Paese vi sia una normativa all'avanguardia in tema di protezione della lavoratrice madre, va tuttavia sottolineato che essa si differenzia in

base allo status occupazionale della medesima: lavoro autonomo, rapporti di lavoro “parasubordinato”, contratti “atipici”, si discostano significativamente dal rapporto di lavoro “standard”, a tempo pieno ed indeterminato, facendo sì che donne che svolgono lavori simili dal punto di vista del contenuto professionale, spesso godono di un diverso tipo di trattamento in termini di tutele, potendo fruire di disposizioni più o meno “forti”, effettive, efficaci e/o coercibili, sulla base della diversa natura del contratto che regola il rapporto o del tipo di prestazione professionale. Ma le differenze significative sussistono non soltanto fra chi fruisce di un rapporto di lavoro autonomo e chi, invece, di uno subordinato, ma anche fra chi è impiegato nel settore pubblico e chi in quello privato e, nell'ambito del lavoro alle dipendenze, fra chi è protetto da un certo contratto collettivo, e chi da un altro, di diverso settore merceologico.

La ricerca, che si è focalizzata sui contesti lavorativi più rilevanti dal punto di vista dell'occupazione delle donne nella provincia di Trento, intende dunque proporre una lettura ragionata delle differenze esistenti nei diversi profili circa il trattamento normativo ed economico della maternità, sulla base della esemplificazione di un insieme di posizioni occupazionali specifiche individuate in forza di alcune variabili di rilievo, al fine di mettere a fuoco gli aspetti problematici e le criticità maggiormente significative, e di poter individuare possibili aree di intervento, anche a livello di contrattazione collettiva decentrata territoriale/locale.

Il lavoro appare di particolare pregio, infine, per il fatto che dà atto dell'evoluzione normativa più recente sulla tematica della maternità, tenendo presenti non soltanto l'applicazione concreta delle disposizioni di riforma del mercato del lavoro a partire dal d. lgs. 276/03, e, specificamente, del contratto di collaborazione “a progetto”, ma anche di quelle contrattuali integrative ed attuative, e delle innovazioni di solo qualche mese fa inerenti le c.d. “dimissioni in bianco”.

L'Assessora
alle Pari Opportunità

Iva Berasi

La Presidente
della CPO

Lucia Martinelli

La Consigliera
di Parità

Eleonora Stenico

Indice

	Pag.
Introduzione	1
1. LE DONNE, LA MATERNITA' E IL LAVORO IN TRENTINO	4
1.1 La partecipazione femminile	4
1.2 L'andamento del tasso di fecondità	8
1.3 La maternità e il lavoro	11
2. LA MATERNITÀ NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA	15
2.1 La tutela delle lavoratrici madri: il cammino verso il Testo Unico	15
2.2 Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001: il “Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”	19
2.3 Le indennità per il congedo di maternità e parentale	25
3. MATERNITA' E LAVORO: QUALI TUTELE? UN'INTRODUZIONE ALL'INDAGINE SUL CAMPO	29
4. LA TUTELA DELLA MATERNITA' PER UN INSIEME DI POSIZIONI LAVORATIVE IN TRENTINO	33
4.1 La tutela della maternità in Provincia Autonoma di Trento (PAT)	34
4.2 La tutela della maternità in Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS)	37
4.3 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore bancario (Cassa Rurale)	43
4.4 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore commercio	45
4.5 La tutela della maternità della lavoratrice occupata nei servizi di pulizia	47
4.6 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore turismo	48
4.7 Donne immigrate occupate come colf e badanti	50
4.8 La lavoratrice parasubordinata	58
4.9 La lavoratrice autonoma	74
4.10 La libero professionista	79
4.11 La cooperazione in Trentino	82
Bibliografia	90

Appendice

Schede sintetiche sulla tutela della maternità in provincia di Trento per le posizioni lavorative individuate dalla ricerca	93
Scheda 1. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del personale comparto autonomie locali</i>	94
Scheda 2. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del comparto sanità, area del personale non dirigenziale</i>	98
Scheda 3. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane</i>	102
Scheda 4. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi</i>	106
Scheda 5. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi</i>	109
Scheda 6a. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo</i>	112
Scheda 6b. LAVORATRICE STAGIONALE (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo</i>	115
Scheda 7. LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time) <i>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico (colf e badanti)</i>	118
Scheda 8. LAVORATRICE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE CORDINATA CONTINUATIVA (CO.CO.CO) presso la Provincia Autonoma di Trento	121
Scheda 9. LAVORATRICE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO presso le Fondazioni di Ricerca nella Provincia Autonoma di Trento	123
Scheda 10. DOTTORANDANDE/DOTTORESSE DI RICERCA Regolamento di Dottorato: Università degli Studi di Trento	125
Scheda 11. LAVORATRICE ISCRITTA ALLA GESTIONE SEPARATA	126
Scheda 12. LAVORATRICE AUTONOMA: ARTIGIANA	129
Scheda 13. LAVORATRICE LIBERA PROFESSIONISTA: AVVOCATO	130
Scheda 14a. Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato delle cooperative agricole (full-time/part-time)	131
Scheda 14b. LAVORATRICE STAGIONALE DELLE COOPERATIVE AGRICOLE (full-time/part-time)	134
Scheda 15a. LAVORATRICE DIPENDENTE DELLACOOPERATIVA "IL SORRISO"(full-time/part-time)	137
Scheda 15b. LAVORATRICE DELLACOOPERATIVA "IL SORRISO"(full-time/part-time) con contratto di lavoro a progetto	140
Elenco testimoni privilegiati intervistati	142

Elenco Figure, Grafici, Box		
Figura 1.	L'evoluzione del tasso di occupazione femminile per età in Italia, 1977-2003 (%)	4
Tabella 1.	Tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione in Provincia di Trento, 1996-2006, (valori percentuali)	5
Figura 2.	Numero medio di figli desiderato per regione, anno 2003	9
Tabella 2.	Tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) in Trentino	10
Box 1.	Le nuove definizioni delle tipologie di congedo nel TU	19
Tabella 3.	Le posizioni lavorative analizzate	32
Tabella 4.	Lavoratori dipendenti a tempo determinato/indeterminato per sesso in Provincia Autonoma di Trento, 2005 (valori assoluti e percentuali)	34
Tabella 5.	Personale dipendente nell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS) per qualifica professionale e sesso, 1996-2005 (valori assoluti e percentuali)	38
Tabella 6.	Contratti a tempo pieno/tempo parziale per sesso presenti nell'APSS, 1996-2005 (valori assoluti e percentuali)	39
Tabella 7.	Contratti a tempo determinato/indeterminato per sesso presenti nell'APSS, 1996-2005 (valori assoluti e percentuali)	40
Tabella 8.	Contributi lavoratori domestici decorrenza 1° gennaio 2007	53
Box 2.	Tutela della maternità nel caso di donne immigrate con permesso di soggiorno ma senza regolare contratto di lavoro e nel caso di immigrate irregolari (clandestine)	57

Introduzione

Questo lavoro propone una riflessione sul tema della tutela e del sostegno economico della maternità, cercando di far luce sulle differenze esistenti tra le donne occupate in Trentino rispetto alle disposizioni per il sostegno della maternità (definite dalla legislazione, dalla contrattazione collettiva, ecc.) e la loro implementazione.

Le condizioni del mercato del lavoro e le caratteristiche organizzative del mondo del lavoro non facilitano la conciliazione del doppio ruolo, con ripercussioni negative sia sulle scelte di fecondità sia sulle scelte lavorative delle madri. In primo luogo, le condizioni del mercato del lavoro rendono difficile l'integrazione delle donne nel lavoro. Nel nostro Paese, ed anche in Trentino, sono molte le difficoltà che le giovani donne incontrano nell'accedere ad un lavoro di buona qualità, in termini di sicurezza, condizioni retributive e tutela della maternità. E le difficoltà di accesso delle giovani donne ad un lavoro buono portano al rinvio delle scelte procreative. In secondo luogo, date le difficoltà incontrate dalle lavoratrici madri nel conciliare vita familiare e vita professionale, l'evento maternità ancora oggi condiziona fortemente le possibilità di sviluppo professionale delle donne.

Per le madri è difficile armonizzare i tempi di vita con quelli del lavoro, soprattutto nei primi anni di vita del bambino. Sono numerose le ricerche che documentano le difficoltà incontrate dalle donne in Italia nel conciliare le esigenze di vita familiare con tempi e modalità organizzative proprie del mondo della produzione. Non sorprende pertanto osservare come la maternità in Italia continui ad essere il principale motivo di abbandono del lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività (o il sommerso) e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro. Sono forse meno indagate, quindi meno note, le differenze presenti nel mercato del lavoro rispetto al sostegno e alla tutela della maternità, differenze riconducibili alle specifiche caratteristiche delle diverse posizioni lavorative occupate dalle donne.

La maternità, nel nostro Paese può contare su una normativa importante e all'avanguardia in tema di protezione e tutela della maternità. Va tuttavia ricordato che il sistema delle tutele si applica in modo pieno alle lavoratrici dipendenti, occupate con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ci sono quindi differenze significative tra chi ha un rapporto di lavoro standard e le lavoratrici atipiche. Anche all'interno del lavoro dipendente ci sono differenze di rilievo tra le lavoratrici del settore pubblico e quelle del settore privato. All'interno di questo secondo gruppo, ci sono altre differenze che dipendono dallo specifico contratto collettivo di lavoro applicato.

Sulla base di un'analisi qualitativa, focalizzata sulla descrizione delle disposizioni a tutela della maternità per un insieme di posizioni lavorative (differenziate per settore, contratto collettivo di lavoro, rapporto contrattuale individuale) questa ricerca intende evidenziare le differenze esistenti al fine di individuare possibili aree di intervento. L'analisi si è concentrata sui settori più importanti dal punto di vista occupazionale per le donne in provincia di Trento, includendo nell'analisi il lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo, lavoro dipendente del settore pubblico e del settore privato.

Il lavoro considera le principali disposizioni di tutela e di sostegno della maternità rilevanti per ciascuna posizione lavorativa considerata. Oltre a quanto previsto dalla normativa nazionale, si è anche considerata la contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale (per i lavoratori dipendenti) e le disposizioni delle associazioni di categoria (per i lavoratori autonomi, liberi professionisti).

Il quadro normativo italiano è caratterizzato da una serie di strumenti finalizzati alla tutela della maternità. Quanto previsto dal legislatore può essere integrato dalla contrattazione collettiva per i lavoratori dipendenti o dalle disposizioni delle associazioni di categoria. Nell'esaminare le differenze che derivano dalle disposizioni (legislative, contrattuali, ecc.) per la tutela e il sostegno della maternità, si è cercato di mettere in luce le disparità di trattamento derivanti dallo *status* occupazionale della donna (dipendente o indipendente; rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo; contratto a tempo indeterminato, determinato, stagionale; ecc.). Nell'ultimo decennio, l'ampliamento delle tipologie contrattuali, quindi l'espansione dei lavori "atipici", fa sì che persone che svolgono lavori simili, dal punto di vista del contenuto professionale, possono avere un diverso tipo di trattamento in termini di tutele, data la diversa natura del contratto che regola il rapporto di lavoro o la prestazione. Si è cercato quindi di mettere a fuoco le differenze della tutela della maternità fra coloro che hanno un contratto di lavoro standard (dipendente, a tempo indeterminato), ed inoltre possono fruire di un buon contratto collettivo di lavoro, e chi lavora con un contratto di lavoro atipico, non è protetto da un contratto collettivo ed ha debole potere contrattuale.

Il Capitolo 1 propone un inquadramento generale sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro in Trentino. L'evidenza empirica mostra come in Trentino, partecipazione femminile e maternità sono due termini sin troppo correlati, dove quest'ultimo condiziona ancora fortemente la partecipazione delle madri alla vita attiva.

Il Capitolo 2 considera la legislazione italiana in tema di sostegno e tutela della maternità, focalizzando l'attenzione sulle principali disposizioni del "*Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*" (TU).

Il Capitolo 3 descrive il metodo utilizzato per individuare l'insieme delle posizioni lavorative oggetto di studio. Per ogni posizione lavorativa si è proceduto all'analisi delle

disposizioni di legge esistenti a livello nazionale (TU), alla verifica delle modalità con cui la contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale integra (in senso migliorativo) quanto disposto dal legislatore, alla individuazione di eventuali elementi di criticità nell'ambito della tutela della maternità attraverso interviste a testimoni privilegiati.

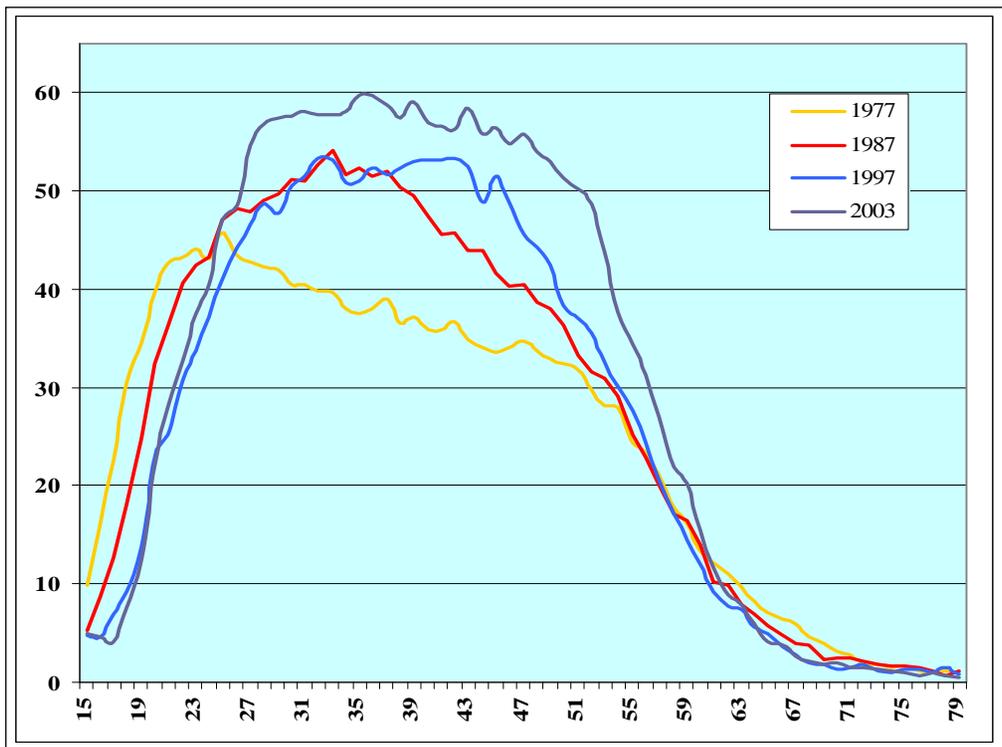
Il Capitolo 4 descrive, per ciascuna delle posizioni lavorative individuate, il sistema delle tutele della maternità. In particolare si sono evidenziate le “condizioni di miglior favore” (rispetto al TU), laddove contemplate dalla contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale e gli eventuali aspetti problematici e/o criticità.

1. LE DONNE, LA MATERNITA' E IL LAVORO IN TRENTINO

1.1 La partecipazione femminile

Negli ultimi decenni, il modello di partecipazione al lavoro delle donne è mutato: in passato si entrava al lavoro in giovane età, con minori aspirazioni e con un livello di istruzione più basso rispetto agli uomini. La partecipazione al mercato del lavoro veniva vista per lo più come un'esperienza transitoria. Oggi ci si avvicina al mondo del lavoro in età più avanzata, nel momento in cui le generazioni precedenti già iniziavano la loro uscita, con un livello di istruzione e, quindi, di aspirazioni, certamente più elevato e con l'intenzione di non abbandonare il lavoro in futuro (Battistoni, 2003).

Figura 1. L'evoluzione del tasso di occupazione femminile per età in Italia, 1977-2003 (%)



Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro, vecchia serie (elaborazioni in: Villa, Franchini, 2007).

Il cambiamento nel profilo partecipativo per età dal 1977 al 2003 è indubbiamente molto forte (v. fig. 1). Negli anni '70 entrava nel mercato del lavoro un po' meno della metà

delle giovani donne, per molte il lavoro retribuito era un'esperienza destinata a durare fino al matrimonio o, al più, alla maternità. Attualmente, la stragrande maggioranza delle nuove generazioni di donne rimane attiva anche dopo la formazione di una famiglia e la nascita dei figli. Il profilo del tasso di occupazione femminile per età ha il tipico andamento a U rovesciata: aumenta fino a raggiungere un livello massimo attorno ai 29-30 anni di età, rimane su livelli elevati (attorno al 57%) per tutte le età centrali (30-50 anni circa), e poi cala rapidamente. L'aumento del tasso di occupazione femminile registrato nel lungo periodo è quindi da attribuire principalmente all'innalzamento del tasso di occupazione delle madri (con figli minori) (Villa, Franchini, 2007).

I dati dell'indagine sulle forze di lavoro (OML, 2007) mostrano che in provincia di Trento il tasso di occupazione femminile è passato dal 44,5% nel 1996 al 54,7% nel 2006. Questo *trend* di crescita ha segnato, però, nel decennio considerato due battute d'arresto: nel 2002 e nel 2005, facendo registrare una riduzione della presenza delle forze lavoro femminili di quasi 2 punti percentuali dal 2001 al 2002 e di 1 punto percentuale dal 2004 al 2005 (v. tab. 1).

Tabella 1. Tassi di attività, di occupazione e di disoccupazione in provincia di Trento, 1996-2006, (valori percentuali)

	Maschi			Femmine		
	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di Disoccupazione
1996	75,7	73,0	3,5	48,2	43,2	7,9
1997	74,8	72,2	3,4	48,8	44,4	7,6
1998	75,0	72,6	3,1	50,5	45,1	6,5
1999	75,9	73,7	2,9	52,3	47,2	6,5
2000	76,4	74,2	2,8	54,3	48,8	4,2
2001	76,3	74,7	2,1	53,2	52,0	5,2
2002	76,1	74,6	2,0	53,0	50,4	5,3
2003	77,8	76,1	2,2	53,6	51,4	4,0
2004*	76,7	75,2	1,9	58,7	55,7	5,1
2005*	77,1	75,2	2,5	57,7	54,7	5,2
2006*	77,2	75,8	1,9	57,5	54,7	4,8

Nota: Per i cambiamenti apportati dall'Istat nella metodologia di rilevazione, i dati per questi anni non sono direttamente confrontabili con quelli relativi agli anni precedenti.

Fonte: Istat, Indagine sulle forze di lavoro, in: OML (2006, 2007).

I dati mostrano, inoltre, che nel mercato del lavoro trentino perdura una marcata asimmetria tra uomini e donne. Nel 2006, le donne presenti nel mercato del lavoro trentino erano quasi 90.000 con un tasso di occupazione del 54,7% e gli uomini erano 129.600 con

un tasso di occupazione del 75,8% (OML, 2007, p. 120), ciò significa che esiste ancora un considerevole differenziale nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro tra donne e uomini. Questa differenza è un indicatore del grado di chiusura del mercato del lavoro per le donne. Come sottolineato da Chiara Saraceno (2003):

“Le differenze nel livello complessivo dei tassi dipendono in buona misura anche dagli atteggiamenti con cui i due gruppi si confrontano con il mercato. E’ infatti assodato che le donne si sono sempre accostate al lavoro con priorità diverse rispetto ai maschi, esprimendo un desiderio di lavorare molto influenzato dalla propria fase del ciclo di vita e dai compiti riproduttivi e di accudimento che ne potevano conseguire” (p. 70).

L’aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro ha determinato un andamento altalenante della fecondità in provincia di Trento. Questo può trovare spiegazione nell’aumento del tasso di scolarizzazione che ha spostato in avanti l’età del concepimento del primo figlio. L’investimento formativo delle donne è determinante per le scelte lavorative: nel 2006, il tasso di attività supera il 78% per le donne laureate, è di poco inferiore al 70% per le diplomate e per quelle con formazione professionale, ma scende bruscamente al 22% per chi ha assolto solamente l’obbligo (OML, 2007, p. 116). Il lungo percorso scolastico che la componente femminile realizza si trasforma in un investimento per l’inserimento nel lavoro. La maggior parte delle donne con un alto titolo di studio tende a non rinunciare al lavoro retribuito, anche dopo la maternità. Il titolo di studio elevato diventa quindi per le giovani donne la risorsa per trovare un lavoro duraturo e stabile, che permette poi la realizzazione della maternità.

Le preferenze scolastiche si riflettono sulle scelte occupazionali. Le giovani donne sembrano orientate ad entrare in settori e/o posizioni lavorative che facilitano la conciliazione, quindi sacrificando eventuali ambizioni professionali (in termini di avanzamenti di carriera) o economiche (in termini di livelli retributivi). Nel 2006, la maggioranza delle donne risulta occupata nel terziario (85,6%) mentre è meno rappresentata nell’industria (12,0%) e nell’agricoltura (2,4%) (OML, 2007, p. 120). Non sorprende quindi osservare che l’occupazione femminile è concentrata in alcuni settori (soprattutto nei servizi) e in alcune mansioni (mansioni impiegate di tipo amministrativo, esecutivo e a bassa qualificazione), confermando una tendenza alla segregazione occupazionale. Come evidenziato da Luisa Rosti (2006):

“Le donne si concentrano in poche occupazioni, spesso legate a stereotipi sociali e ricalcate da ruoli tradizionali del lavoro domestico e di cura (insegnanti, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere, ecc.)” (p. 93).

Nonostante la scolarità delle nuovi coorti di donne che entrano nel mercato del lavoro sia più elevata di quella dei coetanei uomini, i lavori in cui sono concentrate le donne continuano ad essere caratterizzati da una più bassa qualità. I lavori tipicamente femminili sono infatti caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse

prospettive di carriera; ma al tempo stesso sono più facilmente compatibili con la gestione delle responsabilità familiari.

L'orientamento dell'economia trentina verso il settore turistico ha generato una serie di sbocchi occupazionali per le donne. Al fenomeno turistico sono legate direttamente o indirettamente due attività: il commercio e gli alberghi, che raccolgono il 13,8% e il 7,1% delle occupate (OML, 2007, p. 117). Per le caratteristiche riconosciute come tipicamente femminili, come le abilità relazionali, la maggior parte delle donne occupate nel settore turistico svolgono principalmente il ruolo di commesse, cameriere e bariste. La componente femminile è presente anche nelle posizioni intermedie (30,3%), vale a dire personale di segreteria, contabili ma anche infermiere. In questo gruppo sono inserite oltre la metà delle diplomate ed è presente una laureata su quattro (OML, 2004, p. 17).

Il livello di istruzione e il desiderio di autonomia delle donne non è sufficiente a farle intraprendere un lavoro autonomo. Negli ultimi vent'anni (1981-2001) la componente femminile che lavora in forma autonoma è rimasta invariata, solamente due donne su dieci si sono orientate verso una scelta occupazionale di questo tipo (OML, 2004, p. 17). La legge 215/1991 sull'imprenditoria femminile sia in Italia sia in Trentino ha prodotto risultati modesti. Questa avversità al lavoro autonomo è probabilmente dovuta al fatto che le donne ricercano con una certa tenacia un buon sistema di tutele in caso di maternità e trovano ciò principalmente nel lavoro dipendente. Ovvero, nel lavoro dipendente si sentono maggiormente sostenute nell'affrontare gli impegni derivanti dal doppio ruolo.

Nel 2006 si osserva ancora che la presenza nel mercato del lavoro è un'esperienza che accomuna la quasi totalità degli uomini adulti, ma solo una parte delle donne adulte. In Trentino, come in Italia, l'essere genitore ha infatti un impatto negativo sull'occupazione delle madri. Questa lettura trova conferma nel recente calo registrato nell'offerta di lavoro femminile in Trentino (v. tab. 1). Questo calo si è manifestato principalmente tra le 25-34enni, ovvero in quella fascia di età in corrispondenza della quale la donne hanno il loro primo figlio (OML, 2006, p. 18).

Elena Baici, nel suo intervento alla presentazione del “XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento”, in data 1 ottobre 2007, afferma:

“le decisioni della partecipazione femminile al mercato del lavoro sono influenzate dagli orientamenti verso lo studio (“dotazione di capitale umano”), dai vincoli della conciliazione (“caratteristiche familiari”) e dalle “opportunità del mercato del lavoro date dalla disponibilità dei posti di lavoro, dalla qualità dei posti e dalla convenienza (retribuzioni)”.

Il basso tasso di occupazione per le più giovani (donne al di sotto dei 30 anni) è in gran parte spiegato con l'aumento nella propensione delle giovani ad investire in istruzione. Per le giovani con alto livello d'istruzione l'ingresso nel mercato del lavoro è solo rimandato (nel senso che l'entrata avviene più avanti negli anni); stante la correlazione positiva tra

possesso di un miglior bagaglio formativo (laurea) e orientamento al mercato, l'attesa è per un recupero successivo (nel senso che poi rimangono attive fino al pensionamento). Diversamente, la contrazione osservata in Trentino nei tassi di attività delle 30-39enni va ricondotto ai problemi di conciliazione (e/o di discriminazione indiretta) per le giovani madri. Si osserva quindi che l'aggregato complessivo della partecipazione femminile tiene soltanto per la crescita della disponibilità partecipative delle donne oltre i 40 anni. A questo proposito Isabella Speziali afferma¹:

“Oltre la soglia dei 40 anni il tasso di attività torna a crescere ed è il contributo delle donne di questa età che fa tenere l'aggregato complessivo della loro partecipazione”.

Per l'occupazione femminile più che per quella maschile si ravvisa inoltre una qualità del lavoro meno appagante: è occupata con un contratto a tempo determinato una percentuale maggiore di donne rispetto agli uomini (20,2% contro 11,5%, nel 2006, OML, 2007, p. 118). Per Elena Baici² *“le donne trovano posti di lavoro di qualità inferiore a quello che desiderano”*. Questo se da un lato conferma il fatto che le donne si accontentano di ciò che il mercato del lavoro locale offre loro (accettando lavori di qualità bassa), dall'altro lato aiuta a spiegare la stagnazione registrata negli anni più recenti dal tasso di occupazione femminile.

1.2 L'andamento del tasso di fecondità

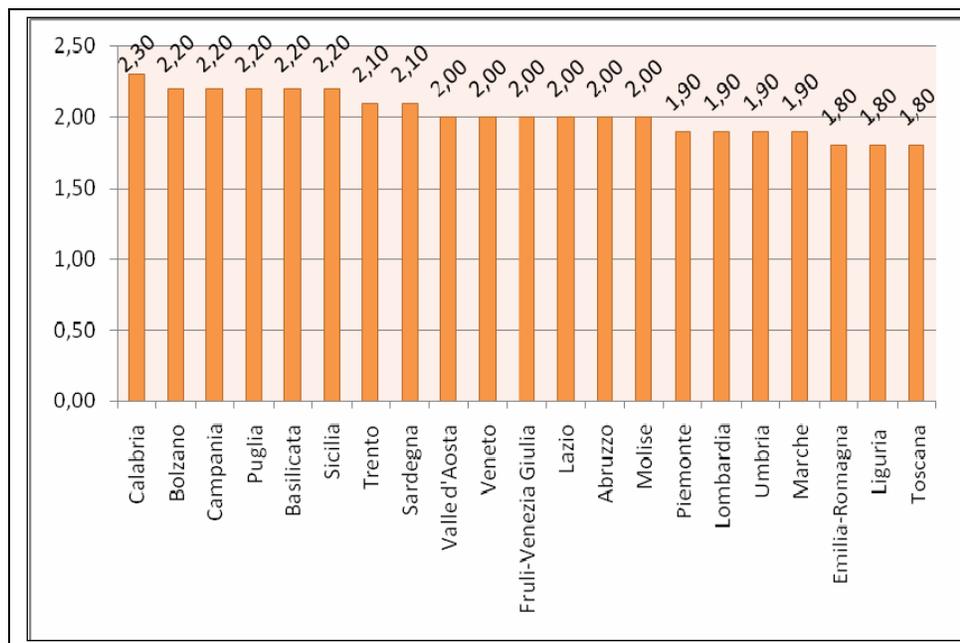
Il ventesimo secolo ha visto un forte declino del numero medio di figli per donna, associato ad una generalizzata crescita della ricchezza, degli standard di vita e della partecipazione al lavoro delle donne. Questa progressiva diminuzione del tasso di fecondità ha seguito un andamento simile in gran parte dei paesi industrializzati, con una forte tendenza al declino che si arresta temporaneamente all'indomani della seconda guerra mondiale, con il fenomeno del *baby boom*, per poi riprendere fino alla fine del secolo (Isof, 2006).

Dal punto di vista demografico, la riduzione del tasso di fecondità è importante in quanto in gran parte dei paesi si è scesi al di sotto della soglia di 2 figli per donna, necessaria perché una popolazione sia rimpiazzata dalle nuove generazioni. Nel nostro Paese nascono in media 1,33 figli per donna in età feconda (15-49 anni), uno dei livelli più bassi di fecondità osservati nei paesi sviluppati. Villa e Franchini (2007) sostengono che ciò che differenzia l'Italia rispetto agli altri paesi non è tanto un più basso desiderio di maternità, che secondo l'Istat (2007b) rimane in linea con quello degli altri paesi UE, bensì un divario maggiore in termini di realizzazione delle aspirazioni.

¹ Intervento di Isabella Speziali “Relazione sul mercato del lavoro locale” alla presentazione del “XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento”, 1 ottobre 2007, Trento.

² Intervento alla presentazione del “XXII Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento”, 1 ottobre 2007, Trento.

Figura 2. Numero medio di figli desiderato per regione, 2003



Fonte: Istat (2003), Indagine Multiscopo “Famiglie e soggetti sociali”.

I dati rilevati nell'ambito dell'indagine multiscopo dell'Istat (2003) “*Famiglia e soggetti sociali*” evidenziano un divario rilevante tra il numero di figli desiderato e quello realizzato. In effetti, la maggioranza delle donne e degli uomini dichiara di desiderare 2 figli (Istat, 2003, p. 48). Se si ordinano le regioni in base al numero medio di figli desiderato (v. fig. 2), troviamo in testa alla graduatoria la Calabria (con 2,30 figli desiderati), seguita dalla Campania, Puglia, Basilicata e Sicilia (2,20 figli desiderati) e da Trento e la Sardegna (2,10 figli desiderati). Il fondo della classifica per fecondità ideale, è occupato da Liguria e Toscana (1,80 figli desiderati). I dati sembrano quindi confermare come la bassissima fecondità italiana non sia dovuta tanto a un minor desiderio di figli, ma piuttosto a una maggiore difficoltà a mettere in atto i propri progetti di fecondità. Come sottolineato da Villa e Franchini (2007):

“Ciò che scoraggia le nascite nel nostro Paese sono problemi di natura economica e sociale quali il basso reddito a disposizione delle famiglie, gli oneri imposti dall'acquisto di una casa e le condizioni di precariato che interessano le giovani coppie italiane nell'età più probabile per il concepimento dei figli” (p. 23).

Varie sono le difficoltà che vengono segnalate come fattori che possono impedire la scelta di avere un bambino. Tra le condizioni che pesano sulla scelta di avere un figlio sembrano contare soprattutto il raggiungimento di un'adeguata disponibilità economica, il lavoro retribuito della madre e anche l'aiuto del partner (Sabbadini, 2005, p. 5). Daniela Del Boca (2006), nel suo intervento *“Pochi figli e poco lavoro: che cosa può fare la politica economica?”*, presentato al *Festival dell'Economia 2006*, sostiene che il basso tasso di fecondità dell'Italia è dovuto a diversi fattori:

“Gli scarsi trasferimenti monetari alle famiglie, lo scarso ricorso al part-time, i pochi e costosi servizi per l'infanzia, i congedi parentali opzionali più brevi e meno retribuiti che altrove, l'asimmetria dei ruoli nella famiglia, dove gli uomini non dedicano tanto tempo quanto le donne”.

La centralità assunta dal lavoro extra-domestico nella vita delle donne si accompagna, quindi, alla difficoltà di conciliare ruoli esterni ed interni alla famiglia, con ripercussioni negative sulla fecondità.

La situazione in Trentino è molto simile a quanto descritto per il Paese nel suo complesso, sebbene il tasso di fecondità sia leggermente superiore al dato medio nazionale (1,45 e 1,34 rispettivamente), ma comunque inferiore alla media UE-15 (v. tab. 2). Anche la nostra Provincia presenta squilibri di carattere demografico: la bassa propensione ad avere figli si accompagna alla lentezza con cui si formano nuove famiglie. Ciò trova *“riscontro nella crescita dell'età media dei coniugi, segnatamente di quella della sposa, al momento del matrimonio”* (OPES, 2005, p. 8). Una delle ragioni sottostanti al fenomeno del posponimento del fare famiglia è legata sia alla difficoltà di *“partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro e alla crescente flessibilizzazione di quest'ultimo, in assenza di adeguati ammortizzatori previdenziali e assicurativi”* (OPES, 2005, p. 8), sia alla presenza di un'offerta complessivamente modesta di servizi per la prima infanzia (Villa, Franchini, 2007).

Anno	Trentino	Italia	UE-15
1999	1,39	1,22	1,50
2000	1,43	1,26	1,49
2001	1,42	1,25	1,50
2002	1,44	1,27	1,51
2003	1,42	1,29	1,52
2004	1,45	1,33	1,52*
2005	1,45	1,34	1,53*
2006	1,45	1,35*	1,54*

(*) valori stimati con proiezione lineare
 Fonte: OPES (2007, p. 14).

1.3 La maternità e il lavoro

La relazione sulla situazione occupazionale in Trentino, presentata da Isabella Speciali al seminario “*Genere e contrattazione collettiva*” organizzato dalla Cgil e tenutosi a Trento il 12 giugno 2007, fotografa una realtà in cui la posizione lavorativa delle donne è fortemente condizionata dalla situazione familiare: il tasso di occupazione è elevato tra le single, mentre cala di quasi dieci punti tra le donne in coppia con figli (62,2% e 52,3%, rispettivamente). Al seminario della Cgil, sono state portate alcune testimonianze dirette delle difficoltà che le madri lavoratrici incontrano ogni giorno sul posto di lavoro. Roberta, dipendente di un supermercato, ha raccontato come:

“La direzione abbia comunicato la decisione di non prorogare più il tempo parziale ad una lavoratrice dalla sera alla mattina, mentre nello stesso periodo veniva negata la richiesta di passare da tempo parziale a orario pieno ad un’altra dipendente”.

Ha anche raccontato di come ad una madre vedova con due figli sia stato modificato unilateralmente l’orario di lavoro, anticipando l’inizio dalle 8.30 alle 6 del mattino. Solo la mobilitazione del sindacato, sostenuta dalla Consigliera di parità, ha fatto sì che fossero ristabiliti i diritti della lavoratrice. Un’altra testimonianza è stata quella di Simonetta, 42 anni e tre figli, impiegata nel settore pubblico, che ha descritto la situazione di una lavoratrice penalizzata dalla scelta di lavorare *part-time*: è stata esclusa dal passaggio al livello superiore (di cui hanno goduto invece i colleghi a tempo pieno), e successivamente è stata trasferita ad un altro incarico. “*Mettiamola così – ha concluso amaramente – l’insoddisfazione sul lavoro è bilanciata dalla soddisfazione in famiglia*”.

Nel mercato del lavoro (italiano e trentino) il tema della maternità, al di là delle dichiarazioni di principio, si scontra con un’organizzazione del lavoro ancora troppo rigida, con una scarsa cultura della condivisione dei compiti all’interno della famiglia e con un contesto sociale che fatica a promuovere la conciliazione. La maggior parte delle donne sente l’esigenza di conciliare gli impegni familiari con la dimensione lavorativa. Questo richiederebbe non solo una più equilibrata distribuzione dei compiti di cura all’interno della famiglia, tradizionalmente gravanti sulle donne, ma anche un’organizzazione del lavoro più attenta alle necessità delle lavoratrici madri (OML, 2004).

In tema di tutela della maternità il nostro Paese può contare su una cornice giuridica importante³, una delle migliori legislazioni in Europa (v. capitolo 2, paragrafo 2.1). Nonostante questo, la maternità continua ad essere il principale motivo di abbandono del

³ Il cosiddetto TU (D. Lgs. 151/2001), che armonizza e coordina la normativa attualmente in vigore in materia di tutela e sostegno della maternità, riguarda i diritti della madre-lavoratrice dipendente, sia nel settore pubblico che in quello privato, delle lavoratrici autonome, delle libere professioniste e delle nuove tipologie contrattuali (“atipici”). Il TU dispone in maniera organica gli obiettivi della tutela fisica della donna e del bambino, insieme alla tutela giuridica ed economica.

lavoro da parte delle donne, il fattore primario che determina lo scivolamento verso l'inattività (o il sommerso) e la principale fonte di discriminazione sui luoghi di lavoro (Isfol, 2006).

Il punto di equilibrio tra famiglia e lavoro dovrebbe vedere le donne, e le coppie in generale, in grado di scegliere in base ai loro progetti di vita familiare e professionale. Conciliare scelte riproduttive e lavorative dovrebbe essere inteso come la possibilità di non dover subordinare una scelta all'altra. Tuttavia, dai risultati di alcune recenti indagini emerge che questa libertà di scegliere è solo teorica per molte donne con figli piccoli.

L'indagine sulle nascite (Istat, 2007b) condotta nel 2005 ha rilevato che, su un campione di 50 mila neomadri, circa il 5,6% ha perso il lavoro dopo la nascita dei figli, mentre una quota più che doppia (12,4%) lo ha lasciato a causa degli orari inconciliabili con gli accresciuti impegni familiari. Anche un'indagine recente condotta nella provincia torinese⁴ sulle dimissioni femminili dal lavoro entro il primo anno di età, mette in luce che in media tra il 2002 e i primi mesi del 2005 si sono dimesse dal lavoro circa 55-59 neomamme al mese, per un totale di oltre 2.000 lavoratrici. Nel 52% dei casi la motivazione delle dimissioni è il rifiuto dell'azienda a concedere il *part-time*, mentre nel 14% dei casi si tratta di una decisione volontaria, motivata dal desiderio di dedicarsi completamente ai figli.

Anche in Trentino è presente il problema dell'uscita dalla vita attiva dopo la maternità. Sono circa 250 all'anno le mamme, in provincia di Trento, che abbandonano il posto di lavoro entro il primo anno del bambino. Un campanello d'allarme che conferma le difficoltà che le madri occupate incontrano nel conciliare la vita familiare con quella lavorativa. Come dato tendenziale, 250 uscite all'anno sono un numero elevato. Isabella Speciali, Direttore dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro dell'Agenzia di Lavoro di Trento, in una sua intervista al quotidiano Adige del 14 giugno 2007, afferma:

"E' un dato che deve far riflettere perché, nel momento in cui ci deve essere la massima tutela a poter mantenere il posto di lavoro, duecentocinquanta persone che si dimettono danno l'idea della fatica di conciliare la cura dei figli con l'attività lavorativa. C'è una legge che tutela le donne dal momento della gravidanza fino al compimento del primo anno del bambino, il dato quindi si riferisce al numero di donne che in questo periodo si sono dimesse dal lavoro, e che evidentemente non possono essere licenziate. Il passaggio al servizio lavoro serve proprio per fare una verifica sulla volontarietà della rinuncia al lavoro".

Nel 2006 il servizio lavoro della provincia di Trento ha convalidato 258 dimissioni di lavoratrici madri, di cui 11 presentate durante la gravidanza. I settori maggiormente coinvolti sono il commercio (con 75), l'industria (con 38) e gli studi professionali (con 26). Nel 2007 sarà più o meno lo stesso: al 16 ottobre 2007, infatti, sono state presentate 245

⁴ L'indagine "Donne, maternità e lavoro: cosa avviene nel primo anno di vita del bambino in provincia di Torino?", nell'ambito del progetto Aspasia II, proposta dalla Rete delle Consigliere di Parità della Regione Piemonte e su richiesta della Consigliera di Parità della Provincia di Torino, è scaricabile all'indirizzo www.consiglieraparitatorino.it/donne_md11.htm

istanze di convalida delle dimissioni. Secondo Luca Aldrighetti, Direttore dell'ufficio mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Trento⁵:

“Le dimissioni che vengono convalidate dall'ufficio nel primo anno di età del bambino coinvolgono nella maggior parte dei casi le donne occupate nel settore del commercio a causa di orari di lavoro troppo rigidi non compatibili con le esigenze di conciliazione lavoro-famiglia. Mentre nel settore pubblico le dimissioni sono dei casi sporadici, che interessano principalmente le lavoratrici legate con un contratto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione: ad oggi [16 ottobre 2007] hanno dato le dimissioni solo una madre impiegata nella sanità ed una nell'istruzione”.

Continua Aldrighetti:

“Alcune volte le dichiarazioni presentate dalle lavoratrici sono il risultato di una pressione psicologica da parte del datore di lavoro. Questo il più delle volte non va incontro alle richieste di riduzione di orario della lavoratrice. Il part-time è considerato dalle neo madri lo strumento per eccellenza di conciliazione del lavoro con le esigenze di cura”.

E conclude Aldrighetti:

“Oltre alle dimissioni volontarie della neo-mamma, nel primo anno di vita del bambino, è noto che in Italia sia purtroppo diffuso anche il fenomeno delle dimissioni in bianco. Per fermare questo, il governo ha emanato una legge che ha lo scopo di eliminare tale realtà”.

Il 25 settembre 2007 il Senato ha approvato il disegno di legge n. 1695⁶, successivamente divenuto la legge n. 188 del 17 ottobre 2007, che introduce l'obbligo di consegnare le dimissioni su un modulo numerato che avrà una validità di 15 giorni. Questo stampato sarà distribuito dai centri territoriali per l'impiego e da altre postazioni pubbliche⁷ e dovrà attestare la certezza “cronologica” della volontà del lavoratore di dimettersi. La disposizione si applica non solo ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ma a tutti gli altri contratti di lavoro, siano essi a tempo continuato o parziale, comprese anche le prestazioni di lavoro autonomo, indipendente e di consulenza. Le prescrizioni della legge 188/2007 stabiliscono, poi, la nullità delle dimissioni in assenza dei requisiti e delle forme previste. L'articolo 3 della legge 17 ottobre 2007, n. 188 recita:

“I moduli [...] riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore [...], del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende recedere, della data

⁵ Nostra intervista a Luca Aldrighetti, direttore dell'ufficio mercato del lavoro della Provincia Autonoma di Trento il giorno 16 ottobre 2007.

⁶ Disegno di legge n. 1695 “Disposizioni in materia di modalità del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera”.

⁷ “I moduli sono resi disponibili anche attraverso il sito Internet del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale” (v. art. 5 della legge 181 del 17 ottobre 2007).

*della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione”.*⁸

Tale modulistica è in vigore dal 5 marzo 2008.

L'articolo 4 aggiunge:

“[...] sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni”.

Il datore di lavoro disonesto viene in questo modo ostacolato. Si tratta di un provvedimento che ha al suo interno due obiettivi: quello di opporsi all'illegalità e all'ingiustizia, che va ad intaccare quel meccanismo perverso che subiscono tutti quei lavoratori “dimissionari per forza” che si vedono nell'impossibilità di percepire l'indennità di disoccupazione; quello di mettere in atto un'azione positiva per cercare di evitare un fenomeno che colpisce prevalentemente la lavoratrice madre.

Nella situazione di bassa partecipazione al lavoro e bassa fecondità è importante sviluppare politiche che aiutino a conciliare lavoro e figli, e a non dover fare difficili scelte. Per risolvere il problema non basta la volontà individuale, occorre che anche le istituzioni pubbliche (includere le politiche sociali e del lavoro) e il sistema delle imprese facciano la loro parte muovendosi in queste direzioni:

“La creazione di un'organizzazione e di una cultura del lavoro più rispettose delle esigenze del ciclo di vita familiare, il potenziamento quantitativo e qualitativo dei servizi alle persone e infine quella del mutamento dei modelli culturali di divisione del lavoro di cura” (Zanatta, 2002, p. 328).

⁸ Il Decreto Interministeriale, datato 21 gennaio 2008, attuativo della legge 188/2007, contiene una regolamentazione organica del sistema, definendo gli standard e le regole per la realizzazione del modulo da utilizzare in caso di dimissioni volontarie.

2. LA MATERNITÀ NELLA LEGISLAZIONE ITALIANA

2.1 La tutela delle lavoratrici madri: il cammino verso il Testo Unico

In Italia, le prime leggi a tutela della maternità in materia di lavoro vennero emanate nel XIX secolo, in ritardo rispetto agli altri Paesi europei. Il 19 giugno del 1902 il parlamento italiano approvò la legge n. 242 (nota come “*legge Carcano*”, dal nome del ministro promotore), che prevedeva per le madri lavoratrici un congedo obbligatorio non retribuito nelle quattro settimane successive al parto. Nel 1910 venne istituita una cassa di maternità per pagare un sussidio alle lavoratrici in congedo, sostenendo economicamente la donna che si asteneva dal lavoro (Donà, 2006).

Durante il regime fascista, per ragioni legate all’ideologia politica e sociale del periodo, lo sviluppo normativo a favore del lavoro femminile registrò un rallentamento. L’ideologia fascista puntava alla crescita dei tassi di natalità, per questo motivo le donne venivano incoraggiate a rimanere a casa per dedicarsi alla cura della famiglia. Nonostante fossero state emanate delle norme finalizzate a limitare l’occupazione femminile, il regime fascista si occupò delle tutele delle lavoratrici madri approvando il 5 luglio 1934 la legge n. 1347 “*Disposizioni sulle lavoratrici madri*”. Fu stabilito un periodo di astensione obbligatoria a partire da un mese prima della data presunta del parto, fino al termine delle sei settimane successive, garantendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante la gravidanza, nonché il diritto a due periodi di riposo giornalieri per l’allattamento. Questa legge, inoltre, garantiva alle gestanti uno speciale trattamento protettivo sul lavoro in termini di orario e di ambiente di lavoro, un’assicurazione obbligatoria di maternità e vietava il licenziamento delle lavoratrici in congedo di maternità (Donà, 2006).

Con la caduta del regime fascista, e l’abrogazione della legislazione in vigore sulle lavoratrici madri, il legislatore nazionale si trovò di fronte la necessità di approvare delle nuove leggi, nello spirito dei dettami della nuova Costituzione, approvata nel 1948.

La Costituzione italiana prevede alcuni principi molto importanti in tema di maternità. L’articolo 37, comma 1, stabilisce che “*le condizioni di lavoro devono consentire (alla donna) l’adempimento della sua essenziale funzione familiare*”. Ciò implica che lo svolgimento della funzione familiare deve essere pienamente consentito alla donna che lavora, così come la possibilità di svolgere un’attività lavorativa extradomestica non deve essere compromessa dall’adempimento delle funzioni familiari (Lebra, Franzin, 2001).

Sempre l'articolo 37, comma 1, stabilisce che *“le condizioni di lavoro devono assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*. La protezione cui fa riferimento la norma costituzionale “non si limita alla salute fisica della donna e del bambino, ma investe tutto il complesso rapporto che, nel detto periodo, si svolge tra madre e figlio; questo rapporto deve essere protetto non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità del bambino” (cfr. Corte costituzionale, sentenze 1/87, 332/88 e 61/91). Inoltre, assicurare adeguata protezione nei confronti della madre lavoratrice implica anche di impedire conseguenze di tipo discriminatorio nel lavoro. Ovvero, occorre evitare *“che possano, dalla maternità e dagli impegni connessi alla cura del bambino, derivare conseguenze negative e discriminatorie”* per la lavoratrice (Corte Costituzionale, sentenza 423/95).

Questo specifico profilo della disposizione costituzionale può essere letto come un'applicazione nel campo del lavoro della più generale volontà della Carta fondamentale di far carico alla Repubblica di tutelare e agevolare, come recita l'articolo 31 della Costituzione, *“la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose”* e di *“proteggere”* la maternità e l'infanzia, favorendo a tale scopo gli istituti necessari. In tale contesto *“tutelare”* e *“proteggere”* non significa riconoscere una situazione d'inferiorità, ma operare affinché la donna, nel momento della maternità, continui ad avere le stesse possibilità espressive del lavoratore nell'ambito di una coerente e marcata strategia egualitaria. Tutelare il tempo della maternità significa non solo dare attuazione a un chiaro principio costituzionale, ma operare perché la specificità della condizione femminile non si traduca in un elemento di subalternità e inferiorità (Lebra, Franzin, 2001).

Nel 1950 fu approvata la legge n. 860 intitolata *“Norme sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”*, che prevedeva l'estensione del periodo di congedo (tre mesi prima del parto e otto settimane dopo il parto), i riposi giornalieri per l'allattamento fino al primo anno di vita del bambino, il diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione e il divieto di licenziamento durante il periodo di gravidanza e fino al compimento del primo anno di età del figlio. Questa legge si applicava solo alle lavoratrici dipendenti (occupate in agricoltura, negli enti pubblici e nelle cooperative). A proposito di tale legge, Alessia Donà (2006) scrive:

“Nonostante il chiaro passo in avanti a favore delle madri lavoratrici, tuttavia la legge presentava molte lacune che la giurisprudenza interpretò a danno delle donne, come ad esempio la disposizione sul divieto di licenziamento da parte del datore di lavoro, il quale venne vincolato alla presentazione di regolare certificato medico attestante la maternità (e dunque i licenziamenti fatti prima della presentazione di tale atto erano validi)” (pag. 53).

A perfezionare la legge 860/1950 fu emanata il 30 dicembre 1971 la legge n. 1204, “*Tutela delle lavoratrici madri*”, che ha dettato una delle normative più incisive in materia di tutela della maternità delle lavoratrici all’interno dell’intero sistema normativo dei Paesi europei (Isfol, 2005). La nuova legge prevedeva l’estensione dei soggetti coperti dalla tutela, includendo le madri adottive e affidatarie, inoltre conteneva disposizioni per la salute delle lavoratrici madri, come il prolungamento del congedo parentale, il divieto di adibire le lavoratrici madri a lavori pericolosi, faticosi e insalubri nei sette mesi dopo il parto ed infine rafforzava il divieto di licenziamento. I punti fondamentali della legge 1204/1971 sono:

- l’assoluto divieto di licenziamento della lavoratrice dall’inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino;
- l’astensione obbligatoria dal lavoro, con diritto ad un’indennità pari all’80% della retribuzione, nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto;
- l’astensione facoltativa, con un’indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino;
- i riposi per allattamento;
- il diritto alle assenze non retribuite nel caso di malattia del figlio di età inferiore ai tre anni.

Questa legge si occupa quindi della tutela fisica (protegeva la salute della donna e del bambino), della tutela giuridica (vietava il licenziamento) e della tutela economica (garantiva un adeguato trattamento economico) della lavoratrice madre (Isfol, 2005).

La legge 1204/1971 non deve essere considerata un punto di arrivo per la tutela dei diritti delle donne, ma un punto di partenza. Successivamente altre importanti norme sono state emanate dal legislatore in favore sia del raggiungimento della parità tra uomini e donne nel mercato del lavoro che dell’ampliamento delle tutele (indennità di maternità) delle lavoratrici madri. Tra queste ricordiamo:

- la legge n. 903 del 1977, “*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*”, che sancisce il diritto delle lavoratrici a percepire la stessa retribuzione dei lavoratori quando le prestazioni sono uguali o di pari valore, vietando qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, l’attribuzione di qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera;
- la legge n. 546 del 1987, “*Indennità di maternità per le lavoratrici autonome*”, che prevede l’indennità di maternità per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e per le lavoratrici artigiane ed esercenti di attività commerciali;
- la legge n. 379 del 1990, “*Indennità di maternità per le libere professioniste*”, che prevede l’indennità di maternità in favore delle libere professioniste;

- la legge n. 125 del 1991, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, che prevede la realizzazione dell’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono il raggiungimento delle pari opportunità;
- la legge n. 449 del 1997, “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”, che prevede l’indennità di maternità per le collaboratrici coordinate continuative;
- il decreto legislativo n. 198 del 2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, che raccoglie in un unico testo le indicazioni fornite dai precedenti testi normativi in materia di pari opportunità. In questo decreto trova formale riconoscimento il paritario contributo della donna allo sviluppo sociale e politico dello Stato e vengono definiti i concetti di discriminazione diretta e indiretta, discriminazione retributiva, molestie sessuali, accesso al lavoro all’interno del settore lavorativo e imprenditoriale.

Per la tutela delle lavoratrici madri, grandi novità, sono state apportate dalla legge n. 53 dell’8 marzo del 2000 intitolata “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi nelle città”. Questa legge ha introdotto importanti innovazioni rispetto all’originaria disciplina in materia di astensione dal lavoro e di permessi per la cura e l’assistenza dei figli⁹. Il principale elemento innovatore è costituito dalla totale equiparazione del padre e della madre nelle attività di cura dei figli, recependo la Direttiva comunitaria (n. 34 del 1996) che impone agli stati membri il riconoscimento del diritto individuale al congedo parentale ai lavoratori di ambedue i sessi.

Nella legge 53/2000 l’espressione “congedo parentale” fa riferimento al periodo di astensione facoltativa dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino. Il diritto all’astensione facoltativa è riconosciuto ad entrambi i genitori per un periodo massimo (continuativo o frazionato) di 6 mesi per ciascun genitore fino all’ottavo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo di 10 mesi. Per il solo padre lavoratore il periodo massimo individuale è elevabile a 7 mesi, nel caso in cui eserciti il suo diritto per almeno tre mesi. In questo caso, il periodo massimo complessivo può arrivare a 11 mesi. Con questo “bonus” (1 mese in più nel periodo complessivo di congedo parentale nel caso in cui il padre usufruisca di un periodo non inferiore ai tre mesi) il legislatore ha voluto

⁹ Per una esposizione sintetica, al tempo stesso rigorosa, delle innovazioni introdotte dalla L. 53/2000 si rimanda alla relazione di Eleonora Stenico al Convegno “Congedi Parentali: Quando la cura della Famiglia è realmente condivisa fra mamma e papà”, 8 marzo 2005, in Poggio, Cozza (a cura di) (2005).

incentivare l'utilizzo del congedo da parte dei padri, in una prospettiva di promozione della condivisione, quindi di una più equa ripartizione delle responsabilità familiari.

La legge 53/2000 ha inoltre delegato al governo l'emanazione di un decreto legislativo contenente il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

2.2 Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001: il “Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”

Il decreto legislativo n. 151 del 26 marzo del 2001, denominato “*Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”, è stato emanato al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Il Testo Unico (TU), dunque, ricompon e armonizza tutte le precedenti disposizioni di legge in materia di tutela della maternità.

All'interno del TU alcuni termini che individuano le varie tipologie di congedo vengono ridefiniti per sottolineare anche con il lessico un'impostazione legislativa più attenta alla condivisione delle responsabilità genitoriali (v. Box 1).

Box 1. Le nuove definizioni delle tipologie di congedo nel TU

VECCHIA DEFINIZIONE	NUOVA DEFINIZIONE
astensione obbligatoria dal lavoro ⇒ della lavoratrice/madre	congedo di maternità della lavoratrice
astensione obbligatoria dal lavoro ⇒ del lavoratore/padre	congedo di paternità fruito in alternativa alla madre
astensione facoltativa dal lavoro ⇒	congedo parentale della lavoratrice e del lavoratore
assenza per malattia del bambino/a ⇒	congedo per malattia prevista per entrambi i genitori

L'articolo 2 del TU definisce:

- “*congedo di maternità*” l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- “*congedo di paternità*” l'astensione dal lavoro del lavoratore fruita in alternativa al congedo di maternità;
- “*congedo parentale*” l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore;
- “*congedo per malattia del figlio*” l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o lavoratore durante le malattie di ciascun figlio.

E' importante ricordare che per lavoratrice e lavoratore, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Il decreto legislativo 151/2001 accorpa in un unico testo la disciplina originaria (L. 1204/1971) con quella successiva (L. 53/2000), nonché con le discipline settoriali per oggetto di tutela (ad es. tutela della salute) e per figure professionali (es. lavoratrici autonome, libere professioniste). Il TU, rispetto alla normativa precedente, rende più consistente e più flessibile la tutela per quanto concerne i periodi di astensione dal lavoro e amplia il numero dei soggetti fruitori. Tra questi, difatti, non vi sono solo le madri "naturali", ma anche quelle "legali", in virtù di adozione o affidamento preadottivo, le lavoratrici subordinate ma anche le parasubordinate, le autonome e le libere professioniste (Brollo, Fili, Nunin, 2002).

Qui di seguito sono riportate le principali disposizioni del TU in materia di divieto di discriminazione, divieto di licenziamento, dimissioni, diritto alla conservazione del posto al rientro dalla maternità, tutela della salute, congedo di maternità, congedo parentale, congedo per malattia del figlio e riposi giornalieri.

Divieto di discriminazione (art. 3, TU):

"E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903" (comma 1).

Questo articolo vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza) per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni, e la progressione di carriera.

Divieto di licenziamento (art. 54, TU):

"Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino" (comma 1).

Con questo articolo si sancisce il divieto di licenziamento per la lavoratrice che fruisce del congedo di maternità, dall'inizio del periodo di gravidanza sino ad un anno di età del bambino. Il divieto si applica anche nei confronti della lavoratrice madre e del lavoratore padre che beneficia dei congedi parentali. Il licenziamento vietato è radicalmente nullo,

pertanto il licenziamento non deve essere impugnato entro gli ordinari 60 giorni. La lavoratrice licenziata nel periodo in cui opera il divieto è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. Il divieto di licenziamento prevede delle eccezioni. In particolare, non opera nei seguenti casi:

- colpa grave da parte della lavoratrice;
- cessazione dell'attività aziendale o di un suo ramo autonomo;
- scadenza del lavoro a termine.

Dimissioni (art. 55, TU):

“In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento” (comma 1).

Le dimissioni date dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino, sono guardate con sospetto perché potrebbero mascherare un licenziamento. Pertanto, per garantire l'effettiva volontarietà, le dimissioni presentate durante il periodo in cui vi è divieto di licenziamento devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto (art. 56, TU):

“Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti” (comma 1).

La lavoratrice madre ha diritto di conservare il proprio posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Ha anche il diritto di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Divieto di lavoro notturno (art. 53, TU):

“E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino” (comma 1).

Per la tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice madre, il lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è vietato. Inoltre, la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni non è

obbligata a prestare lavoro notturno e se è l'unico genitore affidatario può sottrarsi fino ai dodici anni del figlio.

Tutela della salute della lavoratrice (artt. 6 e 7, TU):

“E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri [...]” (art. 7, comma 1).

Durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio per tutelare la salute e la sicurezza della lavoratrice si applicano una serie di forme speciali di tutela. La lavoratrice madre deve essere adibita ad altre mansioni se addetta a lavori pericolosi, faticosi o insalubri, ma anche quando le condizioni di lavoro e ambientali sono pregiudizievoli alla sua salute.

Congedo di maternità anticipato (art. 17, TU):

“Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. [...]” (comma 1).

Il congedo di maternità può essere anticipato, su richiesta della lavoratrice e a seguito dell'approvazione della Direzione provinciale del lavoro, sulla base di accertamento medico, quando sussistono le seguenti circostanze:

- a) vi sono gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) le condizioni ambientali o di lavoro sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a;
- c) la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti pericolose o insalubri non può essere spostata ad altre mansioni.

Controlli prenatali (art. 14, TU):

“Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro” (comma 1).

La lavoratrice gestante può fruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche da eseguire durante l'orario di lavoro.

Interruzione di gravidanza spontanea o volontaria (art. 19, TU):

“L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia” (comma 1).

In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, prima del 180° giorno, la lavoratrice ha diritto al trattamento economico della malattia per gli eventuali periodi di assenza. In caso di interruzione della gravidanza dopo 180° giorni di gestazione la lavoratrice ha diritto ai 3 mesi obbligatori retribuiti interamente, in quanto l'interruzione è considerata a tutti gli effetti come parto.

Congedo di maternità (Capo III, TU):

“E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;*
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;*
- c) durante i tre mesi dopo il parto;*
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto”* (art. 16, comma 1).

“Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro” (art. 20, comma 1).

La lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre seguenti il parto, salvo quanto previsto dall'articolo 20. Questo articolo rende possibile una distribuzione flessibile del congedo, consentendo alla futura madre di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante, l'astensione *post-partum* (1 mese ante e 4 post) a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Congedo parentale (Capo V, TU):

“Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi [...]” (art. 32, comma 1).

Con questo articolo si rinnova il vecchio istituto dell'astensione facoltativa ed emerge una nuova nozione di lavoro di cura. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro facoltativamente per un massimo di sei mesi (anche contemporaneamente). I congedi parentali non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, però qualora il padre lavoratore fruisca del congedo parentale per almeno tre mesi, il suo congedo massimo è elevato a sette mesi e quello complessivo tra i

due genitori è elevato ad undici mesi.¹⁰ Il congedo parentale è frazionabile. Inoltre, il diritto al congedo è riconosciuto indipendentemente dalla posizione lavorativa dell'altro genitore (es. se la madre è casalinga).

Riposi giornalieri (art. 39, TU):

“Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore” (comma 1).

I riposi e i permessi giornalieri (c.d. “per allattamento”) sono fruibili dalla madre durante il primo anno di vita del bambino. Il riposo spetta al padre nei seguenti casi:

- il figlio è affidato solo al padre;
- la madre lavoratrice dipendente non si avvale dei riposi giornalieri;
- la madre non è una lavoratrice dipendente.

I periodi di riposo sono due, cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Durante l'ora di riposo si ha diritto ad uscire dall'azienda. Qualora si fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, il periodo di riposo si riduce a mezz'ora ciascuno. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

Congedi per malattia del figlio (art. 47, TU):

“Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni” (comma 1).

Entrambi i genitori (alternativamente) hanno diritto di astenersi dal lavoro, senza retribuzione, per l'intero periodo di malattia di ciascun figlio di età non superiore a tre anni e nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per malattia di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

¹⁰ Il Tu (art. 32, comma 1, lettera c) prevede che qualora vi sia un solo genitore il congedo parentale, continuativo o frazionato, può essere pari a 10 mesi. I casi di “genitore solo” contemplati inizialmente dall'Inps nella Circolare 109/2000 erano: morte di un genitore; abbandono da parte di un genitore; affidamento del figlio/a con provvedimento formale ad un solo genitore. Nella recente Circolare n. 8 del 2003 l'Inps amplia la casistica e include la situazione di non riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore.

2.3 Le indennità per congedo di maternità e parentale

Come salvaguardia dalla perdita del reddito che altrimenti conseguirebbe con l'astensione dal lavoro (congedo di maternità, congedo parentale), la legge prevede la corresponsione di un'indennità così differenziata¹¹:

- per il periodo di congedo di maternità (cinque mesi, per la madre) l'indennità giornaliera è pari all'80% della retribuzione "normale" maturata nel periodo immediatamente precedente l'astensione dal lavoro;
- per il periodo di congedo parentale (per un periodo massimo di sei mesi, per ciascun genitore) l'indennità è pari al 30% della retribuzione.

L'indennità grava su un fondo alimentato dai contributi versati (Brollo, Fili, Nunin, 2002). La corresponsione dell'indennità (congedo di maternità, congedo parentale) non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa. Per esercitare tale diritto è sufficiente essere titolari di un rapporto di lavoro subordinato.

Il trattamento economico per il congedo di maternità (che di norma spetta alla lavoratrice madre) può essere prolungato in caso di disoccupazione, quando si presume la involontarietà dello stato di disoccupazione (es. licenziamento per cessazione dell'azienda, per scadenza del contratto ecc.). In questo caso, l'indennità di maternità è diretta a indennizzare la donna lavoratrice per la perdita della retribuzione ricavabile dal lavoro che essa avrebbe potuto presubilmente trovare o riprendere se non fosse stata impedita dalla gravidanza e dal congedo di maternità (Lebra, Franzin, 2006).

La nuova disciplina dei congedi parentali nonostante offra notevoli miglioramenti rispetto al passato prevede una "leggera" tutela economica, contemplando un'indennità giornaliera pari solo al 30% della retribuzione. Si ricorda che ciascun genitore ha diritto individualmente ha un periodo massimo di sei mesi, mentre i due genitori hanno diritto complessivamente a un periodo massimo di dieci mesi (elevabili a undici nel caso in cui il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo). I congedi parentali possono essere utilizzati, anche in modo frazionato, fino ai tre anni del bambino¹².

La retribuzione da utilizzare per determinare l'indennità (congedo di maternità, congedo parentale) è quella percepita nel mese precedente l'inizio del congedo. Nel caso dei congedi parentali utilizzati in modo frazionato, questo criterio crea un'evidente penalizzazione economica (Lebra, Franzin, 2006). Per ovviare a ciò è stato stabilito che per il congedo parentale, anche in modo frazionato, la retribuzione da prendere in riferimento è

¹¹ La maggior parte dei CCNL/CCPL prevedono, per l'indennità di maternità, un'integrazione al 100% (anziché l'80%). I CCPL (comparto autonomie locali e sanità) prevedono, per il primo mese di congedo parentale, una retribuzione intera (pari al 100%), anziché al 30%.

¹² Se il congedo parentale viene fruito dopo il terzo anno di età del bambino, l'indennità spetta solo se il reddito del genitore risulta inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

quella del periodo mensile o quadrisettimanale precedente ciascun periodo di congedo richiesto, questo anche qualora le frazioni di congedo siano intervallate solo da “giorni” di ripresa dell’attività lavorativa¹³. All’importo stabilito per il trattamento economico per l’assenza di maternità va aggiunto, fatta eccezione per l’indennità spettante nel caso di congedo parentale, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice. I periodi di assenza per i congedi (maternità e parentali) sono computabili ai fini della progressione di carriera.

Per sostenere i genitori che usufruiscono dei congedi parentali l’articolo 5 del TU prevede per la lavoratrice e il lavoratore a tempo indeterminato la possibilità di chiedere l’anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto. La Circolare n. 65/2000 emanata dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali introduce tra le ipotesi ammissibili per accedere all’anticipazione del TFR, da parte dei lavoratori subordinati del settore privato, anche l’assenza per malattia del bambino¹⁴.

Sia il congedo di maternità sia il congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa utile tanto agli effetti del diritto che della misura della pensione. Nel caso del congedo parentale, essendo il valore retributivo molto basso, è prevista la possibilità di integrazione volontaria da parte del lavoratore (Brollo, Fili, Nunin, 2002). Per entrambi i congedi (maternità, parentale) l’indennità prevista è erogata secondo gli stessi criteri previsti nel caso di malattia del lavoratore, ma questa compete dal primo giorno di congedo, non a decorrere dal quarto come avviene per la malattia (Lebra, Franzin, 2006). L’indennità (congedo di maternità, congedo parentale) spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di congedo:

- per le/gli impiegate/i l’indennità è corrisposta per i giorni di calendario, comprese le domeniche e con esclusione delle sole festività nazionali e infrasettimanali coincidenti con la domenica;
- per le/gli operai/e l’indennità giornaliera è corrisposta per tutte le giornate lavorative comprese nel periodo di assenza (in ragione di sei giornate lavorative per settimana) con esclusione pertanto delle domeniche e delle festività nazionali e infrasettimanali.

L’indennità di maternità (congedo obbligatorio) corrisposta dai datori di lavoro alle lavoratrici “subordinate-tipiche”, sia del settore pubblico che del settore privato, non possono ovviamente essere inferiori a quanto previsto per legge (pari all’80% della retribuzione per 5 mesi), ma possono essere integrate dal datore di lavoro qualora la

¹³ Circolare Inps n. 109 del 6 giugno 2000 e Circolare Inps n. 8 del 17 gennaio 2003.

¹⁴ Per accedere a questo beneficio è necessario avere i requisiti espressi nell’art. 2120, comma 8 del Codice Civile.

contrattazione collettiva lo preveda. Sono numerosi i contratti collettivi che prevedono l'integrazione dell'indennità di maternità al 100%.

Attualmente è prevista un'indennità di maternità anche per lavoratrici madri occupate con contratti di lavoro "non standard", sebbene in misura ridotta rispetto quanto previsto per il lavoro subordinato a tempo indeterminato. E' importante ricordare che la legislazione ha progressivamente ampliato la platea dei soggetti fruitori di una indennità in corrispondenza della maternità ai seguenti gruppi: le lavoratrici subordinate "atipiche" (apprendiste, a domicilio, domestiche, socie di cooperative), le lavoratrici autonome, le libere professioniste, le collaboratrici coordinate continuative o a progetto, le lavoratrici impegnate in attività senza contratto (es. lavori socialmente utili) (Brollo, Fili, Nunin, 2002). Il TU riporta, oltre alle tutele esistenti per la lavoratrice madre subordinata, anche le tutele previste dal legislatore per le altre tipologie lavorative. In tutti i casi in cui è prevista una indennità da corrispondere in caso di maternità la durata è di norma di cinque mesi (per i due mesi precedenti ed i tre successivi al parto).

- *Lavoratrici autonome* (TU, Capo XI): iscritte negli elenchi degli artigiani, commercianti, coltivatori diretti, ecc. (prima del periodo di maternità) hanno diritto ad un'indennità di maternità per i due mesi prima e i tre mesi dopo il parto, pur non essendoci obbligo di astensione dal lavoro. L'indennità di maternità è calcolata nei termini che seguono:
 - *Coltivatrici dirette*: hanno diritto ad un'indennità, per un periodo di cinque mesi, in misura pari all'80% della retribuzione minima giornaliera prevista per gli operai agricoli a tempo indeterminato.
 - *Artigiane*: hanno diritto ad un'indennità, per cinque mesi, in misura pari all'80% del salario minimo giornaliero previsto per la qualifica di impiegato nell'artigianato.
 - *Commercianti*: hanno diritto ad un'indennità, per cinque mesi, in misura pari all'80% della retribuzione giornaliera fissata per la qualifica di impiegato del commercio.
- *Libere professioniste* (TU, Capo XII) hanno diritto ad un'indennità, per cinque mesi, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, se iscritte a una delle Casse di previdenza e assistenza elencate nel TU (allegato D); l'indennità è fissata in misura pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
- *Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata* dell'Inps (parasubordinati, co.co.co., co.co.pro., ecc.), non iscritte ad altre gestioni previdenziali obbligatorie: hanno

diritto ad un'indennità, per un periodo di 5 mesi, pari all'80% del reddito derivante dalla propria professione, prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità. Il diritto si esercita se nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità hanno versato almeno tre mensilità di contribuzione nella Gestione Separata.

- *Collaboratrici domestiche* (colf e badanti): hanno diritto ad un'indennità di maternità, per 5 mesi, pari all'80% del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. Il diritto si esercita solo se nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati a loro carico 52 contributi settimanali, oppure se nei 12 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati almeno 26 contributi settimanali.

3. MATERNITA' E LAVORO: QUALI TUTELE? UN'INTRODUZIONE ALL'INDAGINE SUL CAMPO

Ancora oggi la maternità è la principale motivazione d'abbandono temporaneo o definitivo del lavoro per molte donne. La lettura delle dinamiche di uscita dalla vita attiva per le donne in età feconda è complessa in quanto sono numerose le variabili in gioco: le condizioni del mercato del lavoro (in termini di esistenza di lavori con le caratteristiche richieste dalle madri), la disponibilità di servizi per l'infanzia e la loro accessibilità (in termini di costo da sostenere), e le preferenze delle donne.

Dall'indagine Isfol Plus (2006) è emerso che le difficoltà che le giovani donne incontrano nell'accesso all'area del lavoro "standard" (contratto di lavoro regolare, subordinato e a tempo indeterminato) hanno ripercussioni sulle scelte di procreazione. Avere un lavoro temporaneo o stabile, il sistema delle tutele connesso con le diverse tipologie contrattuali, il desiderio di carriera, la possibilità o impossibilità di lavorare *part-time*, incidono sulla scelta di avere un figlio. In particolare, la presenza di tutele della maternità, e la loro generosità, determinate dal rapporto contrattuale instaurato, pesano sul comportamento della donna poiché modificano in modo significativo i costi economici e organizzativi della maternità.

La deregolamentazione del mercato del lavoro, realizzata a partire dalla metà degli anni Ottanta, ha portato ad un progressivo "svantaggiamento" delle tipologie contrattuali, diverse dal contratto subordinato, a tempo pieno e per una durata indeterminata¹⁵. I lavoratori occupati con queste nuove tipologie contrattuali hanno diritti ridotti o quasi nulli rispetto alle tutele tipiche del lavoratore subordinato (malattia, maternità, ferie, perdita del lavoro, ecc.).

Date le differenze esistenti rispetto al sistema delle tutele in caso di maternità, le lavoratrici incontrano difficoltà diverse a seconda del tipo di rapporto lavorativo instaurato. Chi possiede un contratto di lavoro dipendente (a tempo indeterminato) può fruire delle tutele previste dal TU e degli eventuali miglioramenti apportati dai contratti collettivi, mentre una lavoratrice para-subordinata, quale una lavoratrice a progetto, ha delle tutele molto limitate, in particolare non può usufruire dei riposi giornalieri per allattamento e del congedo per la malattia del figlio/a, ecc.

¹⁵ Con il D. Lgs. n. 276/2003 si aggiungono il contratto di inserimento, il lavoro ripartito (*job sharing*), il lavoro intermittente, il lavoro a progetto, il lavoro a chiamata, ecc.

La lettura ragionata del Testo Unico (TU), l'analisi dei contratti collettivi dei settori più rilevanti per l'occupazione femminile in provincia di Trento (es. artigianato, turismo, commercio, ecc.) e lo studio delle nuove tipologie contrattuali introdotte dalla deregolamentazione del mercato del lavoro, evidenziano un quadro molto differenziato in termini di tutele in caso di maternità per le donne lavoratrici (dipendente, autonoma, parasubordinata, libero professionista, ecc.). Tali differenze influiscono in modo determinante sulle scelte di vita professionale e personale delle donne. Da un lato si è registrato un miglioramento nelle disposizioni a sostegno della maternità, con l'estensione di qualche forma di sostegno economico anche alle lavoratrici autonome, parasubordinate e atipiche. Dall'altro lato è andato crescendo il peso dei lavori cosiddetti atipici (con un'incidenza più elevata tra le donne rispetto agli uomini).

Per l'indagine sul campo si è proceduto individuando un insieme di posizioni lavorative significative rispetto all'occupazione femminile presente nel mercato del lavoro locale. Le posizioni lavorative sono state individuate sulla base delle seguenti variabili:

- *settore produttivo* (es. credito, agricoltura, turismo, servizi alle famiglie, ecc.);
- *posizione professionale* (dipendente, parasubordinato, autonomo);
- *tipologia di contratto di lavoro* (es. dipendente a tempo indeterminato, dipendente a termine, dipendente *part-time* a tempo indeterminato, co.co.co., co.co.pro., lavoro somministrato, ecc.) per i lavoratori dipendenti e parasubordinati;
- *associazione di categoria* (es. associazione artigiani, ordine degli avvocati, ecc.) per i lavoratori autonomi;
- *contratto collettivo nazionale di lavoro* (per i dipendenti del settore privato);
- *contratto collettivo nazionale/provinciale di lavoro* (per i dipendenti del settore pubblico).

Le posizioni lavorative individuate per l'indagine sono le seguenti:

- lavoratrice dipendente occupata nel settore pubblico:
 - o Provincia Autonoma di Trento,
 - o Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari;
- lavoratrice dipendente occupata nel settore privato:
 - o settore bancario,
 - o commercio,
 - o servizi di pulizia,
 - o turismo;
- migrante occupata come colf o badante;
- lavoratrice parasubordinata (co.co.co., co.co.pro., ecc.);
- dottoranda/dottoressa di ricerca;

- lavoratrice autonoma artigiana;
- lavoratrice libera professionista (avvocato);
- occupata nel settore cooperativo:
 - o cooperativa agricola,
 - o cooperativa di servizi all'infanzia (“Tagesmutter”).

Al fine di mettere in luce, per ogni posizione lavorativa individuata, le tutele contemplate per gravidanza e puerperio alla lavoratrice madre si è proceduto con l'analisi critica della normativa vigente a livello nazionale e provinciale in tema di tutela della maternità, seguita dalla lettura ragionata dei contratti collettivi nazionali e/o provinciali di lavoro relativi alle posizioni lavorative dipendenti e delle disposizioni delle associazioni di categoria per le posizioni lavorative indipendenti.

Per ciascuna posizione lavorativa sono state effettuate delle interviste a testimoni privilegiati al fine di raccogliere informazioni sull'osservanza/inosservanza di quanto previsto dalla normativa vigente (legislazione nazionale, contrattazione collettiva) e su eventuali aspetti problematici/criticità.

Le interviste realizzate sono state rivolte alle seguenti figure istituzionali e/o esperti:

- Consigliera di Parità;
- Agenzia del Lavoro;
- Inps;
- Organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl, Uil);
- Servizio Ispettivo del lavoro della provincia di Trento;
- Associazione Donne Impresa;
- Federazione Trentina della Cooperazione (cooperative agricole);
- Cooperativa Tagesmutter “Il Sorriso”;
- Rappresentanti dell'ADI (Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani);
- Rappresentanti delle categorie delle libero professioniste (avvocati);
- Elisa Favè, esperta in materia di immigrazione.

Per ciascuna delle posizioni lavorative individuate, il capitolo 4 presenta una descrizione del sistema delle tutele della maternità. Accanto alla descrizione del trattamento previsto dalle disposizioni normative (TU, contratti collettivi di lavoro, ecc.), sono discussi gli aspetti problematici e/o nodi di criticità per le lavoratrici madri, alla luce di quanto emerso durante le interviste ai testimoni privilegiati.

Al fine di agevolare l'analisi comparativa, per ogni posizione lavorativa è stata predisposta una “scheda”, che presenta in modo sintetico quanto disposto dalla normativa nazionale e dalla contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale in tema di tutela della

maternità. Le schede (elencate nella tab. 3) sono riportate nell'Appendice. Ogni scheda è organizzata in tre parti:

- (i) il sistema delle tutele previste dalla normativa (disposizioni di legge, contrattazione collettiva, ecc.);
- (ii) il grado di osservanza/inosservanza di quanto previsto dalla normativa vigente;
- (iii) gli aspetti problematici/critici, se presenti.

Tabella 3. Le posizioni lavorative analizzate nelle schede riportate in Appendice	
N.	POSIZIONI LAVORATIVE
1.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, comparto autonomie locali
2.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, comparto Sanità
3.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, delle Banche di Credito cooperativo, Cassa Rurali ed Artigiane
4.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, settore commercio
5.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, imprese di pulizie e servizi integrati/multi servizi
6a.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, settore turismo
6b.	Lavoratrice stagionale, settore turismo
7.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, lavoro domestico colf/badanti
8.	Lavoratrice con contratto di collaborazione continuata e continuativa (co.co.co.)
9.	Lavoratrice con contratto di collaborazione a progetto c/o fondazioni di ricerca nella Provincia Autonoma di Trento
10.	Dottorande/Dottoresse di ricerca c/o Università degli Studi di Trento
11.	Lavoratrice iscritta alla Gestione Separata Inps
12.	Lavoratrice autonoma, artigiana
13.	Lavoratrice libera professionista, avvocato
14a.	Lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, cooperative agricole
14b.	Lavoratrice stagionale, cooperative agricole
15a.	Lavoratrice dipendente, Cooperativa "Il Sorriso"
15b.	Lavoratrice con contratto di lavoro a progetto c/o Cooperativa "Il Sorriso"

4. LA TUTELA DELLA MATERNITA' PER UN INSIEME DI POSIZIONI LAVORATIVE IN TRENTINO

Questo capitolo presenta un'analisi del sistema delle tutele e del trattamento della maternità per le posizioni lavorative individuate (lavoratrice dipendente nel settore pubblico, nel settore privato, lavoratrici parasubordinate, ecc.). L'analisi è preceduta da una breve descrizione del contesto organizzativo (es. PAT, Azienda Provinciale dei Servizi Sanitari, ecc.) in cui sono inserite le diverse posizioni lavorative.

Come è naturale aspettarsi, vi sono differenze significative tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, tra lavoro standard e lavoro atipico, e tra lavoro nel settore pubblico e nel settore privato. Ma vi sono differenze di trattamento di un certo rilievo anche all'interno del lavoro dipendente standard, differenze che derivano in alcuni casi da quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro (più o meno generoso nei confronti delle lavoratrici madri), in altri casi dalle problematiche connesse all'implementazione di quanto stabilito dalla normativa vigente (legge, CCNL).

In particolare, alcuni dei contratti collettivi analizzati rimandano interamente, per la disciplina della maternità, alle disposizioni di legge (TU), senza disporre di alcun articolo migliorativo (es. CCNL imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi). Altri contratti collettivi contengono, quale unica previsione in aggiunta al TU, l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità (es. CCNL settore turismo). Solo pochi contratti collettivi dispongono di articoli di miglior favore rispetto alla legge nazionale (es. CCPL comparto autonomie locali e comparto sanità).

Dall'analisi dei contratti collettivi si è inoltre osservato che alcuni dedicano ampio spazio alla tutela della maternità, inserendo al proprio interno articoli dettagliati che richiamano le norme di legge (es. CCNL settore commercio), altri si limitano a fare riferimento a quanto previsto dal legislatore per la lavoratrice madre, senza richiamare esplicitamente le norme specifiche (es. CCNL imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi). Sebbene dal punto di vista formale il richiamo esplicito alle norme di legge (TU) non implichi condizioni di maggior favore rispetto a quanto stabilito dal TU, pur tuttavia è un indicatore dell'attenzione al problema della maternità, contribuendo inoltre alla diffusione della conoscenza del sistema delle tutele in caso di maternità. Per questa ragione ci è parso opportuno distinguere tra i contratti collettivi che riprendono al loro interno le disposizioni di legge sulla maternità e quelli che si limitano a rinviare al TU.

4.1 La tutela della maternità in Provincia Autonoma di Trento (PAT)

Il lavoro nel pubblico impiego rappresenta una delle modalità con cui le donne sono entrate massicciamente nel mercato del lavoro a partire dagli anni Settanta. Ciò è da attribuire alle sue caratteristiche, strutturalmente favorevoli all'occupazione femminile. La sicurezza del posto, la flessibilità d'orario, la possibilità di poter usufruire più agevolmente di congedi e l'accesso tramite un esame pubblico sono caratteristiche favorevoli all'occupazione delle madri. Il settore pubblico, dunque, sembra rispondere in modo positivo alle necessità di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

La più grande e rilevante Pubblica Amministrazione del nostro territorio è la Provincia Autonoma di Trento (PAT). L'Ente Provincia, con un totale di 8.324 dipendenti (al 31/12/2007)¹⁶, vede una netta preponderanza (61,1%) di personale femminile (v. tab. 4).

Tabella 4. Lavoratori dipendenti per sesso e contatto (tempo indeterminato e determinato) in Provincia Autonoma di Trento, 2007 (valori assoluti e percentuali)

	Valore assoluto	%
Maschi	3.239	38,9
- di cui a tempo indeterminato	2.965	91,5
- di cui a tempo determinato	274	8,5
Femmine	5.085	61,1
- di cui a tempo indeterminato	4.062	79,9
- di cui a tempo determinato	1.023	20,1
Totale	8.324	100,0
- di cui a tempo indeterminato	7.027	84,4
- di cui a tempo determinato	1.297	15,6

Fonte: Dati forniti dal Servizio per il Personale della PAT al 31/12/2007.

La stragrande maggioranza dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato (84,4%). Sono utilizzati contratti a tempo determinato per sostituzioni e supplenze, sulla base di graduatorie. La maggior parte dei contratti a tempo determinato interessa donne che sostituiscono personale femminile (in aspettativa o in congedo). La durata di questi contratti va da 6 mesi a 2 anni, rinnovabili dopo 1 anno di intervallo. Date le difficoltà registrate nel

¹⁶ Il dato totale dei dipendenti in PAT comprende, oltre al personale delle autonomie locali (3.858 dipendenti), anche il personale della scuola (1.609 dipendenti), il personale delle scuole dell'infanzia (564 dipendenti), i vigili del fuoco e i forestali (circa 330 dipendenti).

reperire personale in sostituzione, c'è la richiesta che vengano applicate le norme nazionali e comunitarie che stabiliscono un limite più basso (di soli 20 giorni) per l'intervallo tra un contratto e l'altro. Sono inoltre utilizzati anche "contratti a progetto", per reperire personale da impiegare in progetti speciali (progetti europei, fondo sociale europeo, ecc.) e consulenze.

Il 22,9% del personale dipendente della PAT (1.904 su 8.324), al 31/12/2007, ha un contratto *part-time*, ma con una marcata differenza per sesso: 1.782 donne contro 122 uomini. Il *part-time*, che può essere temporaneo o a tempo indeterminato, viene concesso nella maggior parte dei casi¹⁷. Da cinque anni non si possono fare nuove richieste se non di *part-time* temporaneo, che può avere una durata di uno, due, tre anni. Marina Piazza (2006) afferma:

"Il part-time evoca immediatamente il problema delle sostituzioni, difficili da accordare per problemi di sostenibilità finanziaria, ma anche – e forse soprattutto – per il fatto che la richiesta di part-time è quasi essenzialmente di part-time orizzontale e appare come un problema di difficilissima soluzione il reperimento di part-time pomeridiani. Sembra impossibile reperire persone disponibili a lavorare a tempo determinato sia nei pomeriggi, sia durante l'estate per le sostituzioni".

Nella primavera del 2007, la Provincia ha varato il progetto "Buon rientro". Sandra Visintainer, Dirigente del Servizio personale della PAT, in un'intervista sul quotidiano Adige del 9 maggio 2007 spiega così le finalità del progetto:

"Con il progetto Buon rientro ci si propone di dare risposta a quella situazione di difficoltà in cui vengono a trovarsi al momento del rientro quei dipendenti e quelle dipendenti che per motivi diversi (maternità, congedi parentali, malattie, aspettative, ecc..) si sono assentati, per periodi più o meno lunghi, dalla loro attività lavorativa. Si tratta – prosegue Sandra Visintainer – di mettere a punto e di sperimentare pratiche di accoglienza in grado di mettere il lavoratore o la lavoratrice nella posizione di poter riprendere il proprio lavoro con serenità e soddisfazione, evitando il crearsi di una situazione di estraneità che può rendere difficile il re-inserimento".

Ai dipendenti della PAT e dei suoi Enti funzionali si applica il "Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del personale dell'area del comparto autonomie locali, 2002-2005"¹⁸. La tutela della maternità è presente all'articolo 45 del CCPL, e prevede alcuni miglioramenti significativi rispetto alla normativa nazionale (TU) (v. scheda 1). In primo luogo, l'articolo 45 (comma 3) prevede un'integrazione al 100% dell'indennità di maternità (il TU, art. 22, la prevede all'80%):

"Alle lavoratrici madri [...] in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi".

¹⁷ Per ottenere il *part-time* serve il requisito di almeno 3 anni di servizio per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

¹⁸ Il CCPL è in fase di rinnovo (marzo 2008). Il nuovo CCPL (non ancora firmato) prevede alcune integrazioni, anche in materia di maternità.

In secondo luogo, se nel TU si prevede, per il congedo parentale, un limite complessivo massimo di dieci mesi (undici se il padre si astiene per almeno tre mesi) e un limite massimo di sei mesi per ciascun genitore, nella contrattazione locale, comparto autonomie locali, questo vincolo è stato eliminato. Il contratto concede la possibilità di fruire dei dieci mesi di astensione facoltativa ad un solo genitore (di fatto utilizzato quasi esclusivamente dalle madri). La contrattazione locale ha in questo modo modificato in maniera sostanziale lo spirito originario della legge nazionale, che si proponeva di incentivare i padri a stare più tempo con i propri figli, favorendo così una più equa ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.

In terzo luogo, il trattamento economico previsto dal CCPL per il periodo di congedo parentale è migliorativo rispetto alla normativa nazionale. I primi 30 giorni di congedo sono retribuiti interamente, mentre per il restante periodo spetta il 30% della retribuzione fino a tre anni di età del bambino, con la copertura degli oneri previdenziali¹⁹. Dai tre agli otto anni non è prevista alcuna retribuzione, ma è garantita la copertura degli oneri previdenziali, a carico dell'Amministrazione.

In caso di malattia del figlio le disposizioni previste dal CCPL sono migliorative rispetto al TU in termini sia di trattamento economico che di durata del periodo di assenza. In caso di malattia del figlio, dopo il compimento del primo anno e sino al terzo anno di età, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita. Ciascun genitore, ha altresì diritto per la malattia di ogni figlio tra i tre e gli otto anni di età a dieci giorni all'anno non retribuiti (il TU, art. 47, prevede cinque giorni all'anno non retribuiti per ciascun genitore). L'articolo 45 (comma 8) recita:

“Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita. Dal terzo all'ottavo anno, tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura pensionistica a carico dell'Amministrazione. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo, che in tal caso non è retribuito con copertura previdenziale figurativa”.

Inoltre, sempre l'articolo 45 (comma 13) prevede per la lavoratrice madre il diritto, entro l'ottavo anno di età del bambino, di chiedere un periodo di aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi.

Il CCPL presenta in tema di tutela e sostegno della maternità una “generosa” cornice giuridica, migliorativa rispetto alle disposizioni del TU, anche se la possibilità di fruire dei

¹⁹ La lavoratrice *part-time* riceve un trattamento economico riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.

dieci mesi di congedo parentale solamente da parte della madre, alimenta gli stereotipi che vedono la donna come unica responsabile della cura dei figli, disincentivando così i padri.

Gianna Marzari, Cisl FPS (Federazione Lavoratori dei Pubblici Servizi)²⁰, conferma il giudizio positivo del CCPL sostenendo che gli “*Enti locali beneficiano di una contrattazione locale molto soddisfacente dal punto di vista normativo/economico rispetto alla normativa nazionale*”.

Per quanto riguarda le disposizioni relative al congedo di maternità anticipato (art. 17 e 22, TU), l'articolo 45 (comma 10) del CCPL riporta in toto il TU:

“[...] Qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute della madre lavoratrice, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psicofisico”.

Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro; l'astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino. L'astensione anticipata è prevista, quindi, sia per motivi di salute della lavoratrice che per motivi legati alla pericolosità del lavoro.

Da aprile a settembre 2007, si sono presentate in Cisl diverse donne che dichiarano un'inosservanza della legge in caso di congedo di maternità anticipato. Gianna Marzari racconta nell'intervista:

“In questo ultimo periodo ci sono stati 5-6 casi dove l'astensione anticipata, per motivi legati alla pericolosità e/o pesantezza del lavoro, è stata concessa solo fino alla nascita del figlio, anche se queste donne avevano diritto di ottenerla anche per i 7 mesi successivi al parto. Per ottenerla, anche nel periodo successivo, hanno dovuto ripresentare domanda, ingiustamente. È successo all'ANFASS (Associazione Nazionale di Famiglie di Persone con disabilità intellettiva e relazionale) e in altri Enti locali”.

Per questo motivo ritiene necessario fare chiarezza e sta seguendo un'indagine per comprendere le motivazioni di tale inosservanza contrattuale. Sostiene infatti:

“Questa inosservanza potrebbe essere stata subita da più persone, ma non tutte conoscono la legge che le tutela in caso di gravidanza a rischio”.

4.2 La tutela della maternità in Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS)

L'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS) è stata istituita con la legge provinciale 1 aprile 1993, n. 10, quale ente di diritto pubblico strumentale della PAT, con il compito di gestire in modo coordinato i servizi e le attività sanitarie pubbliche per l'intero territorio provinciale. L'Azienda è così articolata: una direzione generale, sette direzioni centrali, 13 distretti sanitari e due ospedali (Trento e Rovereto)²¹.

²⁰ Nostra intervista a Gianna Marzari, Cisl FPS, 7 settembre 2007.

²¹ www.apss.tn.it

L'APSS è una delle più grandi aziende sanitarie italiane e serve quasi mezzo milione di abitanti, a cui vanno aggiunti i turisti (con 30 milioni di giornate di presenze annue). Nel 2005 il personale dipendente è di quasi 7.400 persone a cui vanno aggiunti circa 750 professionisti convenzionati (medici di base, SUMAI, ecc.) (APSS, 2007). Sono tre i comparti di contrattazione che interessano il personale dipendente dell'APSS: il personale non dirigenziale, la dirigenza medica e veterinaria, la dirigenza non medica (psicologi, farmacisti, amministrativi, tecnici, professionisti).

I dati resi disponibili dall'APSS mostrano l'andamento dell'occupazione per sesso e qualifica professionale per il decennio 1996-2005 (v. tab. 5). Nel corso degli ultimi dieci anni i dipendenti dell'APSS sono aumentati di quasi 800 unità (v. tab. 6). L'aumento ha riguardato quasi esclusivamente la componente femminile, mentre quella maschile è rimasta più o meno stabile. Dei 7.331 dipendenti, in grandissima maggioranza a tempo indeterminato, la componente femminile è elevata (67,8%). Il tasso di femminilizzazione è ancor più elevato per il personale non dirigente (73,8%), mentre la proporzione di donne tra i dirigenti è bassa (34,8%), anche se si osserva un *trend* positivo.

Anche nell'APSS si è assistito nel corso degli ultimi 10 anni ad un aumento progressivo di contratti di lavoro *part-time*. Nel 1996 erano occupati a tempo parziale solamente 153 dipendenti su 6.525, il 2,3% del totale (v. tab. 6). In dieci anni questa proporzione è quasi decuplicata interessando il 21,8% dell'occupazione totale (nel 2005). Il ricorso al *part-time* interessa quasi esclusivamente la componente femminile (il 94,9% dei dipendenti con contratto *part-time* sono donne).

Tabella 5. Personale dipendente nell'APSS per qualifica professionale e sesso, 1996-2005
(valori assoluti e percentuali)

Anno	Dirigente			Non Dirigente			Totale
	% M	% F	No.	% M	% F	No.	No.
1996	72,6	27,4	976	29,7	70,3	5549	6525
1997	73,2	26,8	976	29,4	70,6	5648	6624
1998	71,6	28,4	1003	29,0	71,0	5833	6836
1999	70,6	29,4	995	28,9	71,1	5987	6982
2000	70,3	29,7	1002	28,3	71,7	5967	6969
2001	68,2	31,8	1019	27,7	72,3	5985	7004
2002	67,3	32,7	1022	27,3	72,7	6001	7023
2003	66,6	33,4	1069	27,0	73,0	6102	7171
2004	66,3	33,7	1091	26,4	73,6	6159	7250
2005	65,2	34,8	1095	26,2	73,8	6236	7331

Fonte: Database APSS

Tabella 6. Contratti a tempo pieno/tempo parziale per sesso presenti nell'APSS, 1996-2005
(valori assoluti e percentuali)

Anno	Contratto a tempo pieno			Contratto a tempo parziale			Totale	
	% M	% F	No.	% M	% F	No.	No.	di cui PT (%)
1996	37,0	63,0	6372	0,7	99,3	153	6525	2,3
1997	37,9	62,1	6233	2,8	97,2	391	6624	5,9
1998	38,3	61,7	6206	4,4	95,6	630	6836	9,2
1999	39,3	60,7	6078	4,4	95,6	904	6982	12,9
2000	39,6	60,4	5906	5,0	95,0	1063	6969	15,3
2001	39,4	60,6	5829	5,2	94,8	1175	7004	16,8
2002	39,0	61,0	5796	5,5	94,5	1227	7023	17,5
2003	38,8	61,2	5891	5,8	94,2	1280	7171	17,8
2004	39,5	60,5	5740	5,2	94,8	1510	7250	20,8
2005	39,5	60,5	5734	5,1	94,9	1596	7331	21,8

Fonte: Database APSS

I rapporti di lavoro ad orario ridotto hanno conosciuto quindi un costante e progressivo aumento nel corso degli ultimi dieci anni, sia per gli uomini che per le donne, anche se queste ultime hanno optato per un'occupazione a tempo parziale in proporzioni molto maggiori rispetto alla componente maschile.

Un *trend* del tutto dissimile si registra invece per la diffusione dei contratti a tempo determinato. I contratti di lavoro a termine hanno registrato un picco nella loro diffusione nel 1998, sono poi progressivamente declinati sino al 2004 per poi crescere debolmente nel corso del 2005 (v. tab. 7). Nel 1996 risultavano occupati con contratto a termine il 4,5% del totale dei dipendenti, mentre nel 2005 questa percentuale è scesa al 3,8%. Ancora una volta sono sensibili le differenze per sesso, interessando in misura maggiore le donne (pari al 4,4% del totale della componente femminile) rispetto agli uomini (pari al 2,4% del totale della componente maschile). Attualmente i contratti a tempo determinato sono a prevalenza femminile (220 donne contro 56 uomini) perché interessano prevalentemente il personale infermieristico (in stragrande maggioranza costituito da donne). In genere, i contratti a tempo determinato sono definiti su graduatorie per titoli, hanno una durata di otto mesi, rinnovabili fino a sedici mesi. Dal 2007 è prevista la possibilità di estenderli fino ai tre anni.

Tabella 7. Contratti a tempo determinato/indeterminato per sesso presenti nell'APSS, 1996-2005 (valori assoluti e percentuali)

Anno	Contratto a tempo indeterminato		Contratto a tempo determinato		Totale
	M	F	M	F	No.
1996	2267	3963	89	206	6525
2005	2291	4764	56	220	7331
Δ VA (1996-2005)	24	801	-33	14	806
Δ % (1996 - 2005)	1,1	20,2	-37,1	6,8	12,4

Fonte: Database APSS

E' in fase di realizzazione²² il nido aziendale battezzato "la nave dei bambini" (apertura prevista per giugno 2008) per i figli dei dipendenti dell'Azienda Sanitaria. E' un progetto inseguito da tempo e messo nero su bianco per andare incontro alle esigenze dei 7.331 (nel 2005) dipendenti dell'APSS, di cui sono donne il 68% del totale e il 92% del personale infermieristico. Queste mamme-infermiere hanno un sistema di orari complesso, date le caratteristiche del lavoro svolto che richiede una presenza continua. Per questo motivo è stato pensato l'asilo nido aziendale con orari flessibili e continuati. L'assessore provinciale alla sanità Remo Andreolli ha sottolineato, dalle pagine del quotidiano Adige del 3 aprile 2007, come il nido "darà un aiuto nel far coincidere gli impegni lavorativi con le priorità della famiglia". Questo nido potrà accogliere circa 30 bambini per turno (di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni). Le rette a carico delle famiglie saranno analoghe a quelle previste negli asili nido comunali. Per l'accesso la priorità sarà data ai figli dei dipendenti che lavorano su turni o provenienti da zone scoperte dal servizio di asilo nido. Eleonora Stenico, Consigliera di parità della provincia di Trento²³, ha dichiarato:

"E' stato raggiunto un risultato significativo per l'intera collettività trentina. Una struttura basata sulle esigenze dei bambini e vicina alle esigenze delle famiglie con orari flessibili che renderanno la vita più facile ai genitori-lavoratori".

In tema di contrattazione collettiva, ai dipendenti dell'area del personale non dirigenziale dell'APSS si applica il "Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro (CCPL) del

²² Tratto dall'articolo del quotidiano Adige del 3 aprile 2007 dal titolo "In arrivo all'ospedale il primo asilo aziendale".

²³ Intervista sull'articolo del quotidiano Adige "In arrivo all'ospedale il primo asilo aziendale" del 3 aprile 2007.

comparto Sanità, area del personale non dirigenziale, relativamente al quadriennio 2006-2009, per la parte normativa, e al biennio 2006-2007 per la parte economica”²⁴.

La tutela della maternità è presente agli articoli 33 e 34 del CCPL. La lettura di questi articoli evidenzia i “generosi” miglioramenti rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale (TU) per le lavoratrici assunte sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato (v. scheda 2). Il CCPL del comparto Sanità oltre ad introdurre l’integrazione dell’indennità di maternità (dall’80% al 100% della retribuzione, art. 33 CCPL) prevede per i primi trenta giorni del congedo parentale l’intera retribuzione. L’articolo 33 (comma 10) recita:

“Nei casi di astensione per congedo parentale spetta l’intera retribuzione [...] per i primi trenta giorni di calendario”.

Viene inoltre concesso alla madre di usufruire dell’intero periodo di astensione dal lavoro previsto dal TU per il congedo parentale, vale a dire per la durata di dieci mesi, nel caso di un mancato utilizzo da parte del padre (come nel CCPL comparto autonomie locali). In questo caso i restanti nove mesi sono retribuiti al 30%.

In caso di malattia del figlio le disposizioni previste dal CCPL (art. 33) sono migliorative rispetto al TU. In particolare, è prevista una retribuzione per i periodi di assenza e aumentano i giorni previsti per il congedo. In caso di malattia del figlio, dopo il compimento del primo anno del bambino e sino al terzo anno, i genitori, alternativamente, hanno diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita, in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale (il TU, art. 48, non prevede retribuzione nei periodi di congedo per malattia del figlio). Ciascun genitore, ha altresì diritto, per la malattia di ogni figlio tra i tre e gli otto anni di età, a dieci giorni annui lavorativi non retribuiti (il TU, art. 47, prevede cinque giorni all’anno non retribuiti per ciascun genitore). L’articolo 33 (comma 11) del CCPL recita:

“Entro i primi tre anni di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i 30 giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo, che in tal caso non è retribuito [...]. Dal terzo all’ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura pensionistica a carico dell’Azienda”.

Inoltre, per il personale a tempo indeterminato, è prevista la possibilità di fruire di un’aspettativa non retribuita, per esigenze personali o di famiglia, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio. Qualora l’aspettativa venga richiesta per l’educazione e l’assistenza dei figli fino al 6° anno di età, tale periodo, pur non essendo utile ai fini della retribuzione e dell’anzianità, è utile ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento

²⁴ Il CCPL è stato rinnovato in data 11 giugno 2007.

pensionistico. Per il personale a tempo determinato, l'aspettativa non retribuita è prevista per tutta la durata del contratto a termine.

L'articolo 34 (commi 1, 5 e 8) del CCPL recita:

“Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico.

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì concesso al dipendente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo indeterminato per tutta la durata del contratto a termine se assunto presso la stessa azienda o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea”.

Per concludere, il CCPL introduce condizioni di miglior favore rispetto alle disposizioni del TU, in tema di tutela e sostegno della maternità. Va tuttavia osservato che il diritto alla fruizione del congedo parentale per dieci mesi da parte della madre, come nel CCPL comparto autonomie locali, se da un lato favorisce le madri dall'altro stravolge lo spirito della legge, facendo venir meno l'incentivo per il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli.

Ettore Tabarelli, Segretario Provinciale Uil Sanità, conferma l'effettiva generosità di tutele per le madri-lavoratrici dell'APSS. Ma aggiunge la presenza di problemi nella gestione del congedo facoltativo²⁵:

“Non ci sono problemi di riconoscimento dei diritti fino al periodo di congedo obbligatorio di maternità, i problemi iniziano con il congedo facoltativo, che viene concessa con difficoltà, date le problematiche legate alle esigenze organizzative all'interno dell'Azienda. Molte donne ricorrono all'assenza per malattia per problemi di conciliazione famiglia-lavoro quando, per esigenze aziendali, non viene concesso loro il congedo parentale, anche se solo per alcuni giorni. Occorrerebbero – continua Tabarelli - politiche dell'orario di lavoro e del personale diverse, in modo da conciliare le esigenze dell'azienda con le esigenze del personale”.

Tabarelli segnala inoltre un problema di sovraccarico di lavoro, dovuto al fatto che l'Azienda Sanitaria sostituisce solo in parte il personale che entra in maternità:

“Essendo un'azienda con lavoro a ciclo continuo, essendoci un'alta percentuale di donne occupate (90%), e non sostituendo le donne in maternità, nascono dei malumori e dei dissapori tra i dipendenti. L'Azienda, se non parzialmente, sostituisce le donne in maternità e chi resta a lavorare si vede sovraccaricare il proprio lavoro in assenza di personale. Questo non è giusto, perché la sostituzione per maternità è prevista per legge ma, con il pretesto della carenza di personale, l'Azienda non sostituisce, o solo in parte, il personale che va in maternità e tutto per risparmiare dal punto di vista economico. La struttura dell'APSS, per queste problematiche è fin troppo rigida e non viene incontro ai dipendenti. Le problematiche legate alla tutela della maternità e della paternità vanno a carico del personale che resta in Azienda”.

²⁵ Nostra intervista a Ettore Tabarelli, Uil Sanità, 13 settembre 2007.

Per risolvere ciò sarebbero necessari “*più concorsi pubblici per le assunzioni a tempo determinato per sostituire le dipendenti in maternità*”.

4.3 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore bancario (Cassa Rurale)

Il sistema delle Casse Rurali Trentine rappresenta un'importante fonte di impiego²⁶. La presenza femminile ha registrato, all'interno della struttura organizzativa delle Casse Rurali, una notevole crescita negli ultimi anni. Questo aumento non ha tuttavia interessato le posizioni apicali che continuano ad essere occupate quasi esclusivamente da uomini. La maggior parte delle donne è infatti occupata in ruoli impiegatizi. Nel 2006, su cento dipendenti, il 60% ha la qualifica di impiegato, oltre il 2% di quadro e quasi l'8% di dirigente; per le femmine le percentuali sono rispettivamente del 91,2%, 8,7% e 0,1% (Degasperì, Podestà, 2007).

Al personale dipendente delle Casse Rurali si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane”, sottoscritto il 21 dicembre 2007.

La tutela della maternità è presente agli articoli 27, 54 e 56. Questi introducono due importanti miglioramenti rispetto a quanto stabilito dalla legislazione nazionale (TU). Il primo stabilisce che la lavoratrice, durante il periodo di congedo di maternità obbligatorio, ha diritto all'intera retribuzione per i cinque mesi di astensione dal lavoro (il TU, art. 22, 80% della retribuzione); il secondo riconosce alla lavoratrice che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato (v. scheda 3). L'articolo 54 (commi 5, 6, 7 e 8) recita:

“L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi [...] familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni.

Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 5 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto”.

Il contratto collettivo prevede, quindi, un'integrazione al 100% della retribuzione per il periodo di congedo di maternità obbligatorio²⁷ e un periodo di aspettativa non retribuita

²⁶ Al 31/12/2007 erano presenti, nelle Casse Rurali Trentine, 2.244 dipendenti (1.396 uomini e 848 donne).

²⁷ La lavoratrice *part-time* riceve un trattamento economico riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.

per un anno, per motivi familiari e/o personali. Se confrontato col CCPL delle autonomie locali, questo contratto collettivo presenta “timidi” miglioramenti rispetto alle disposizioni del TU.

Il Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali, firmato il 27 luglio 2007 introduce importanti miglioramenti rispetto al CCNL di riferimento. L’articolo 20, comma 1, estende l’articolo 47 del TU, dando la possibilità ai genitori con figli di età inferiore ai 12 anni (il TU lo contempla fino agli 8 anni) di assentarsi dal lavoro in caso di malattia del figlio e al comma 2 proroga il periodo per usufruire dell’aspettativa non retribuita. L’articolo 20 recita:

“Ad estensione di quanto previsto dall’art. 47 del D. Lgs. 28 marzo 2001, n. 151 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità”, si concorda che il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore agli anni 12, dietro presentazione di idonea certificazione medica. Detti periodi di assenza non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico (comma 1).

Al lavoratore padre e/o alla lavoratrice madre, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi (comma 2)”.

La lavoratrice-madre, quindi, può prorogare l’aspettativa non retribuita fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Il Contratto integrativo con queste clausole introduce piccoli ma significativi miglioramenti rispetto al CCNL di riferimento.

Il Contratto integrativo, inoltre, in riferimento al tema della conciliazione apporta ulteriori miglioramenti. A tal proposito, l’articolo 3 recita:

“Le parti si danno atto che l’istituto del part-time rappresenta una positiva forma di flessibilità della prestazione lavorativa, offrendo altresì una importante occasione di conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro delle persone.

A fronte di richieste avanzate per motivare esigenze tra cui quelle, aventi priorità, previste dal 2° comma dell’art. 2 dell’allegato “E” al CCNL (Disciplina del lavoro a tempo parziale – assistenza a familiari gravemente ammalati o portatori di handicap, assistenza a figli con meno di tre anni, esigenze di studio per corsi di cui all’art. 10, legge 300/1970), le Casse Rurali – B.C.C. all’interno dell’aliquota percentuale fissata dall’art. 1 del citato allegato, sono tenute ad accogliere richieste di trasformazione da contratti a tempo pieno a contratti part-time a tempo determinato nel limite di 1 unità ogni 20 dell’organico in servizio [...] Le Casse Rurali – BCC valuteranno con miglior favore, anche se ciò dovesse comportare il superamento del limite quantitativo di cui sopra, le domande presentate da dipendenti per il fine di accudire i figli fino a tre anni di età. Il contratto part-time, concesso con tale motivazione, coprirà tutto il periodo fino all’inserimento del figli alla scuola materna”.

In quest'articolo leggiamo che il datore di lavoro valuta “con particolare favore” le domande di *part-time* per le/i lavoratrici/lavoratori con figli fino al compimento del terzo anno di età, e comunque fino a tutto l'inserimento del bambino alla scuola materna, prendendo atto, quindi, che il lavoro *part-time* è un importante strumento per favorire la conciliazione lavoro-famiglia. Ma il problema della conciliazione è complesso: il *part-time*, da solo, non è comunque sufficiente. A tal proposito, Rosaria Sarpedone, Cgil FISAC (Federazione dei Lavoratori del Credito e delle Assicurazioni)²⁸, sostiene che sarebbe necessario introdurre sia nel CCNL che nel Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali - BCC altri strumenti di conciliazione per le mamme-bancarie che rientrano al lavoro dopo la maternità. Il sistema organizzativo delle Casse Rurali presenta infatti delle caratteristiche che mal si conciliano con le esigenze delle madri. A questo proposito Rosaria Sarpedone afferma:

“La struttura organizzativa delle Casse Rurali è tendenzialmente rigida e consente al suo interno lavori a tempo pieno o lavori a part-time. La flessibilità strutturata in maniera differente (flessibilità d'entrata e/o d'uscita) fa fatica ad essere implementata. Sarebbe necessario introdurre maggiori strumenti di flessibilità d'orario per poter andare incontro alle difficoltà che incontrano le lavoratrici nel conciliare vita privata e lavoro”.

4.4 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore commercio

All'interno del settore terziario, il commercio gioca un ruolo importante per l'occupazione femminile. Nel 2006, su un totale di 88.900 donne occupate in provincia di Trento 12.400 risultano nel settore del commercio, pari al 15% del totale (OML, 2006, p. 117). Questo settore offre lavoro a quella fascia della popolazione femminile con livello d'istruzione medio-basso, disposta ad impieghi, in molti casi, poco qualificati. Le aree professionali più rilevanti sono quelle relative alle vendite e ai servizi per le famiglie. Sono commesse, cameriere e bariste, impieghi nei quali sono considerate importanti le abilità relazionali tipiche dell'offerta femminile.

Alle lavoratrici dipendenti del settore commercio si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, 2004-2006”²⁹. La tutela della maternità è contemplata negli articoli 177, 178, 179 e 180. Sono previsti alcuni miglioramenti “marginali” rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale.

²⁸ Nostra Intervista a Rosaria Sarpedone, Cgil FISAC, 8 ottobre 2007.

²⁹ Il CCNL è in fase di rinnovo (marzo 2008).

E' previsto che durante il congedo di maternità obbligatorio, l'indennità viene integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione (TU, art. 22, 80% della retribuzione)³⁰ (v. scheda 4). A questo proposito, l'articolo 177 recita:

“Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità [...] verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto [...]”.

Alle lavoratrici assunte a tempo pieno con contratto e tempo indeterminato, per aiutarle nella assistenza del bambino, viene concesso fino al compimento del terzo anno di età del figlio il *part-time* reversibile. Questa riduzione di orario è accolta dalle aziende (con più di 20 dipendenti) nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Per le aziende dai 20 ai 30 dipendenti la riduzione di orario è concessa solo ad un lavoratore. Le richieste sono accolte in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. Le richieste per ottenere il *part-time* post maternità devono essere presentate con un preavviso di 60 giorni. L'articolo 87 stabilisce:

“Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa”.

Gianni Tomasi, Segretario provinciale della Uil TUCS (Settore commercio e Turismo), ritiene che sarebbe opportuno estendere la possibilità del *part-time* reversibile anche alle imprese più piccole³¹:

“Estendere la norma del part-time reversibile fino ai tre anni del bambino anche per le piccole aziende (sotto i 20 dipendenti)”.

I nodi di criticità delle madri-lavoratrici del settore commercio sono molti, sia legati alle problematiche emergenti al rientro al lavoro dal periodo di congedo, sia alla difficile conciliazione lavoro-famiglia. Gianni Tomasi (Uil) e Alessia Pinter (Cisl) confermano questa difficile situazione. Gianni Tomasi afferma:

³⁰ La lavoratrice *part-time* riceve un trattamento economico riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.

³¹ Nostra intervista a Gianni Tomasi, Segretario provinciale Uil TUCS (settore commercio e turismo), 20 giugno 2007.

“I nodi di criticità legati alla maternità nei quali incorrono le donne occupate nel settore commercio sono il trasferimento in un’altra unità produttiva al rientro dalla maternità e le dimissioni da parte delle lavoratrici per la difficile concessione di orari flessibili da parte delle aziende”.

Alessia Pinter, Cisl settore FISASCAT (Federazione Italiana Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), aggiunge³²:

“Le lavoratrici occupate nel settore commercio incontrano le maggiori difficoltà al rientro dalla maternità quando richiedono il part-time, perché nonostante sia previsto dalla contrattazione è difficile ottenerlo a causa delle numerose domande presentate. Per questo stiamo insistendo per aumentare la percentuale di part-time post-maternità prevista dalla contrattazione”.

4.5 La tutela della maternità della lavoratrice occupata nei servizi di pulizia

All’interno del settore terziario, dopo il commercio, gioca un ruolo importante per l’occupazione femminile il settore dei servizi di pulizia che occupa 8.464 donne, con un tasso di femminilizzazione molto elevato, pari all’86%³³ (OML, 2005, p. 109).

A portare alla luce le rilevanti dimensioni occupazionali del settore dei servizi di pulizia è stata l’esternalizzazione di questi servizi da parte degli enti pubblici e degli ospedali, pratica diffusasi soprattutto negli ultimi anni. Come è noto, il personale occupato in questo settore ha condizioni di lavoro faticose sia in termini di orario sia di mansioni. Le condizioni di lavoro, unite ai bassi livelli retributivi, spiegano l’elevato *turnover* del personale nelle imprese di pulizie.

In questo settore si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese di pulizia e servizi integrati/multiservizi, 2001-2005”³⁴. Questo contratto prevede condizioni di miglior favore dal punto di vista normativo e/o economico rispetto alla contrattazione nazionale solamente per le lavoratrici con mansioni impiegatizie; per le operaie (presenti in maggior numero) non vi è alcun miglioramento rispetto alle disposizioni di legge (v. scheda 5). In particolare, l’articolo 53 recita:

“Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità e per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151). Per le lavoratrici con mansioni impiegatizie si applica, in quanto più favorevole, il seguente trattamento:

- corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi di assenza e del 50% di essa nei due mesi successivi, fatta deduzione di quanto le lavoratrici percepiscono a titolo di indennità a carico dell’ente di previdenza, per disposizioni di legge”.

³² Nostra intervista ad Alessia Pinter, Cisl FISASCAT (Federazione italiana Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), 9 ottobre 2007.

³³ Dato estratto dai rapporti sulla situazione del personale relativi all’articolo 9 della legge 125/91, compilati da 121 aziende in provincia di Trento, per un totale di 46.692 soggetti (OML, 2005, p. 109).

³⁴ Il CCNL è in fase di rinnovo (marzo 2008).

Quindi, nonostante l'alto tasso di femminilizzazione il CCNL non prevede condizioni di miglior favore per le operaie. Francesca Vespa, Uil Multiservizi³⁵, rileva la debolezza della contrattazione collettiva nella tutela delle madri-lavoratrici:

“Le operaie di questo settore soffrono la mancanza di un’adeguata contrattazione collettiva. La tutela della maternità è solamente quella prevista dal TU”.

E aggiunge: “le donne delle pulizie necessitano di più tutele per la maternità nella contrattazione collettiva” proprio per il tipo di lavoro svolto. Svolgono infatti un’attività pesante e sono a stretto contatto con materiali che in caso di maternità potrebbero nuocere alla salute del bambino. Per questi motivi l’astensione anticipata è normalmente concessa senza alcun ostacolo. Francesca Vespa spiega che in passato molti datori di lavoro cercavano di indurre le proprie dipendenti alle dimissioni per non concedere tale diritto:

“In passato a causa della poca conoscenza delle tutele previste in caso di maternità anticipata, alcuni datori di lavoro “spingevano”, con azioni di convincimento, le proprie dipendenti a dimettersi. Ora, grazie ad una maggior conoscenza dei propri diritti e ad un forte passaparola fra colleghe la situazione è cambiata”.

4.6 La tutela della maternità per la lavoratrice del settore turismo

Le caratteristiche specifiche dell’economia trentina a spiccata vocazione turistica hanno portato ad un aumento del peso occupazionale di questo settore (OML, 2006). In Trentino, a fine 2006, erano occupati nel turismo circa 10.300 lavoratori, di cui circa 6.000 con contratto di lavoro stagionale³⁶.

Nel settore turistico si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, 2006-2009”. La tutela della maternità è contemplata agli articoli 169, 170, 171 e 172. Sono previsti alcuni miglioramenti “marginali” rispetto a quanto stabilito dalla normativa nazionale (v. scheda 6a).

L’articolo 170 prevede che durante il congedo di maternità obbligatorio, l’indennità viene integrata in modo da raggiungere il 100% della retribuzione (l’art. 22, TU, prevede l’80%)³⁷:

“Durante l’astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un’integrazione a carico dell’INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto”.

Inoltre, il contratto collettivo prevede che alle lavoratrici assunte con contratto standard (a tempo pieno, a tempo indeterminato), per aiutarle nella assistenza del bambino,

³⁵ Nostra intervista a Francesca Vespa, Uil Multiservizi, 11 ottobre 2007.

³⁶ www.cisltn.it

³⁷ La lavoratrice *part-time* riceve un trattamento economico riproporzionato in relazione all’attività lavorativa prestata.

venga concesso fino al compimento del terzo anno di età del figlio il *part-time* reversibile. Questa riduzione di orario è accolta dalle aziende più grandi (con più di 33 dipendenti) nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva. Per le aziende dai 16 ai 33 dipendenti (occupati a tempo indeterminato) la riduzione di orario è concessa a non più di un lavoratore. Le richieste per ottenere il *part-time* post maternità devono essere presentate con un preavviso di 60 giorni. In particolare, l'articolo 173 (commi 1, 2 e 3) recita:

“Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l’assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell’ambito del tre per cento della forza occupata nell’unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell’articolo 68 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell’orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa”.

La possibilità di *part-time* reversibile non vale quindi per il personale delle piccole imprese (fino a 15 dipendenti) e per il personale con contratto stagionale. Occorre precisare che le donne che lavorano nel settore turistico nella maggior parte dei casi sono assunte con contratto di lavoro stagionale per svolgere le attività di cameriera, barista, addetta ai servizi di albergo, ecc. Per lavoro stagionale si intendono tutte quelle attività produttive che, per loro natura, vengono svolte solo in alcuni periodi dell'anno e rispetto alle quali i datori di lavoro necessitano di costruire rapporti a tempo determinato, ma periodici. Le lavoratrici stagionali in caso di maternità hanno lo stesso trattamento rispetto alle dipendenti non-stagionali (v. scheda 6b), ma limitatamente alla durata del rapporto di lavoro. A questo proposito, l'articolo 201 (comma 1) recita:

“Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l’indicazione vale come indirizzo generale”.

La donna occupata nel settore turismo con un contratto di lavoro stagionale è quindi tutelata, ma solo fino alla scadenza del suo contratto³⁸. Alessia Pinter, Cisl FISASCAT³⁹, osserva:

“Alle lavoratrici stagionali vengono applicate le tutele previste dalla normativa nazionale (TU) in tema di maternità, questo però non è sufficiente perché alla scadenza del contratto la lavoratrice perde

³⁸ Il contratto stagionale solitamente dura dai 4 ai 6 mesi.

³⁹ Nostra intervista ad Alessia Pinter, Cisl FISASCAT (Federazione italiana Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), 9 ottobre 2007.

ogni diritto. Certo, può usufruire dell'indennità di disoccupazione involontaria ma questo non l'aiuta".

Fra le disposizioni speciali del TU troviamo l'articolo 59 che stabilisce le tutele per le lavoratrici con contratto di lavoro stagionale:

"Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni".

E aggiunge, al comma 3:

"Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità".

Per le lavoratrici stagionali, il fenomeno della discriminazione di genere al momento della selezione e/o assunzione è particolarmente presente nel turismo, probabilmente per la "particolare" tipologia contrattuale con le quali le lavoratrici vengono assunte. Gianni Tomasi, Uil TUCS, precisa⁴⁰:

"i datori di lavoro del settore turistico non assumono una donna che potrebbe entrare in maternità durante il periodo stagionale, per non sostenere costi aggiuntivi".

4.7 Donne immigrate occupate come colf e badanti

4.7.1 L'immigrazione straniera e il lavoro di cura in Italia: l'altro welfare

Nel nostro Paese, la famiglia ha storicamente supplito alle carenze dello Stato sociale, operando in qualità di rete primaria della società, capace di assumere su di sé le responsabilità legate ai compiti di cura. Per quel che riguarda la cura degli anziani, pertanto, l'Italia esemplifica quello che viene denominato il modello di *welfare mediterraneo*, dove il lavoro di cura è sostanzialmente delegato alla famiglia; lo Stato provvede direttamente all'assistenza solo in ultima istanza, prevalentemente attraverso trasferimenti monetari (Bettio, Simonazzi, Villa, 2006).

Un tale orientamento, ha frenato lo sviluppo di adeguate politiche a sostegno della famiglia. I limiti e le conseguenze di un simile modello di *welfare*, fondato sull'internalizzazione del lavoro di cura da parte della famiglia, vengono a palesarsi soprattutto in relazione ai profondi mutamenti sociali innescati dalla modernità, che investono i rapporti intergenerazionali e incidono sui legami familiari.

In primo luogo, i percorsi di emancipazione intrapresi dalle donne tramite l'inserimento nel mercato del lavoro comportano una variazione negli usuali equilibri della

⁴⁰ Nostra intervista a Gianni Tomasi, Segretario provinciale Uil TUCS (settore commercio e turismo), 20 giugno 2007.

coppia, costruiti sulla base di una chiara divisione dei ruoli e delle responsabilità; si tratta di una svolta dagli esiti incerti, che vede entrambi i coniugi alternarsi faticosamente tra impegni domestici e ruoli professionali (Acli-Colf, Iref, 2005). Inoltre, in Italia, si assiste ad un declino demografico, i cui sintomi più evidenti sono la contrazione del tasso di natalità e il progressivo (inesorabile) invecchiamento della popolazione. Se è vero che l'aumento delle aspettative di vita e il miglioramento delle condizioni di salute, da un lato consente ad alcuni anziani di conservare una maggiore autonomia e di vivere per conto proprio; dall'altro non ha ridotto di molto il peso dell'assistenza di cui comunque l'anziano necessita.

A causa dell'endemica carenza dei servizi sociali, le famiglie italiane non riescono a far fronte autonomamente ai loro fabbisogni di cura. Sicché il lavoro di cura tende ad esternalizzarsi e finisce per incontrarsi con un'altrettanta elevata offerta di manodopera straniera (Inps, 2004). E' ancora incerta la stima degli assistenti familiari – in grandissima maggioranza donne straniere – in Italia. L'incertezza sui dati è dovuta al lavoro nero, pratica molto diffusa nel campo dell'assistenza familiare.

Una recente ricerca dell'IRS (2006) sul lavoro di cura in Lombardia ha fornito una stima accurata delle persone occupate come assistenti familiari in Italia. Secondo l'IRS il totale delle persone occupate come assistenti familiari (italiane, straniere, regolari e irregolari) sarebbero 693.732, di cui l'89% straniere (Villa, 2007).

L'attività di cura e assistenza agli anziani è diventata ormai una delle più importanti fonti di opportunità occupazionali in Italia per le donne immigrate nuove arrivate regolari e irregolari. Di recente l'Istat (2007) ha reso noti i numeri del fenomeno: dal 2000 al 2004, il numero di lavoratori domestici non Ue regolarmente impiegati nel nostro Paese è più che raddoppiato: da meno di 134 mila a oltre 366 mila. Così, se nel 2000 gli stranieri rappresentavano poco più del 51% del totale iscritti all'Inps, nel 2004 la loro quota ha superato il 74%. Nel 2003 si è registrato un picco di iscrizioni a seguito della regolarizzazione disposta dalla legge n. 189 del 30 luglio 2002⁴¹. I risultati di quest'ultima regolarizzazione hanno evidenziato come l'immigrazione, specialmente quella delle donne provenienti dall'Est Europa, sia un fenomeno di portata ben più ampia di quanto previsto dallo stesso Governo. Le donne sono state protagoniste di 321.000 domande di regolarizzazione, su un totale di 702.000, pari al 45,7% del totale. La quasi totalità ha riguardato il lavoro domestico (45,8%) e l'assistenza (37,7%) (Inps, 2004).

In Trentino le domande di regolarizzazione presentate sono state 3.372 e di queste quasi tutte (94,3%) sono state accolte. Quasi due terzi di questi nuovi soggiornanti sono donne (il 62,0%), che nella quasi totalità dei casi hanno avanzato richiesta di legalizzazione per ottenere un regolare contratto di badante o colf. Per la precisione la figura professionale

⁴¹ Conosciuta come "legge Bossi-Fini".

di badante/addetta all'assistenza personale ha coperto il 35,7% di tutte le istanze, mentre il 22,4% ha riguardato richieste per contratto di colf (OML, 2004, p. 61).

La maggior parte delle colf e badanti presenti in Italia provengono dai Paesi dell'Est (soprattutto Romania e Ucraina). Oggi più della metà dei lavoratori domestici stranieri iscritti all'Inps è di origine est-europea (Istat, 2007a). Anche in Trentino, in merito alla provenienza degli extracomunitari regolarizzati, l'aspetto interessante consiste nell'emersione di lavoratori di nazionalità tradizionalmente poco presenti nella nostra regione, in particolare per quanto riguarda l'Ucraina, che mostra il maggior contingente di forza lavoro regolarizzata sul totale (26,1%) e la Moldavia che occupa il terzo posto (13,1%). Una quota rilevante è imputabile anche alla Romania (15,7%), mentre i Paesi che da più anni sono radicati sul territorio fanno registrare un impatto meno significativo: soltanto il 7,0% per l'Albania, il 5,9% per il Marocco e l'1,7% per la Tunisia (OML, 2002, pp. 61-62). Costanzo Ranci (2002) afferma:

“ci voleva proprio la sanatoria a far aprire gli occhi. D'ora in poi, non si potrà più ignorare il ruolo sociale ed economico delle badanti: il sostegno di cura più vicino e accessibile ai cittadini che perdono l'autosufficienza e non hanno familiari capaci o disponibili a prendersene cura” (p. 1).

La legge delega Amato-Ferrero, in arrivo al Consiglio dei Ministri, sta contemplando una norma che abolisce la quota limite all'ingresso dei lavoratori occupati come colf e badanti nel nostro Paese. *“Qui, però, afferma Elisa Favè⁴², avvocato esperto in immigrazione, troviamo luci ed ombre perché apriamo solamente per dei lavori che sono per definizione segreganti, penalizzanti e ad alta presenza femminile”*.

4.7.2 La regolarizzazione parziale di colf e badanti

La maggior parte delle assistenti familiari con contratto di lavoro “dichiara” 25 ore lavorate per settimana. Milena Turrini, Inps di Rovereto, spiega questa “usanza”:

“sono le ore minime perché il datore di lavoro paghi meno la quota oraria e sono le ore minime per il rinnovo del permesso di soggiorno per le straniere. Ci sono pochissime donne che dichiarano 40 o 54 ore settimanali”.

Il contributo per i lavoratori domestici è determinato in base alla retribuzione e alle ore di lavoro prestate. Se non superano le 24 ore settimanali, il contributo è differenziato in tre fasce di retribuzione oraria; se si superano le 24 ore (almeno 25 ore settimanali), il contributo dovuto è fisso, qualunque sia l'importo della retribuzione oraria. In quest'ultimo caso l'importo del contributo è sensibilmente più basso.

La tabella 8 riporta gli importi da pagare (oneri contributivi) all'Inps per ogni ora di lavoro domestico. Oltre che dalle ore lavorate nella settimana, il contributo è commisurato

⁴² Nostra intervista ad Elisa Favè, avvocato esperta in immigrazione, 7 giugno 2007.

alla paga effettiva oraria erogata al lavoratore domestico. Gli elementi che compongono la paga oraria sono i seguenti:

- la retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti;
- la tredicesima mensilità (gratifica natalizia) ripartita in misura oraria;
- il valore convenzionale del vitto e alloggio, ripartito in misura oraria.

Per rapporti di lavoro fino a 24 ore settimanali i contributi orari sono molto più elevati (per tutti e tre i livelli retributivi) sia per la famiglia sia per il lavoratore rispetto a rapporti di lavoro con almeno 25 ore lavorate per settimana. Va ricordato che in questo secondo caso tutte le 25 ore (e oltre) devono essere prestate allo stesso datore di lavoro.

Tabella 8. Contributi lavoratori domestici decorrenza 1° gennaio 2008			
LAVORATORI DOMESTICI			
Ore lavorate per settimana		Importo contributivo orario	
Retribuzione oraria			
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF ^a
(i) Fino a 24 ore/settimana			
fino a € 6,95	€ 6,16	€ 1,29 (0,31) ^b	€ 1,25 (0,31) ^b
oltre € 6,95, fino a € 8,48	€ 6,95	€ 1,46 (0,35) ^b	€ 1,42 (0,35) ^b
oltre € 8,48	€ 8,48	€ 1,78 (0,43) ^b	€ 1,73 (0,43) ^b
(ii) Oltre 24 ore/settimana		€ 0,94 (0,22) ^b	€ 0,91 (0,22) ^b

(a) il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporti fra coniugi e tra parenti o affini entro il 3° grado conviventi.

(b) la cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Fonte: Inps

La differenza tra una regolarizzazione parziale (basata su una dichiarazione di 25 ore/settimana) e una completa (con un orario effettivo di 54 ore/settimana) per una badante convivente può arrivare a costare circa 1.400 euro/anno aggiuntivi (di cui 400 euro a carico del lavoratore). Esiste, quindi, una consistente zona grigia tra regolarità e irregolarità: le ore dichiarate (con il versamento dei contributi) sono di gran lunga inferiori al numero di ore effettivamente prestate (forme di lavoro nero parziale) (Villa, 2007). Per alcune famiglie, quindi, diventa un problema pagare una badante per assistere un familiare (24 ore al giorno) per 1.200 euro (retribuzione da contratto collettivo 2007). Elisa Favè, nel corso dell'intervista, sostiene:

“Andrebbe ripensato un meccanismo di politiche sociali che agevoli la famiglia, ad esempio con un assegno mensile, a sostenere un costo equo del lavoro domestico perché, altrimenti, si induce alla irregolarità contrattuale”.

4.7.3 La tutela della maternità per una donna immigrata occupata come colf e badante

Il TU (capo X “Disposizioni speciali”) disciplina la tutela della maternità delle lavoratrici addette ai servizi domestici agli articoli 6 (comma 3), 16, 17, 22 (commi 3 e 6). E’ utile riportare testualmente i quattro articoli del TU.

L’articolo 6, comma 3 (TU) recita:

“Salva l’ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all’articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate”.

L’articolo 16 (TU) dispone:

“E’ vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all’articolo 20;*
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;*
- c) durante i tre mesi dopo il parto;*
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto”.*

L’articolo 17 (TU) recita:

“1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all’avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all’emanazione del primo decreto ministeriale, l’anticipazione del divieto di lavoro e’ disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l’interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell’articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;*
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.*

3. L’astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 e’ disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell’accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell’istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi”.

E l'articolo 22 (commi 3 e 6), TU recita:

“I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità”.

La lettura ragionata dei quattro articoli evidenzia che, per la lavoratrice domestica, la legislazione (TU) non contempla il diritto al congedo parentale, i riposi giornalieri e il congedo di malattia del figlio (v. scheda 7). Inoltre, diversamente dalle lavoratrici subordinate, che hanno diritto alla tutela economica della maternità fin dal primo giorno di lavoro, le lavoratrici domestiche possono riscuotere l'indennità di maternità dall'Inps solo alle seguenti condizioni:

- nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) 52 contributi settimanali, anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- in alternativa, nei 12 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico.

L'indennità di maternità viene corrisposta, quindi, alla lavoratrice domestica solo in presenza di requisiti contributivi ben precisi, mentre per le altre lavoratrici subordinate non è richiesta una copertura contributiva minima (ma solo un rapporto di lavoro subordinato in corso). Elisa Favè così commenta:

“Questa situazione è particolarmente svantaggiosa per le lavoratrici domestiche perché da un lato svolgono lavori discontinui e dall'altro si trovano ad avere rapporti di lavoro o parzialmente regolarizzati (le 25 ore settimanali) o non in regola e questo le priva della copertura contributiva minima per avere la tutela della maternità”.

Alle lavoratrici domestiche si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto del lavoro domestico, 2007-2011”⁴³. La tutela della maternità è presente all'articolo 24. Questo contratto collettivo non dispone condizioni di miglior favore rispetto alla legislazione nazionale (TU). L'articolo 24 (comma 1) si limita infatti a richiamare le norme di legge:

“Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi”.

⁴³ Il CCNL è stato rinnovato in data 13 febbraio 2007.

L'articolo 24, comma 3, contempla che la lavoratrice domestica, dall'inizio della gestazione fino al momento della cessazione del congedo di maternità, non può essere licenziata, salvo che per giusta causa:

“Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa [...]. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice”.

Le lavoratrici domestiche, quindi, non possono essere licenziate fino al 3° mese dopo il parto, a differenza delle altre lavoratrici subordinate, per le quali il divieto di licenziamento è prolungato fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, TU). Anche se afferma Elisa Favè:

“Le donne straniere difficilmente denunciano casi di licenziamento ingiusto. Sono in una condizione di maggior ricattabilità perché per ritrovare lavoro, spesso, funziona il passaparola. Molte volte, preferiscono dimettersi per avere poi la garanzia che la persona da cui hanno lavorato passi parola alla vicina, oppure le riprenda in servizio dopo la gravidanza. Quindi, il contenzioso in tema di licenziamento ingiusto è poco, anche se gli strumenti di tutela (denuncia al sindacato, alle associazioni, alla Consigliera di parità) ci sono”.

Inoltre, durante il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, la richiesta di dimissioni volontarie presentata dalla lavoratrice non deve essere convalidata dal servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (come invece accade per le altre lavoratrici dipendenti, art. 55, TU). Questo permette al datore di lavoro di “spingere” la propria lavoratrice a dimettersi volontariamente anziché licenziarla, evitando in questo modo la sanzione amministrativa “da lire due milioni a lire cinque milioni” prevista durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento (art. 54, comma 8, TU). Ma nel CCNL, in calce all'articolo 24, trova spazio una dichiarazione delle organizzazioni sindacali che recita:

“Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti della legislazione vigente, che esclude dall'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro le dimissioni della collaboratrice familiare in maternità (ex art. 55, comma 4, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151). Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi ed istituzioni, cui auspicano e parteciperanno le Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto”.

Il TU e il CCNL implicano forti limitazioni alla tutela della maternità per le lavoratrici domestiche rispetto a quanto previsto per le lavoratrici subordinate. Non sono contemplati i periodi di congedo parentale, i riposi giornalieri e il congedo per malattia del figlio. Elisa Favè così commenta i nodi di criticità sia di fatto che di diritto del lavoro domestico.

Di fatto:

“Per le donne straniere occupate nei lavori di cura, l'ingresso in Italia con regolare visto di soggiorno è difficile e limitato (quote d'ingresso troppo basse). E con la nuova proposta Amato-Ferrero si

vorrebbe far assumere una straniera dalle famiglie senza averla mai vista (difficile che una famiglia affidi un familiare ad una donna che non hanno mai visto in faccia). Poi esiste un'enorme problema di prova per le donne clandestine occupate come colf e badanti perché hanno il timore di ricevere un provvedimento di espulsione, essendo clandestine e senza regolare contratto di lavoro. Abbiamo, quindi, un sistema legislativo che induce alla clandestinità di questi rapporti?

Di diritto,

“E’ effettivamente necessario bilanciare la particolarità del lavoro domestico che si svolge in un contesto familiare dove il rapporto fiduciario è particolarmente intenso, e che si svolge all’interno di una realtà che economicamente non ha né le potenzialità né l’elasticità che può avere un’impresa. La soluzione che dovrebbe adottare il legislatore è, tenuto conto che il lavoro domestico e di cura rappresenta un risparmio enorme per la collettività, far intervenire lo stato con delle “provvidenze” a favore e a tutela delle lavoratrici domestiche per compensare questo gap enorme che c’è rispetto alle altre lavoratrici, senza gravare, così, sulle famiglie, ma garantendo a queste persone una copertura e una tutela analoghe alle altre lavoratrici. E’ necessario aiutare le famiglie a sostenere i costi per le colf e badanti?”.

Box 2. Tutela della maternità nel caso di immigrate con permesso di soggiorno ma senza regolare contratto di lavoro e nel caso di immigrate irregolari

- 1) ***Le donne immigrate occupate come colf e badanti con permesso di soggiorno ma senza regolare contratto di lavoro*** hanno le stesse tutele della maternità delle lavoratrici con contratto di lavoro regolare. Se la lavoratrice è in regola, il datore di lavoro spontaneamente adempie ai propri obblighi: versa i contributi, dà una retribuzione equa, ecc. La lavoratrice con permesso di soggiorno e regolare contratto di lavoro può, in ogni momento, andar all’Inps a chiedere l’indennità di maternità, dimostrando che il rapporto di lavoro è in essere. Il contratto di lavoro non richiede una forma scritta. La lavoratrice irregolare deve tuttavia dimostrare l’esistenza di un contratto di lavoro (e questo può essere difficile). In linea di principio le tutele sono le stesse, nel senso che se il rapporto di lavoro si è costituito, la lavoratrice ha diritto alla tutela della maternità come fosse in regola. Elisa Favè afferma che, in questo caso, *“le prestazioni contributive sono dovute dall’Inps a prescindere dall’inadempimento del datore di lavoro”*. Se la lavoratrice non in regola dimostra all’Inps che il rapporto di lavoro è in essere, l’Inps comunque, deve erogare l’indennità di maternità, sempre se la lavoratrice ha versato i contributi minimi previsti. Successivamente l’Inps si rivarrà sul datore di lavoro per recuperare quello che non ha dichiarato. Elisa Favè aggiunge: *“questo vale anche per le lavoratrici immigrate clandestine, perché tutti i diritti che derivano dallo svolgimento di rapporti di lavoro si applicano a prescindere dall’esistenza o meno di una regolarizzazione sia della presenza del lavoratore che dei versamenti contributivi. Un lavoratore, però, senza permesso di soggiorno, non andrà mai davanti a un giudice a far valere i propri diritti perché ha paura dell’espulsione”*.
- 2) ***Le immigrate irregolari (clandestine)*** non possono essere espulse e hanno diritto gratuitamente alle cure ambulatoriali e ospedaliere durante la gravidanza e il parto presso una struttura del servizio sanitario nazionale, potranno avere un permesso di soggiorno fino al 6° mese di vita del bambino per cure mediche e hanno diritto all’assegno di maternità (art. 19 D. Lgs. n. 286 del 25 Luglio 1998 *“Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”*). La legge assicura, quindi, in questi casi, le misure di tutela della maternità e di interruzione volontaria della gravidanza al pari delle cittadine italiane.

4.8 La lavoratrice parasubordinata

4.8.1 La riforma del mercato del lavoro

Il sistema di regolazione del mercato del lavoro italiano ha subito notevoli cambiamenti negli ultimi quindici anni. Il sistema duale lavoratore dipendente e lavoratore autonomo era divenuto un limite sia alle possibilità di partecipazione dei lavoratori che alle necessità dei datori di lavoro (Isfol Plus, 2006, p. 81).

A seguito della pubblicazione del “*Libro Bianco sul mercato del lavoro*” (un documento del Ministero del Lavoro, dell’ottobre 2001), è stato emanato il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per l’attuazione della legge 30/2003, denominata “*Legge Biagi, una riforma per il lavoro*”. Il decreto 276/2003 ha introdotto nuove forme di rapporto di lavoro, alcune di tipo dipendente, altre autonome e altre ancora di natura ibrida, nelle quali alla forma autonoma corrispondono molte prestazioni che hanno caratteri chiari di dipendenza, come il lavoro parasubordinato. Queste nuove forme di lavoro sono caratterizzate da elementi di atipicità rispetto ai contratti di lavoro subordinato standard a tempo pieno e alle tradizionali forme di lavoro autonomo. Tra le forme di lavoro non standard più diffuse, con livelli di subordinazione più o meno accentuati, vi sono le collaborazioni occasionali, le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a progetto. Queste nuove tipologie contrattuali hanno ulteriormente aumentato il grado di flessibilità in un mercato del lavoro già segmentato, quindi con una accentuazione del confine tra lavori sicuri, che concedono aspettative future ed assicurano un buon sistema di tutele, e lavori precari, che forniscono scarse garanzie e deboli tutele (Villa, 2004, p. 18).

4.8.2 La tutela della maternità per le collaboratrici coordinate e continuative nel settore pubblico

La forma contrattuale della Collaborazione Coordinata e Continuativa (co.co.co.) si basa su principi di flessibilità e trova il proprio punto di forza nell’assenza per il collaboratore di vincoli di presenza e orario e nella rapidità e semplicità con cui il contratto può essere stipulato. Le co.co.co. modificate dal D. Lgs. 276/2003 con l’introduzione del lavoro a progetto, trovano ancora possibilità di applicazione al personale delle pubbliche amministrazioni. L’attuale normativa (art. 2, comma 26, legge n. 335/95 e D.M. 04/04/2002) prevede l’iscrizione dei titolari dei rapporti di collaborazione alla Gestione Separata dell’Inps.

Questa forma contrattuale, sia negli anni scorsi che attualmente, è stata ampiamente utilizzata nel pubblico impiego, tuttavia risulta difficile fare una esatta quantificazione della reale partecipazione dei collaboratori all’interno del settore pubblico in Italia. In provincia di Trento, sono presenti 3.300 co.co.co., e la componente femminile è pari al 57,6% (OML, 2007, p. 119).

La presenza di questo contratto nell'ambito pubblico va inquadrato al pari di quello di altre formule flessibili, vale a dire nelle politiche di gestione del personale, orientate ad un contenimento dei costi dell'organico per risanare i bilanci. Non va sottovalutato, inoltre, il loro utilizzo allo scopo di migliorare e rendere più efficace l'azione pubblica (Pallini, 2006, p. 42) e di offrire la possibilità per superare i vincoli normativi, come il blocco delle assunzioni. Infatti, questa forma contrattuale consente di alleviare il peso economico delle nuove assunzioni e di evitare l'obbligo di assunzione con concorso pubblico.

I motivi del successo delle collaborazioni stanno nella relativa facilità dell'utilizzo e nella capacità di rispondere ai vincoli, reali o percepiti, e alle rigidità del mercato. E' indubbia la convenienza economica e il vantaggio sul versante della flessibilità per le imprese che, attraverso le collaborazioni, possono ottenere prestazioni e servizi senza sobbarcarsi l'onere in termini di costi di un lavoratore alle dipendenze. Sul collaboratore esse possono esercitare nel contempo una qualche forma di controllo rispetto al risultato e allo svolgimento della prestazione. Non c'è peraltro solo un interesse da parte delle imprese; si rileva, infatti, una sempre maggiore disponibilità dei lavoratori a candidarsi e ad accettare questo tipo di occupazione, rispetto alla quale sono apprezzati in particolare i margini di autonomia organizzativa e la flessibilità d'orario (OML, 2002). Come sintetizza Renata Semenza (2000):

“Il fenomeno è da mettere in relazione con le due forze che ne determinano lo sviluppo: il mutamento della domanda e il comportamento dell'offerta verso il lavoro flessibile” (p.13).

La crescita delle collaborazioni si inquadra nel contesto della più generale trasformazione che sta avvenendo nel mondo del lavoro: essa riguarda, in particolare, il lavoro dipendente, con la nascita di nuove forme di occupazione e l'aumento dei rapporti a termine nelle varie sottospecie, ma non manca di coinvolgere anche il lavoro indipendente in quanto tale.

La rigidità del settore pubblico, come i tempi lunghi di selezione e l'impossibilità di poter ricorrere a figure necessarie in breve tempo, spingono a valersi di queste nuove forme contrattuali che consentono al dirigente di negoziare la durata, le condizioni retributive e gli incentivi caso per caso.

E' pratica comune che, nel settore pubblico, tale forma contrattuale sia utilizzata in sostituzione di forme contrattuali più onerose o più complesse da stipulare, come le assunzioni a tempo determinato o indeterminato. In questa situazione, lungi dall'aver raggiunto quei vantaggi che in linea teorica la flessibilità del contratto consentirebbe, la figura del co.co.co. è molto spesso sovrapponibile a quella del dipendente per quanto riguarda i doveri ma estremamente deficitaria dal punto di vista dei diritti. In particolare, dal punto di vista delle tutele per maternità, le co.co.co. hanno diritto a un contributo nella misura dell'80% del reddito derivante da collaborazione coordinata e continuativa, prodotta

nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità. Per calcolare l'indennità il reddito viene diviso per 365 giornate e sull'importo di una giornata si applica l'80%. Tale indennità è prevista per i cinque mesi del congedo di maternità, a condizione che abbiano versato all'Inps almeno tre mensilità di contribuzione⁴⁴, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del TU (v. scheda 8). Per le lavoratrici dipendenti del settore pubblico tale importo è pari al 100% della retribuzione in quanto integrato dal datore di lavoro a livello di contrattazione collettiva. Le lavoratrici co.co.co. non hanno diritto ai permessi di allattamento, diritti, invece, concessi ai lavoratori dipendenti. Non risulta, inoltre, che i co.co.co. abbiano alcun diritto ad astensioni per malattia dei figli sotto i tre anni, al contrario dei loro colleghi che possono fruire durante l'arco dell'anno di trenta giorni retribuiti al 100%. Tuttavia, Milena Turrini, Inps di Rovereto, afferma:

“Se i contributi versati dalla collaboratrice alla Gestione Separata dell'Inps risultano bassi, questa può richiedere alla provincia un'integrazione, per avere un'indennità di maternità più elevata”.

I vantaggi che l'amministrazione pubblica ottiene da queste forme contrattuali non si riflettono sulla collaboratrice assunta che vive un forte limite alla realizzazione dei piani familiari e alla progettazione di un'eventuale maternità.

Nel corso del 2007, però, due importanti novità sono state introdotte per le lavoratrici co.co.co.

La prima, prevista dalla legge n. 296/2006 (Finanziaria per l'anno 2007) è il riconoscimento del diritto al congedo parentale. L'articolo 1, comma 788, prevede la corresponsione, in favore dei lavoratori a progetto e categorie assimilate⁴⁵ iscritti alla Gestione Separata Inps, di un'indennità per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Dal 1 gennaio 2007, quindi, hanno diritto all'indennità per congedo parentale quei soggetti (madri e padri co.co.co.) per i quali sia stato riscontrato l'accreditamento di almeno tre mensilità della contribuzione maggiorata dello 0,50% fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, e dello 0,72% per i periodi successivi, nei dodici mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità (art. 16 del TU). L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante da attività di

⁴⁴ Dal 1 gennaio 2008, le lavoratrici co.co.co. versano all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.

⁴⁵ Per “categorie assimilate” si intendono i collaboratori coordinati e continuativi, mentre non possono essere equiparati ai lavoratori a progetto i soggetti che svolgono prestazioni occasionali (cioè inferiori a trenta giorni di durata nell'anno solare e con un compenso inferiore a cinquemila euro con lo stesso committente).

collaborazione coordinata e continuativa, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

La seconda novità, introdotta dal D.M. 12/07/2007 e pubblicato sulla G.U. n. 247 del 23/10/2007⁴⁶, ha previsto l'estensione in favore delle lavoratrici co.co.co. delle disposizioni di cui agli artt. 16, 17 e 22 del TU (congedo di maternità obbligatorio, congedo di maternità anticipato⁴⁷ e relativo trattamento economico). Tale decreto inibisce lo svolgimento dell'attività lavorativa nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi al parto e dà la possibilità di beneficiare dell'astensione obbligatoria anticipata e del relativo trattamento economico (art. 17 e 22 del TU)⁴⁸. Nel periodo di astensione anticipata la co.co.co. ha diritto a ricevere dall'Inps la medesima indennità prevista per i cinque mesi di congedo di maternità dall'articolo 4 del D.M. 04/04/2002, ossia l'80% del reddito derivante dall'attività di collaborazione coordinata e continuativa, prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione dal lavoro per maternità.

4.8.3 La tutela della maternità per una lavoratrice a progetto

Il contratto di lavoro a progetto è una delle novità più importanti della “*Legge Biagi*”. Questa nuova tipologia contrattuale sostituisce i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, che hanno avuto nel corso degli anni una grande diffusione, regolandone sia la forma contrattuale che le finalità. Con questa nuova tipologia contrattuale si è offerto al lavoratore oltre ad un riconoscimento giuridico anche un minimo di tutele in materia di salute e sicurezza. La nuova normativa, difatti, riduce il campo d'applicazione, stabilendo che il contratto di lavoro a progetto deve contenere uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione⁴⁹. Il lavoratore può svolgere la sua attività per più committenti, salvo diverso accordo fra le parti⁵⁰. Il contratto, inoltre, deve essere stipulato in forma scritta e deve necessariamente indicare:

- a) la durata, determinata o determinabile, della prestazione lavorativa;
- b) la formulazione del progetto o del programma di lavoro;
- c) il corrispettivo, con le modalità ed i tempi del pagamento;

⁴⁶ A decorrenza dal 7/11/2007 (data di entrata in vigore del D.M. 12/07/2007).

⁴⁷ Tale astensione, così come per le lavoratrici dipendenti, potrà avere una durata tra l'inizio della gravidanza ed il compimento dei 7 mesi del bambino.

⁴⁸ La Circolare Inps n. 137/2007 fornisce chiarimenti e detta le istruzioni operative alle novità previste dalla Finanziaria per l'anno 2007 per le co.co.co., co.co.pro. e categorie assimilate.

⁴⁹ Art. 61, comma 1, del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

⁵⁰ Art. 64 del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

- d) le forme di coordinamento del lavoratore con il committente per l'esecuzione del lavoro;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore⁵¹.

La mancanza di questi elementi qualifica il contratto come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La lavoratrice ha quindi diritto alle tutele della maternità previste per il lavoratore dipendente con contratto a tempo indeterminato.

La nuova disciplina sul lavoro a progetto stabilisce che i rapporti di lavoro non superiori ai trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e con un compenso non superiore a 5.000 euro nel medesimo anno solare costituisce una collaborazione occasionale.⁵² Per identificare questa tipologia contrattuale, dunque, vengono fissati due criteri alternativi, uno connesso alla durata della prestazione nei confronti dello stesso committente, l'altro connesso all'ammontare del corrispettivo. Per quanto riguarda il profilo previdenziale per il lavoro a progetto esiste l'obbligo di iscrizione alla Gestione Separata dell'Inps.

La nuova normativa, dettata dal D. Lgs. 276/2003 (art. 61 e seguenti) e dalla L. 30/2003, definisce i nuovi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.

Per le lavoratrici a progetto, iscritte alla Gestione Separata dell'Inps, spetta un'indennità di maternità, per i due mesi antecedenti il parto e nei tre successivi, pari all'80% del reddito derivante dalla propria professione, prodotto nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità, qualora abbiano maturato in questo arco di tempo almeno tre mensilità di contribuzione⁵³.

Con riferimento alle ipotesi di maternità, i commi 1 e 3 dell'articolo 66 del D. Lgs. 276/2003 dispongono che la gravidanza del collaboratore non determina l'estinzione del rapporto contrattuale, bensì la sua sospensione senza corrispettivo (v. scheda 11). Con la Circolare n. 1 del 2004, il Ministro del Lavoro ha ribadito che la *“durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale”*.

La legislazione attuale non prevede per le lavoratrici co.co.pro.: i controlli prenatali, i riposi per “allattamento” e il congedo per malattia del figlio.

La Finanziaria del 2007 (legge n. 296/2006), però, ha previsto per le co.co.pro. l'estensione di alcune tutele della maternità previste per le lavoratrici dipendenti. Prima fra tutte, a maggiore tutela della salute della donna e di quella del bambino, il divieto di prestare attività lavorativa durante il periodo di congedo di maternità (per i due mesi precedenti il

⁵¹ Art. 62 del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

⁵² Art. 61, comma 2, del Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

⁵³ Dal 1 gennaio 2008, le lavoratrici co.co.pro. versano all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.

parto e i tre mesi successivi), prima non garantito. La nuova tutela si applica per i parti avvenuti dal 7 novembre 2007⁵⁴.

In secondo luogo l'estensione della tutela della maternità anticipata: il congedo ordinario di cinque mesi può essere allungato, previa autorizzazione dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, alle condizioni e nei termini previsti dall'articolo 17 del TU, ossia ai casi di gravidanza con complicazioni o rischi alla salute per il bambino o la madre. Per effetto di tale estensione, il congedo di maternità delle collaboratrici, così come per le lavoratrici con contratti di lavoro di tipo subordinato, potrà avere una durata tra l'inizio della gravidanza ed il compimento dei sette mesi di vita del bambino. Durante l'eventuale astensione anticipata la lavoratrice a progetto acquisisce il diritto a ricevere da parte dell'Inps la medesima indennità già prevista e determinata per i cinque mesi di congedo obbligatorio dall'articolo 4 del D.M. 04/04/2002 ossia, con riferimento al reddito di collaborazione, l'indennità compete nella misura dell'80% per tante frazioni di 365 quanti sono i giorni compresi nel periodo di astensione. Ma al contrario delle lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei cui confronti opera il principio di automaticità in caso di assenza di contribuzione, tale indennità spetta soltanto a coloro in favore delle quali, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata Inps (v. nota 50).

Ultima novità è il riconoscimento dell'indennità per congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori a progetto. Spetta a decorrere dai parti avvenuti dal 1° gennaio 2007 e limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito derivante da attività di lavoro a progetto, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento sopra individuato. Anche in questo caso è necessario un requisito contributivo minimo uguale al precedente.

4.8.4 La tutela della maternità per le co.co.pro. nelle fondazioni di ricerca in provincia di Trento

L'articolo 1 della legge Regionale n. 14 del 2005 afferma:

“La Provincia Autonoma di Trento promuove una strategia di sviluppo territoriale basata sulla conoscenza, riconoscendo nella promozione, nella crescita e nella diffusione della ricerca e dell'innovazione uno strumento fondamentale per la crescita del capitale umano, per lo sviluppo del sistema delle imprese e della qualità e competitività dell'intero territorio provinciale”.

Questa legge completa una parte importante della riforma del sistema trentino della ricerca, iniziato nel 2001, con la diffusione delle “Linee di indirizzo per il riordino del

⁵⁴ Data di entrata in vigore del D.M. 12/07/2007.

sistema della ricerca e dell'innovazione"⁵⁵. All'interno di questo documento troviamo la riorganizzazione di tre enti funzionali della Provincia preposti alla ricerca: Istituto Trentino di Cultura (ITC), Centro di Ecologia Alpina (CEA), Istituto Agrario di S. Michele all'Adige (IASMA). E' stata prevista la trasformazione di questi enti in Fondazioni di diritto privato che perseguono finalità di interesse pubblico e non hanno scopi di lucro.

Nelle "Linee di indirizzo per il riordino del sistema della ricerca e dell'innovazione" (Provincia Autonoma di Trento, 2004) si afferma:

"La configurazione giuridica di fondazione, inedita in Italia per quanto riguarda la ricerca pubblica ma ampiamente diffusa nel settore della cultura, rappresenta ormai uno strumento consolidato per la riorganizzazione di soggetti pubblici rendendoli maggiormente autonomi e salvaguardando al contempo il carattere di servizio di pubblica utilità della loro missione" (p. 7).

La Fondazione Bruno Kessler raccoglie l'eredità dell'ITC, che per oltre quarant'anni ha svolto attività di ricerca di rilievo internazionale. Con una rinnovata organizzazione e lo stesso spirito di innovazione prosegue l'attività verso nuovi orizzonti di ricerca. Il Centro di Ecologia Alpina (CEA) sarà soppresso e conferirà le proprie attività all'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige (IASMA). Questo Istituto effettua e promuove attività di ricerca e sperimentazione scientifica, di istruzione e formazione, di assistenza tecnica, nonché di servizio alle imprese, il tutto finalizzato alla crescita socio-economica e culturale degli addetti all'agricoltura e allo sviluppo del sistema agro-alimentare e forestale, con particolare riferimento all'ambiente e alla tutela del territorio trentino. Lo IASMA conferirà le proprie attività alla nascente Fondazione "Edmund Mach".

Gianluca Sartori⁵⁶, assessore provinciale alla Programmazione, Ricerca e Innovazione, ha spiegato che *"nel mondo, la ricerca è sempre più organizzata in Fondazioni. Con questa riforma stiamo allineando il Trentino alle migliori realtà internazionali"*.

Nel settore della ricerca, dopo la trasformazione dell'ITC, IASMA e CEA in Fondazioni, l'attenzione è focalizzata al nuovo "Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale delle fondazioni di ricerca", sottoscritto il 28 settembre 2007, dopo una sofferta fase di contrattazione durata circa un anno. Roberto Tavagnutti⁵⁷, Cisl FPS del Trentino, afferma in proposito:

"Si tratta di un contratto importante che darà risposte sia al personale di ruolo, sia al precariato che da anni opera all'interno di queste istituzioni. Il sindacato non era certo d'accordo sulla legge di trasformazione in fondazioni degli istituti di ricerca, ma una volta avvenuta l'operazione, l'unica cosa possibile era prenderne atto e stabilire un percorso di concertazione con le amministrazioni per arrivare a dare una risposta al personale".

⁵⁵ Provincia Autonoma di Trento, (2004), *Linee di indirizzo per il riordino del sistema della ricerca e dell'innovazione*, Assessorato alla programmazione, ricerca e innovazione, Trento.

⁵⁶ Comunicato stampa Provincia Autonoma di Trento, 26/02/2007, n. 440.

⁵⁷ Intervento estratto dall'articolo *"Contratto privato della ricerca: un aspetto fondamentale del progetto trentino"*, 26 luglio 2007, scaricabile su www.cisltn.it/a_articoli.asp?artid=694&prov=arto&sez=29

All'interno delle fondazioni di ricerca in provincia di Trento (Istituto San Michele, Fondazione Kessler, CEA), secondo Salvatore Conte, ALAI Cisl (che rappresenta e tutela chi è occupato in lavori atipici)⁵⁸ sono presenti circa 400 co.co.pro., che rappresentano il 90% dei contratti di lavoro presenti nelle 3 fondazioni.

Il nuovo CCPL prevede, per la Fondazione Kessler, una stabilizzazione di 80-90 ricercatori attualmente con incarico a progetto. Il CCPL si applica a tutto il personale dipendente delle fondazioni. Per i lavoratori a progetto è stato sottoscritto un protocollo d'intesa per migliorare le tutele del personale assunto con questi contratti nelle fondazioni di ricerca: la prima intesa di questo tipo in Trentino.

Al fine di arricchire le tutele previste dall'articolo 66 del D. Lgs. 276/2003 per i collaboratori a progetto, l'articolo 3 del protocollo d'intesa indica tre importanti e favorevoli cambiamenti per le madri-co.co.pro. A tal proposito, l'articolo 3 del protocollo recita:

“a) L'indennità di maternità a carico dell'Inps è anticipata dalla fondazione al collaboratore, con successivo recupero da parte del committente presso l'Inps di quanto anticipato;

b) La fondazione, ove consentito dalle proprie esigenze produttive ed organizzative, riconosce alla collaboratrice in maternità il diritto di astenersi dal prestare la propria attività, oltre che per i due mesi prima della data presunta del parto e dei tre mesi successivi alla nascita, per altri trenta giorni di congedi parentali le cui modalità di fruizione sono concordate mediante apposita pattuizione individuale;

c) L'indennità di maternità a carico dell'Inps è integrata da parte delle Fondazioni in misura tale da assicurare la percezione del corrispettivo”.

L'articolo 3, comma c, prevede un'integrazione al 100% dell'indennità di maternità (per le co.co.pro., la normativa italiana prevede l'80%).

Secondo l'allegato 2 della Circolare Inps n. 138/2002 la lavoratrice per ottenere l'indennità di maternità deve presentare alla sede Inps, entro un anno dal parto, una domanda corredata dal certificato di nascita del bambino e da una dichiarazione resa dall'interessata ai sensi di legge, attestante la sua qualità di madre del bambino nato. Il protocollo d'intesa contempla, invece, l'anticipazione dell'indennità di maternità da parte della fondazione alle co.co.pro. (art. 3, comma a). La collaboratrice appena entra in maternità può fare la domanda e continuare a percepire il corrispettivo con cadenza mensile. Salvatore Conte, ALAI Cisl, precisa:

“Questa clausola è stata inserita al fine di dare continuità economica alla collaboratrice, considerato che la tempistica di erogazione dell'indennità da parte dell'Inps mal si concilia con le esigenze economiche della lavoratrice”.

L'articolo 3, comma b, del protocollo continua riconoscendo 30 giorni di congedo parentale, in aggiunta al periodo di congedo di maternità da fruire nel primo anno di vita del

⁵⁸ Nostra Intervista a Salvatore Conte, ALAI Cisl, 10 ottobre 2007.

bambino, con retribuzione pari al 30% del reddito derivante da attività di lavoro a progetto, percepito nei dodici mesi precedenti il periodo indennizzabile (v. scheda 9).

Il protocollo, anche se prevede condizioni di miglior favore rispetto alla legislazione nazionale, è ancora povero di tutele in tema di maternità rispetto alle lavoratrici dipendenti. Salvatore Conte, ALAI Cisl, conferma questa situazione ed afferma con decisione:

“è necessario estendere le tutele dei lavoratori dipendenti (gravidenza a rischio⁵⁹, congedo per malattia del figlio, riposi per allattamento) ai lavoratori a progetto. Flessibili sì, ma con tutele”.

Il protocollo d'intesa contempla anche una clausola di salvaguardia, che prevede di affiancare alle disposizioni contenute nel testo le leggi nazionali e/o provinciali che apportano miglioramenti. Per questo motivo con l'entrata in vigore della legge n. 296/2006 che ha previsto l'estensione di alcune tutele della maternità per le lavoratrici parasubordinate, quali la gravidanza a rischio e il congedo parentale le disposizioni contenute all'interno del protocollo di intesa non vengono invalidate, anzi concedono più diritti alle lavoratrici delle fondazioni di ricerca trentine.

Le dipendenti delle fondazioni di ricerca con contratto di lavoro a progetto, da quanto previsto dalla normativa nazionale, in caso di maternità possono fruire dal 7 novembre 2007 sia della gravidanza a rischio che di tre mesi di congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino, in questo caso i trenta giorni di congedo parentale previsti dal protocollo sottoscritto il 28 settembre 2007 possono essere integrati al periodo contemplato dalla normativa nazionale. Quindi, le co.co.pro. occupate nelle fondazioni di ricerca hanno diritto a 3 mesi di congedo parentale entro il primo anno di vita del bambino, come previsto dalla legge nazionale (legge 296/2006 e DM 12/07/2007) e ad ulteriori 30 giorni di astensione facoltativa, introdotti dal protocollo d'intesa.

Le lavoratrici a progetto hanno diritto a ricevere da parte dell'Inps un'indennità sia per la gravidanza a rischio che per il congedo parentale. L'indennità prevista in caso di gravidanza a rischio è pari all'80% del reddito derivante dall'attività di collaborazione prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, come previsto dall'articolo 4 del DM 04/04/2002. Mentre l'indennità prevista per il congedo parentale è pari al 30% del reddito derivante da attività di lavoro a progetto, percepito nei dodici mesi precedenti il periodo indennizzabile. È bene precisare che per entrambi i periodi per ottenere l'indennità è necessario avere un requisito contributivo minimo, aver versato almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata Inps⁶⁰.

⁵⁹ Con il Decreto Ministeriale 12/07/07 la gravidanza a rischio per le collaboratrici a progetto è tutelata (v. paragrafo 4.8 al punto 6), tuttavia al momento dell'intervista la normativa non prevedeva tale tutela.

⁶⁰ Dal 1 gennaio 2008, le lavoratrici co.co.pro. versano all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.

4.8.5 La tutela della maternità per le Dottorande/Dottoresse di ricerca nell'Università degli Studi di Trento

Il Dottorato di ricerca è un titolo accademico italiano di livello post-universitario, come è definito nella legislazione sui concorsi pubblici, o *post-lauream*, come è più propriamente definito dagli atenei (non fa parte, cioè, del sistema universitario articolato su cicli didattici). Detto comunemente Dottorato, è stato introdotto nel sistema universitario italiano nel 1980 (legge 21 febbraio 1980, n. 28, D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382) e rappresenta il più alto grado di istruzione.

L'ammissione ai corsi di Dottorato di ricerca si ottiene mediante concorso, bandito autonomamente dalle singole università. Almeno la metà dei posti messi a concorso è coperta da borsa di studio. I requisiti di ammissione al concorso e le modalità dello stesso sono stabiliti autonomamente dalle singole università, come pure denominazioni e contenuti dei corsi stessi. La durata del corso di Dottorato di ricerca è di almeno tre anni accademici, e non sono mai stati istituiti corsi di Dottorato di durata superiore a cinque. Al termine di ogni anno si viene ammessi all'anno successivo previa relazione favorevole del docente tutor, che segue il progetto di ricerca, e il corso si conclude generalmente con una dissertazione nota come "tesi di Dottorato".

Sebbene nel gergo universitario con il termine "*Dottorato*" si faccia generalmente riferimento al corso di Dottorato di ricerca, e gli studenti dei corsi di dottorato siano noti come "*Dottorandi*", in realtà il "*Dottorato*" è il titolo che si consegue al termine del corso, non il corso stesso. A chi ha conseguito il titolo spetta inoltre, ai sensi del decreto MIUR 22 ottobre 2004, n. 270, la qualifica accademica di Dottore di ricerca.

Il regolamento di Ateneo dell'Università degli Studi di Trento in materia di scuole di dottorato di ricerca dispone all'articolo 25 (comma 4):

"E' diritto del dottorando ottenere la sospensione per maternità".

Chiara Perazzolli, Dottoranda in Ingegneria dei Materiali e neo-mamma, e membro dell'ADI (Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani), chiarisce la tutela della maternità per le Dottorande/Dottoresse di ricerca⁶¹:

"Il regolamento di Dottorato (per tutte le Facoltà dell'Ateneo trentino) prevede che una futura mamma possa (facoltativamente) assentarsi dal lavoro per 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto oppure 2 mesi prima e 3 mesi dopo, per un totale di 5 mesi. In questo periodo la borsa di Dottorato viene sospesa. I 5 mesi persi non si recuperano e durante questo periodo non esiste alcuna indennità di maternità. Volendo si può chiedere all'Inps un contributo, che è comunque esiguo (avevamo fatto un calcolo approssimativo con un'addetta dell'Inps, ed ammontava a circa 300 euro al mese ... ma piuttosto di nulla ...)".

⁶¹ Nostra intervista a Chiara Perazzolli, neomamma e dottoranda di ricerca, 9 ottobre 2007.

E' prevista la sospensione del corso di dottorato per maternità. La sospensione può essere richiesta dall'interessata a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi ovvero, a partire dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi quattro mesi (ai sensi degli artt. 16 e 20, TU). La dottoranda non ha l'obbligo di astensione, come invece accade per le lavoratrici subordinate (congedo di maternità obbligatorio, art. 16, TU). Inoltre, può prorogare la durata del suo rapporto di 180 giorni, salvo previsione contrattuale più favorevole (v. scheda 9).

Alla madre-dottoranda, iscritta alla Gestione Separata Inps⁶², non spettano il congedo di maternità anticipato, il congedo parentale, i riposi giornalieri e non ha diritto alla prestazione di aborto (Circolare Inps 138/2002).

Chiara Perazzoli racconta la sua esperienza di madre-dottoranda. Durante la maternità lavorava nel laboratorio di chimica della Facoltà di Ingegneria e il suo "ufficio" era nella stanza dove si trovano macchinari d'analisi. Il medico del lavoro, a cui si era rivolta, le aveva proibito di restare per lunghi periodi all'interno dei laboratori di chimica e negli ambienti dove c'era un porosimetro al mercurio, per salvaguardare la salute del suo bambino:

"Per questo riesco solo a far partire e a terminare l'analisi. Per fortuna una ricercatrice mi ha ospitata con la scrivania nel suo ufficio".

La maggior parte dei suoi colleghi sono stati comprensivi:

"Il mio tutor è stato molto comprensivo sia per quanto riguarda i tempi che le nuove modalità di lavoro. Altrettanto non posso dire dei docenti collaboratori che, un po' per disinteresse un po' sovrappensiero, non si sono curati di non farmi lavorare in ambienti a rischio (cosa che mi sono rifiutata di fare, con conseguenze sul mio rapporto con loro).

Chiara ha lavorato fino a 2 giorni prima del parto ("perché stavo bene") e poi è rimasta a casa e lo è tuttora:

"Sono a casa a scrivere la tesi di Dottorato. Non ho ritenuto giusto prorogare, visto che altri miei colleghi sono a casa anche loro per scrivere la tesi".

Ed in conclusione al suo racconto, espone delle possibili proposte per migliorare la situazione attuale delle Dottorande/Dottoresse di ricerca che entrano in maternità:

"Innanzitutto la possibilità di recuperare i mesi di maternità (5) subito e non l'anno successivo. Poi una maggior tutela lavorativa. Ho interpellato io personalmente il medico del lavoro, poiché i Dottorandi non sono dipendenti dell'Università...in realtà lui mi ha semplicemente fatto il favore di controllare l'ambiente in cui lavoravo".

Barbara Poggio, docente alla Facoltà di Sociologia di Trento⁶³, suggerisce altre forme di sostegno alle Dottorande/Dottoresse di ricerca:

⁶² I beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di Dottorato di ricerca, erogate dall'università, sono obbligati ad iscriversi alla Gestione Separata dell'Inps.

“Un supporto economico alle madri durante il periodo di astensione dal lavoro, e non solo una sospensione del corso di dottorato per la nascita di un figlio”.

All'estero, ci racconta, sono presenti più servizi all'infanzia, supporti e contributi economici per le madri-Dottorande/Dottoresse di ricerca e questi aiutano le donne nella conciliazione lavoro-famiglia.

4.8.6 La tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata Inps

Con la legge di riforma del sistema pensionistico del 1995 (articolo 2, legge 8 agosto 1996, n. 335, c.d. “Riforma Dini”) è stata istituita presso l'Inps una Gestione Separata con lo scopo di fornire tutela previdenziale agli individui che esercitano attività in forma autonoma oppure parasubordinata. I lavoratori parasubordinati, definiti come il “popolo del 10%” (oggi dovremmo più correttamente parlare del “popolo del 14%”) si presentano fortemente variegati al loro interno (OML, 2002). Il fondo, infatti, raccoglie soggetti che svolgono lavori diversi a cui si accompagnano differenze di reddito e di *status*, per esempio venditori a domicilio, consulenti, gli iscritti ai dottorati di ricerca, giornalisti ed ecc. Questo fondo ha attratto sia le vecchie che le nuove forme di lavoro flessibile, come quelli che svolgono lavori di basso profilo professionale e/o di tipo esecutivo e quelli che lavorano nel variegato mondo del terziario (Pallini, 2006, p. 26).

La Gestione Separata, dunque, ha funzionato da polo di attrazione per tutte quei lavoratori che non hanno una cassa di assistenza. I contributi versati all'interno della Gestione Separata hanno lo scopo principale di finanziare un fondo obbligatorio che garantisce una pensione (invalidità, vecchiaia e superstiti) calcolata con il sistema contributivo in presenza di un minimo di cinque anni di versamento.

Il contributo previdenziale alla Gestione Separata deve essere versato da:

- professionisti sprovvisti di cassa previdenziale
- i collaboratori a progetto
- i collaboratori coordinati e continuativi delle pubbliche amministrazioni
- i lavoratori autonomi occasionali quando il reddito prodotto nell'anno superi i 5.000 euro
- gli assegnatari di borse di studio erogate dalle università per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.

I contributi per i professionisti e i collaboratori si calcolano applicando all'imponibile contributivo le aliquote stabile annualmente per legge, che variano a seconda delle caratteristiche dei soggetti interessati.

⁶³ Nostra intervista a Barbara Poggio, docente alla Facoltà di Sociologia, 20 ottobre 2007.

Per l'anno 2008, l'importo del contributo da corrispondere varia in relazione all'appartenenza del contribuente ad altra gestione previdenziale o meno. Precisamente si distinguono due diverse aliquote:

- 17% per tutti i soggetti iscritti ad altra forma previdenziale o titolari di pensione non diretta (indiretta, di reversibilità)
- 24% per i soggetti privi di altra forma previdenziale. Ricordiamo che in quest'ultimo caso, in aggiunta, va corrisposta una componente pari allo 0,72% per finanziare la maternità, la malattia e gli assegni per il nucleo familiare.

Le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata che versano l'aliquota dello 0,72%, per l'anno 2008, non iscritte ad altre gestioni previdenziali obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità per i due mesi precedenti la data effettiva del parto e per i tre mesi successivi alla nascita del bambino. Devono, tuttavia, aver versato nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità, tre mensilità di contribuzione nella Gestione Separata.

Nel caso la lavoratrice risulti cancellata dalla Gestione Separata ma in possesso del requisito minimo contributivo ha ugualmente diritto all'indennità di maternità, salvo che non abbia diritto *“a prestazioni di maternità di importo superiore in forza di un'attività diversa (subordinata o autonoma) successivamente intrapresa”* (Circolare Inps 138/2002).

L'indennità di maternità è pari all'80% del reddito derivante dall'attività di collaborazione prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro. Per i collaboratori coordinati continuativi o a progetto viene preso a riferimento il reddito dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, mentre per le libere professioniste viene preso a riferimento il reddito annuale risultante dalla denuncia dei redditi derivanti dall'attività libero professionale.

La lavoratrice per ottenere l'indennità di maternità deve presentare alla sede Inps, entro un anno dal parto, una domanda corredata dal certificato di nascita del bambino e da una dichiarazione resa dall'interessata ai sensi di legge, attestante la sua qualità di madre del bambino nato.

Alla lavoratrice madre iscritta alla Gestione Separata non spettano, i riposi giornalieri e non ha diritto alla prestazione di aborto (Circolare Inps 138/2002) (v. scheda 11). Si considera aborto, in analogia con quello disposto per le lavoratrici dipendenti, l'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonostante questo caso non dia titolo all'indennità di maternità, la lavoratrice può avere diritto all'indennità di malattia. L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° dall'inizio della gestazione è da considerare a tutti gli effetti parto, pertanto la lavoratrice iscritta alla Gestione Separata ha diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di cinque mesi.

È importante ricordare che l'indennità di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, per questo motivo in caso di ricovero ospedaliero (anche per motivi correlati alla gravidanza) l'indennità di malattia non spetta durante i periodi di maternità indennizzabili se non per eventuale degenza non ricompresa nel trattamento di maternità.

Fra le iscritte alla Gestione Separata vi sono anche le collaboratrici coordinate e continuative del settore pubblico, queste nonostante svolgono la loro attività come fossero dipendenti, non hanno diritto al trattamento previsto per la lavoratrice con contratto standard. Tuttavia, in caso i contributi versati nella Gestione Separata risultassero bassi, può richiedere alla Provincia Autonoma di Trento un'integrazione dell'indennità di maternità che le spetta.

Con Circolare n. 137 del 21 dicembre 2007 l'Inps ha esteso alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata⁶⁴ le disposizioni degli articoli 16, 17 e 22 del TU. Si tratta della norma attuativa del Decreto Ministeriale del 12 luglio 2007, a sua volta attuativo delle disposizioni contenute nella Finanziaria 2007. In pratica, dal 7 novembre 2007, anche le lavoratrici a progetto e categorie assimilate hanno diritti alla cosiddetta astensione obbligatoria dal lavoro per 5 mesi (due precedenti e tre successivi al parto, con flessibilità volontaria di un mese ed eventuale ampliamento del periodo in caso di complicanze o di incompatibilità della gravidanza con le condizioni lavorative e ambientali). Ai committenti è espressamente vietato di adibire al lavoro le donne durante questo periodo, pena l'arresto fino a sei mesi.

Durante il congedo, le lavoratrici hanno diritto all'indennità di maternità, purché nei dodici mesi precedenti abbiano versato almeno tre mesi di contributi alla Gestione Separata⁶⁵. Per le libere professioniste l'indennità di maternità è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. La tutela è riconosciuta anche in caso di adozione e affidamento, nonché in favore dei lavoratori padri (soltanto nei casi previsti dalla legge, come assenza o grave malattia della madre). A questi periodi obbligatori può aggiungersi l'astensione anticipata dal lavoro, certificata dal medico e autorizzata Direzione provinciale del lavoro (servizio ispettivo), in tutti quei casi in cui l'attività può rivelarsi pregiudizievole per la gravidanza. Resta inoltre in vigore per le collaboratrici a progetto in maternità anche il diritto alla proroga del contratto per 180 giorni⁶⁶. Dal 1 gennaio 2007 i lavoratori a progetto e categorie assimilate, iscritti alla Gestione Separata Inps, hanno inoltre diritto al congedo

⁶⁴ Lavoratrici a progetto, le collaboratrici coordinate e continuative. Non sono equiparate le lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (cioè inferiori a 30 giorni di durata nell'anno solare e con un compenso inferiore a cinquemila euro con lo stesso committente).

⁶⁵ Dal 1 gennaio 2008, le lavoratrici iscritte alla gestione separata versano all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.

⁶⁶ v. Circolare del Ministero del lavoro 1/2004.

parentale per un periodo complessivo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Il trattamento economico corrisposto durante questo periodo è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Vediamo, in dettaglio, la Legge Finanziaria per l'anno 2007 e il Decreto Ministeriale del 12 luglio 2007, che prevedono maggiori tutele a sostegno della maternità e paternità per i/le lavoratori/trici co.co.co., co.co.pro. e categorie assimilate.

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria per il 2007) ha disposto, come visto in precedenza per le co.co.co. e le co.co.pro. (v. par. 4.8.2 e 4.8.3), l'estensione di una serie di tutele già previste per i lavoratori subordinati in favore degli iscritti alla Gestione Separata, ed in particolare dei c.d. "parasubordinati". Il comma 791 della L. 296/2006 è intervenuto modificando il comma 2, articolo 64 del TU. Il nuovo articolo 64 è diventato il seguente:

"In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

Ai sensi del comma 12 dell'art. 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'art. 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente. A tal fine, [...] si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 4 aprile 2002, pubblicato nella G.U. n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 nei limiti delle risorse rivenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto" (commi 1 e 2).

In sintesi, è prevista l'estensione alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata Inps della possibilità di usufruire dell'astensione obbligatoria anticipata e della relativa indennità. Con la pubblicazione del relativo decreto, datato 12 luglio 2007, sulla G.U. n. 247 del 23 ottobre 2007 si applica di fatto la tutela già prevista per le lavoratrici subordinate di cui agli articoli 17 e 22 del TU in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata.

Particolarmente importante è l'articolo 1 che prevede il divieto di adibire le donne al lavoro per i periodi previsti dall'articolo 16 del TU (due mesi precedenti la data presunta del parto, tre mesi dopo la data effettiva del parto e i relativi "recuperi" in caso di parto anticipato ovvero posticipato). Questo articolo si applica:

- ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate;
- agli associati in partecipazione, a tutela delle associate in partecipazione.

In materia di astensione obbligatoria anticipata, l'articolo 3 precisa che la disciplina contenuta nell'articolo 17 del TU ("Estensione del divieto") si applica:

- integralmente, alle lavoratrici a progetto, categorie assimilate e associate in partecipazione;

- limitatamente ai casi di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (lettera a), comma 2, articolo 17, TU) per le lavoratrici esercenti attività libero professionale.

L'articolo 4 riprende quanto disciplinato dal legislatore nel comma 3, articolo 60 del D. Lgs. 276/2003. Viene infatti ribadito che le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa nei periodi sopra indicati (sia quindi nei periodi di astensione obbligatoria che in quelli di astensione facoltativa) hanno diritto alla proroga della durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, fatta salva l'eventuale più favorevole disposizione del contratto individuale.

L'articolo 5 prevede che alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata sia corrisposta un'indennità di maternità per i periodi di:

- astensione obbligatoria previsti dall'articolo 16 del TU;
- divieto anticipato di adibizione al lavoro e interdizione dal lavoro autorizzati ai sensi dell'articolo 17 del TU.

Tale indennità spetta alle lavoratrici in favore delle quali, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino accreditate almeno 3 mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata (tale aliquota, come disciplinato dall'articolo 7, dovrà essere maggiorata dello 0,22 per cento). Per quanto attiene la misura dell'indennità il decreto in commento rimanda a quanto già previsto nell'articolo 4 del D.M. 4 aprile 2002. Il D.M. 12 luglio 2007 precisa invece la necessità di una attestazione di effettiva astensione dal lavoro da parte del lavoratore e del committente resa nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Per quanto attiene le lavoratrici esercenti attività libero professionale iscritte alla Gestione Separata l'articolo 2 precisa che queste lavoratrici possono accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa nei periodi sopra indicati (articolo 16, TU) sia attestata da un'apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Dal punto di vista previdenziale l'articolo 6 evidenzia come, per i periodi di astensione dal lavoro per i quali sia corrisposta l'indennità di maternità, risultino accreditati i contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della stessa.

Le prestazioni economiche previste dal decreto in esame vengono finanziate attraverso un incremento dello 0,22 per cento della vigente aliquota dello 0,50 per cento. Ne consegue che la nuova aliquota ammonta ora allo 0,72 per cento. L'articolo 7 precisa come tale incremento sia dovuto da tutti gli iscritti alla Gestione Separata già destinatari della predetta aliquota dello 0,50 per cento.

La Circolare Inps n. 137, del 21 dicembre 2007, contiene i necessari chiarimenti sia per quanto attiene la decorrenza dell'aumento contributivo, e le eventuali modalità operative in caso di periodi pregressi, sia per quanto attiene la gestione di eventuali rapporti di collaborazione in essere con lavoratrici, oggi al lavoro, ma tenute all'astensione in conseguenza di quanto previsto dall'articolo 1 del decreto in commento.

Finalmente un passo in avanti, seppure lento e ancora insufficiente, nella tutela della maternità per le lavoratrici a progetto, collaboratrici coordinate continuative, associate in partecipazione e libere professioniste: la galassia molto eterogenea delle lavoratrici non dipendenti, escluse dalla maggior parte dei diritti e delle prestazioni del welfare italiano.

4.9 La lavoratrice autonoma

4.9.1 La tutela della maternità per le lavoratrici autonome

Il lavoro indipendente, negli ultimi anni, è stato per le donne una modalità importante di entrata nel mercato del lavoro. Questa realtà non è solo una scelta, ma anche una necessità, infatti il lavoro indipendente offre alla donna l'autonomia, la flessibilità organizzativa e allo stesso tempo la possibilità di affermarsi nel campo professionale.

Nel 2006, le lavoratrici autonome, in Italia, sono circa 1 milione 800mila, pari al 20% dell'occupazione femminile totale, ma solo poche dirigono un'impresa, appena il 4% (Pruna, 2007, p. 83). L'imprenditorialità femminile è quindi ancora un fenomeno di dimensioni limitate, riconducibile a numerosi stereotipi culturali e sociali che attribuiscono all'imprenditore caratteristiche strettamente maschili come la competitività e l'ambizione. La maggior parte delle imprese femminili sono concentrate nel settore terziario, dove l'occupazione femminile dipendente è maggiore.

La metà delle lavoratrici autonome gestiscono piccole attività in forma di ditta individuale, spesso senza dipendenti ma con qualche aiuto familiare. Sono "lavoratrici in proprio" che gestiscono esercizi commerciali (negozi, bar, ristoranti), allevano animali bassa corte (galline, conigli), producono e trasformano frutta e ortaggi o svolgono attività artigianali (parrucchiere, pasticcere, tessitrici) (Pruna, 2007, p. 84).

In Trentino a fine 2006 si contano poco più di 9.200 imprese a prevalente conduzione femminile (per oltre il 93% la conduzione ha forma esclusiva, per il rimanente 7% è maggioritaria o forte). L'incidenza delle imprese femminili a livello locale è pari a poco meno del 19% del totale (circa 49.000 imprese). Le imprese femminili nella provincia di Trento operano principalmente nel settore agricolo, laddove si conta oltre un quarto delle imprese condotto da donne, e in alcuni comparti del terziario soprattutto quello del commercio (24%), degli alberghi e ristoranti (14%), dei servizi sociali e personali di varia natura (12%) e delle attività immobiliari e della ricerca (11%) (OML, 2007, pp. 97-98).

La legge del 29 dicembre 1987, n. 546⁶⁷, stabilisce il trattamento economico di maternità per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, le artigiane e le esercenti attività commerciali:

- sono *coltivatrici, mezzadre e colone* (art. 1 della legge 26 ottobre 1957, n. 1047) che abitualmente si dedica alla manuale coltivazione dei fondi, all'allevamento e al governo del bestiame, nonché le appartenenti ai rispettivi nuclei familiari che esercitano le stesse attività sui medesimi fondi⁶⁸;
- sono *artigiane* (art. 1 della legge 4 luglio 1959, n. 463) le titolari di imprese artigiane, nonché le lavoratrici che operano abitualmente e prevalentemente nell'azienda artigiana;
- sono *commercianti* (art. 1 della legge 22 luglio 1966, n. 613) le lavoratrici iscritte negli elenchi degli esercenti di imprese commerciali, aventi diritto all'assicurazione obbligatoria contro le malattie, le ausiliarie del commercio, le altre lavoratrici autonome iscritte nei predetti elenchi, nonché i familiari che partecipano al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza.

Alle lavoratrici autonome iscritte, prima della maternità, negli elenchi degli artigiani, commercianti, coltivatori diretti, ecc., spetta un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto⁶⁹ (v. scheda 12). L'articolo 66 del TU recita:

“Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alla leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68”.

Relativamente ai due mesi precedenti e i tre mesi successivi al parto, nonché per i trenta giorni in caso di interruzione della gravidanza, l'indennità è così calcolata:

- a. per le *coltivatrici dirette* l'indennità giornaliera corrisposta è pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato in relazione all'anno precedente l'evento tutelato;
- b. per le *artigiane* l'indennità corrisposta è pari all'80% del salario minimo giornaliero previsto per la qualifica di impiegato nell'artigianato;
- c. per le *commercianti* l'indennità corrisposta è pari all'80% della retribuzione giornaliera fissata per la qualifica di impiegato del commercio.

Come disposto dall'articolo 68 (commi 1, 2 e 3) del TU:

⁶⁷ Ora l'intera disciplina è inserita al Capo XI, agli artt. 66,67,68 e 69 del TU.

⁶⁸ A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 361 del 26 luglio 2000, rientrano tra le aventi diritto alla prestazione anche le imprenditrici agricole a titolo principale di cui all'art. 12 della legge 9 maggio, n. 153 (art. 66 TU).

⁶⁹ Legge 546/1987.

“1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all’80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall’articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all’anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all’80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall’articolo 1 del decreto -legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall’azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni”.

L’indennità di maternità viene erogata dall’Inps dopo che la lavoratrice autonoma ha presentato apposita domanda in carta libera, corredata da certificato medico rilasciato dall’azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta dal parto. L’indennità di maternità spetta anche in caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, avvenuta dopo il 6° mese. A questo proposito, l’articolo 67 (comma 1) recita:

“L’indennità di cui all’articolo 66 viene erogata dall’Inps a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall’azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell’interruzione di gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194”.

In caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, prima del terzo mese la lavoratrice autonoma ha ugualmente diritto ad un’indennità giornaliera per trenta giorni. L’articolo 68 (comma 3) dispone:

“In caso di interruzione di gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall’azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta un’indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni”.

Gli articoli 66, 67 e 68 del TU non prevedono per le lavoratrici autonome il congedo di maternità anticipato, i riposi giornalieri “per allattamento”, e il congedo per malattia del figlio. L’articolo 69 prevede, però, il congedo parentale:

“Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all’articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino”.

Dal 2000, il diritto al congedo parentale è stato esteso anche alle lavoratrici autonome⁷⁰. A quest’ultime è stato esteso il relativo trattamento economico (30% della

⁷⁰ Fino al 2000 non era concesso alle lavoratrici autonome usufruire del congedo parentale.

retribuzione), limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino⁷¹.

4.9.2 La tutela della maternità per una donna artigiana

In provincia di Trento, nel 2005, le imprenditrici artigiane sono 4.200⁷² di cui 151 hanno meno di 26 anni, 2.885 tra i 26 e 50 anni e 1.164 oltre i 51 anni. Le donne artigiane sono presenti in tutti i settori (dall'edilizia, al manifatturiero), ma la maggior parte di loro è presente nei servizi alla persona (acconciatrici, estetiste, ecc.).

A tutte le donne iscritte negli elenchi degli artigiani è dovuta per i due mesi precedenti e i tre mesi successivi al parto, pur non avendo l'obbligo di astenersi dal proprio lavoro, l'indennità di maternità pari all'80% della retribuzione minima giornaliera prevista dall'articolo 68 del TU (v. scheda 12). Per queste lavoratrici, inoltre, l'articolo 69 del TU prevede un'indennità pari al 30% delle retribuzioni convenzionali stabilite dalla legge per ulteriori tre mesi entro il primo anno di età del bambino (congedo parentale).

Numerose sono le difficoltà per una donna che decide di intraprendere la strada del lavoro autonomo, ma che allo stesso tempo desidera realizzarsi nella vita privata. La maternità per queste donne si mostra con tutte le sue difficoltà a partire dalla debolezza delle tutele in caso di maternità. Per Ivana Bridi, Presidente comprensoriale dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento:

“La mancanza di una normativa a tutela e sostegno della lavoratrice autonoma all'interno della legislazione italiana si trasforma in uno svantaggio per l'artigiana. Infatti, le artigiane spesso sono costrette a trovare soluzioni alternative e a volte drastiche come la chiusura dell'attività per occuparsi della cura dei figli.”

Continua:

“La somma prevista per l'indennità di maternità è irrisoria (circa 29 euro al giorno lordo, che diventano 11 euro nette)”.

Ma evidenzia anche i progressi fatti nel tempo:

“Le tutele previste dalla normativa italiana per le lavoratrici autonome sono limitate rispetto a quelle delle lavoratrici subordinate, tuttavia sono una conquista visto che fino al 1989 la legge non prevedeva nessuna tutela per la lavoratrice autonoma”.

Annuncia inoltre una novità importante per le donne artigiane in Trentino:

⁷¹ Per le lavoratrici dipendenti il diritto al congedo parentale è esteso fino agli otto anni del figlio e per un periodo massimo di 6 mesi per ciascun genitore, per un totale di 10 mesi (elevabile a 11 se il padre ne usufruisce per più di tre mesi).

⁷² Dati forniti da Ivana Bridi, Presidente comprensoriale dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della provincia di Trento.

“L’Ente Bilaterale Artigianato Trentino (EBAT), nel 2007, ha deciso di integrare al 100% il salario convenzionale Inps previsto per l’indennità di maternità con il Fondo Sostegno al Reddito per tutte le titolari, socie, collaboratrici familiari che operino in azienda da almeno 12 mesi”.

E’ una consuetudine, per le donne artigiane continuare a lavorare durante la maternità, nonostante le numerose difficoltà che incontrano. Spiega Ivana Bridi:

“La lavoratrice artigiana a causa dell’esigua somma prevista per l’indennità di maternità, incontra numerose difficoltà nel momento in cui deve affrontare le spese di gestione dell’attività. Per questo continua a svolgere il proprio lavoro per non rischiare di perdere il proprio esercizio”.

E aggiunge:

“Le difficoltà per una donna artigiana non sono legate solamente alle poche tutele previste dalla normativa ma anche dalla mancanza di una rete di servizi di sostegno alla famiglia, come la rigidità degli orari delle strutture all’infanzia”.

Nel 2003, è stata condotta un’indagine, promossa dall’Ente Bilaterale dell’Artigianato Veneto, dal titolo *“Donne, lavoro e maternità nell’impresa artigiana veneta”*, per conoscere e analizzare le problematiche connesse alla questione “maternità-lavoro” all’interno della realtà imprenditoriale artigiana:

“La maternità è percepita più come un problema che come una risorsa, in particolar modo nella piccola impresa e nell’artigianato, dove il sistema produttivo e organizzativo rendono problematica la temporanea sostituzione delle lavoratrici” (Ente Bilaterale dell’Artigianato Veneto, 2003, p.7).

Dall’indagine è emerso che i problemi del settore artigiano nella gestione della maternità sono riconducibili a diversi motivi, da un lato sono dovuti alle ridotte dimensioni dell’azienda, che non permetterebbero di trovare una soluzione interna, se non redistribuendo il lavoro tra le altre dipendenti; dall’altro lato al tipo di lavoro svolto, alle sue caratteristiche (manualità, rapporto con i clienti), che lo renderebbero, in alcuni casi, difficilmente affidabile a un altro (Ente Bilaterale dell’Artigianato Veneto, 2003, p. 30). La maggior parte delle imprenditrici dimostra, però, di essere consapevole dei problemi e delle difficoltà che le lavoratrici incontrano dopo un periodo di astensione dal lavoro per maternità. Le maggiori difficoltà sono riconducibili ai seguenti motivi: carenza di servizi per la prima infanzia; difficoltà di conciliare i tempi di lavoro con quelli della famiglia. L’indagine riporta le proposte avanzate dalle imprenditrici (Ente Bilaterale dell’Artigianato Veneto, 2003, p. 31):

1. agevolazioni economiche: sgravi fiscali per chi assume sostituti (tempo determinato, *part-time*);
2. servizi per i datori di lavoro: banca dati di lavoratori/trici esperti da poter attingere per le sostituzioni, istituzione di un’agenzia interinale apposita, servizi di collocamento per le sostituzioni;

3. maggiori servizi per le lavoratrici: rette inferiori negli asili nido, asili nido nelle aree industriali, servizi maggiormente flessibili.

Queste linee di intervento sono pienamente condivise anche dalla Vicepresidente dell'Associazione Donna Impresa della provincia di Trento.

4.10 La libero professionista

4.10.1 La tutela della maternità per una donna libero professionista

In Provincia di Trento, nel 2006, le libere professioniste sono 2.300, pari al 2,6% dell'occupazione totale femminile (OML, 2007, p.119).

L'indennità di maternità per le libere professioniste è stata istituita dalla legge 11 dicembre 1990, n. 379. La relativa disciplina è ora contenuta nel capo XII del TU, agli artt. 70, 71, 72 e 73. L'articolo 70 (commi 1, 2 e 3) recita:

“1. Alle libere professioniste, iscritte ad una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa”.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo”.

Vanno segnalate le modifiche apportate dalla legge n. 289 del 15 ottobre 2003 all'articolo 70 del TU. Il nuovo testo di legge, articolo 70 (commi 2 e 3) recita:

“L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscale come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo”.

Con le modifiche apportate si è dunque circoscritto il concetto di reddito di riferimento e il valore dell'importo, che non può essere superiore a 5 volte l'importo minimo già fissato dalla legge stessa. Hanno diritto all'indennità di maternità le lavoratrici iscritte a una delle seguenti Casse di previdenza e assistenza per le libere professioniste⁷³:

⁷³ Allegato D “Elenco delle Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti” del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (TU).

1. Cassa Nazionale del notariato;
2. Cassa Nazionale di previdenza e assistenza a favore degli avvocati e procuratori;
3. Ente Nazionale di previdenza e assistenza farmacisti;
4. Ente Nazionale di previdenza e assistenza veterinari;
5. Ente Nazionale di previdenza e assistenza medici;
6. Cassa Nazionale di previdenza e assistenza a favore dei geometri;
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi;
8. Cassa Nazionale di previdenza e assistenza a favore dei dottori commercialisti;
9. Cassa Nazionale di previdenza e assistenza per gli ingegneri e architetti liberi professionisti;
10. Cassa Nazionale di previdenza e assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali;
11. Ente Nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.

Alle libere professioniste spetta, quindi, l'indennità di maternità solo se sono iscritte a una cassa di previdenza e assistenza. L'indennità di maternità è corrisposta indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, per garantire a tali lavoratrici serenità, ma anche la possibilità di autodeterminare il proprio impegno lavorativo⁷⁴ (v. scheda 13). A questo proposito l'articolo 71 (comma 1) recita:

“L'indennità di cui all'art. 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti”.

L'indennità è corrisposta per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi ed è pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato, ai fini fiscali dalla libera professionista, nel secondo anno precedente a quello della domanda. L'indennità prevista, tuttavia, non deve essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero stabilito per legge. L'indennità viene corrisposta dopo avere presentato la domanda alla cassa di assistenza di riferimento, a partire dal compimento del 6° mese di gravidanza ed entro il 180° giorno dal parto, anche se la lavoratrice non si astiene dal lavoro (art. 71, TU). Tale domanda deve essere presentata in carta libera e deve essere accompagnata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto. L'articolo 71 (comma 2) recita:

⁷⁴ La garanzia del diritto all'indennità economica di maternità senza correlativo obbligo di astensione dall'attività, è stata ritenuta conforme ai principi costituzionali da Corte cost. 26 gennaio 1998, n. 3, con riguardo alle libere professioniste; in senso conforme si esprime la prevalente giurisprudenza di legittimità e di merito, anche in generale per le lavoratrici autonome, con motivazioni quali la possibilità di autogestione dell'attività, nonché il rilievo che la disciplina legislativa non tutela solo l'evento fisico, ma anche la funzione, e che il sostegno economico è volto a consentire la diminuzione del ritmo lavorativo fronteggiando la conseguente probabile riduzione del reddito.

“La domanda in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto”.

Nel caso la libero professionista interrompa per motivi spontanei o volontari la gravidanza dopo il 6° mese, ha ugualmente diritto all'intera indennità di maternità. L'articolo 71 (comma 3) dispone:

“L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194”.

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o volontaria, prima del 3° mese, viene corrisposta un'indennità pari all'80% di una mensilità del reddito o della retribuzione. L'articolo 73 recita:

“In caso di interruzione di gravidanza, spontanea, o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70”.

Gli articoli 70, 71, 72 e 73 del TU disciplinano l'indennità di maternità per le libere professioniste, i termini e modalità della domanda di richiesta dell'indennità e l'indennità in caso di interruzione della gravidanza. Non sono contemplati i riposi giornalieri per allattamento, il congedo di maternità anticipato e il congedo per malattia del figlio.

4.10.2 La tutela della maternità per una donna avvocato

In Italia, dal 1919, le donne sono state ammesse alla professione forense ed oggi sono circa la metà degli iscritti all'ordine degli avvocati. In magistratura dal 1963, anno in cui è stata rimossa l'inibizione alle donne, si è assistito ad un aumento rapido e rilevante: il tasso di femminilizzazione è passato dal 3% nel 1965 al 39% al 2003. Alcune ricerche hanno messo in luce la preferenza delle donne per le funzioni giudicanti rispetto a quelle requirenti, questa scelta, tuttavia, non sarebbe legata al contenuto del lavoro quanto alle sue modalità organizzative. L'orario del giudice, difatti, comporta orari di lavoro più regolari e compatibili con la vita familiare (Pruna, 2007).

Il numero delle donne iscritte alla facoltà di giurisprudenza e all'ordine degli avvocati è in continua crescita. Dall'ultima statistica effettuata dall'ordine degli avvocati di Trento risulta che il totale delle donne avvocate e praticanti è pari a 354 contro il 436 degli uomini⁷⁵.

A tutte le donne iscritte alla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Forense (CNPA) con decorrenza non posteriore alla data del parto, spetta l'indennità di maternità per i due mesi precedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa, pur non avendo

⁷⁵ www.ordineavvocatitrento.it

l'obbligo di astenersi dal lavoro, in misura pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda (v. scheda 13). Dal 1993, tutti gli iscritti alla Cassa secondo le stesse modalità previste per la riscossione dei contributi minimi versano un contributo finalizzato alla copertura dell'indennità di maternità erogata in favore delle professioniste iscritte. L'articolo 83 del TU prevede:

“Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del capo XII⁷⁶, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa”.

L'indennità prevista per le professioniste iscritte alla Cassa è pari all'80% di 5/12 del reddito professionale Irpef netto prodotto nel 2° anno anteriore al parto. Tuttavia l'indennità minima non può essere inferiore a quella stabilita in base alle tabelle Inps vigenti nell'anno del parto (pari ad € 4.308,70 lordi, per il 2007), mentre l'indennità massima non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo, di cui sopra (pari ad € 21.543,50 lordi, per il 2007). L'indennità viene corrisposta in unica soluzione (applicando la ritenuta d'acconto del 20%) per cinque mensilità, vale a dire per i due mesi di gravidanza antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi di puerperio successivi la data effettiva del parto. Per Eleonora Stenico avvocato e Consigliera di Parità:

“L'indennità di maternità prevista non è sufficiente ad aiutare una giovane donna avvocato, da un lato perché all'inizio della sua carriera professionale non ha ancora una base clientelare che le permetta di avere un reddito elevato sul quale calcolare l'indennità, dall'altro lato perché l'indennità è commisurata al reddito prodotto nei due anni precedenti la nascita del figlio”.

Il non obbligo di astenersi dal lavoro durante il congedo di maternità è valutato positivamente da Eleonora Stenico:

“All'inizio della propria carriera professionale è fondamentale continuare ad avere contatti stabili con l'ambiente in cui si è deciso di svolgere la propria attività, per crearsi uno spazio dove farsi conoscere e svolgere con professionalità il lavoro; ciò peraltro, determina l'impossibilità di allontanarsi realmente dal proprio ambiente di lavoro per dedicarsi totalmente alla cura del figlio appena nato, evidenziando le pesanti difficoltà di conciliazione che incontrano le madri avvocato”.

Le donne avvocato hanno tutele molto limitate rispetto alle lavoratrici subordinate, non hanno diritto: al congedo di maternità anticipato, al congedo parentale, ai riposi giornalieri “per allattamento” e al congedo per malattia del figlio.

4.11 La cooperazione in Trentino

4.11.1 Lo scenario complessivo del mondo cooperativo

⁷⁶ Indennità di maternità per le libere professioniste.

Una cooperativa⁷⁷ è un'impresa di persone che si riuniscono per soddisfare un bisogno comune o per tutelare un interesse comune (di consumatori, risparmiatori, fruitori di servizi, lavoratori ecc.). L'articolo 45 della Costituzione ne riconosce la funzione sociale, caratterizzata dalla mutualità e dall'assenza di finalità speculative.

La cooperativa è un'impresa particolare, in cui la persona - e quindi il socio - prevale nettamente sull'elemento economico, toccando la sfera del sociale, quella economica e non ultima quella culturale. I bisogni dell'uomo e la solidarietà sono al centro del suo agire. Il profitto è una condizione operativa da rispettare, per essere efficienti e garantire la crescita sociale ed economica dei soci, ma non è quella rilevante. La cooperativa è caratterizzata da due elementi forti: la democrazia nella gestione dell'impresa (una testa, un voto) e il fine mutualistico.

La Federazione Trentina delle Cooperative (FTCOOP) è oggi l'unica organizzazione di rappresentanza, assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo, giuridicamente riconosciuta, operante sul territorio della provincia di Trento. La FTCOOP riunisce 600 cooperative, attive in tutti i settori produttivi, con 206.000 soci (Federazione Trentina delle Cooperative, 2005). Le 600 cooperative presenti sul territorio trentino occupano circa 15.000 persone. I settori della Cooperazione sono:

- agricolo;
- consumo;
- lavoro, sociali, servizi e abitazione;
- credito.

In Trentino le donne socie e dipendenti di cooperativa sono più o meno quanti gli uomini: *“sono presenti, sia come socie che come dipendenti, in proporzioni quasi paritarie, con una presenza del 42%”*⁷⁸, vale a dire circa 100 mila. Di queste, però, solo pochissime hanno un ruolo che consente di partecipare concretamente alla gestione dell'impresa: il 12% sono amministratrici e l'8% presidenti. Sul fronte dei dipendenti le cose non cambiano. Nel settore del consumo quasi tutte le donne occupate svolgono il ruolo di commesse o cassiere, pochissime sono capo-reparto (il 4,7%) e quasi nessuna gerente. Situazione simile si riscontra nel credito e nell'agricoltura: una dirigente, pochissime funzionari e quadri. Meglio, invece, nel settore lavoro, servizi, sociali ed abitazione dove si ha una presenza maggiore di donne che ricoprono ruoli rilevanti (Federazione Trentina della Cooperazione, 2007a).

⁷⁷ Definizione trovata in [“www.cooperazionetrentina.it/federazione/cos_e_una_cooperativa”](http://www.cooperazionetrentina.it/federazione/cos_e_una_cooperativa)

⁷⁸ Intervento di Angiola Brida, Presidente Associazione Donne in cooperazione, durante la 110° assemblea della Federazione Trentina delle Cooperative tenutasi in data 10 giugno 2005, Trento.

4.11.2 La tutela della maternità per le donne occupate nelle cooperative agricole (ortofrutticole)

In Trentino, nel 2006, il mondo dell'agricoltura è rappresentato per il 95% dalla Cooperazione: una percentuale elevatissima che evidenzia l'importanza che il mondo cooperativo riveste all'interno di questo settore trainante e significativo per l'economia provinciale (Federazione Trentina della Cooperazione, 2007b).

Il settore agricolo comprende tre comparti: ortofrutticolo, lattiero-caseario e vitivinicolo. Per tradizione, la presenza femminile all'interno di questi settori non è elevata. Il mondo rurale è da sempre associato alla figura maschile, nonostante la storia racconti che le donne hanno partecipato insieme ai mariti alla cura delle loro proprietà. Secondo l'esperienza di Michele Girardi, Responsabile del Settore Cooperative Agricole in FTCCOOP⁷⁹:

“La presenza femminile, con una stima approssimativa, è media nel settore vitivinicolo, medio alta nel settore ortofrutticolo e bassa nel settore lattiero caseario. Questo è dovuto alle caratteristiche organizzative dei settori. Infatti, il lattiero-caseario ha degli orari che difficilmente coincidono con le disponibilità delle lavoratrici, mentre l'ortofrutticolo appare rispondere di più alle esigenze di conciliazione delle dipendenti”.

Al 31/12/2006 erano presenti, in provincia di Trento, 992 donne occupate nelle cooperative ortofrutticole (su un totale di 1.359 dipendenti).

Oggi, la componente femminile, impegnata nel settore agricolo, è presente in minima parte in ruoli dirigenziali e amministrativi, ma in modo considerevole nelle figure di operaia, per esempio come cernitrice. A questo riguardo, Michele Girardi afferma:

“le donne presenti nei ruoli dirigenziali nella maggior parte dei casi sono membri della famiglia che gestiscono l'attività, queste il più delle volte hanno un titolo di studio che le permette di inserirsi all'interno del mercato introducendo nuove idee per migliorare l'impresa di famiglia”.

E continua dicendo:

“ se devo fare una stima, nell'area amministrativa il 50% degli occupati è donna, mentre tra gli operai la percentuale aumenta, raggiungendo circa l'80%”.

Il settore ortofrutticolo, nonostante sia un lavoro faticoso, occupa manodopera femminile. La maggior parte delle lavoratrici in questo settore ha un contratto di lavoro stagionale, che mediamente si protrae da settembre a maggio.

Alle lavoratrici delle cooperative ortofrutticole si applica il “Contratto Collettivo Provinciale per il personale operario dipendente delle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento, 2005-2008”. Questo contratto collettivo in materia di tutela e sostegno

⁷⁹ Nostra intervista a Michele Girardi, responsabile Settore Cooperative Agricole, 9 ottobre 2007.

della maternità si limita a richiamare la normativa nazionale (TU), e non contempla alcuna condizione di miglior favore rispetto alla normativa nazionale (v. scheda 14a).

Per la madre lavoratrice stagionale del settore ortofrutticolo le tutele in caso di maternità sono differenti rispetto alla lavoratrice con contratto di lavoro standard. Per la lavoratrice stagionale (v. scheda 14b) l'indennità di maternità è definita dall' articolo 63 del TU, richiamato nel CCPL del settore ortofrutticolo:

“le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n 5), del decreto legge 3 febbraio 1970, n. 7 [...], hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.”

La lavoratrice-madre stagionale, dunque, ha diritto all'indennità di maternità solo se l'anno precedente la data di inizio del congedo obbligatorio di maternità ha lavorato almeno 51 giornate. Secondo Michele Girardi:

“la lavoratrice stagionale occupata in questo settore non incontra molte difficoltà economiche, perché dopo la conclusione del rapporto di lavoro grazie all'indennità di disoccupazione involontaria o all'indennità Morandini⁸⁰ (legge provinciale), ottiene una copertura economica fino a 6-9 mesi dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Inoltre le lavoratrici vengono riassunte l'anno successivo e l'eventuale richiesta di part-time viene accolta senza alcun problema”.

Condivide questa la tesi la presidente del Consorzio Ortofrutticolo Val di Gresta, Vanda Rosà⁸¹:

“all'interno del nostro consorzio le lavoratrici madri non incontrano grandi difficoltà, possono fruire di tutte le tutele in tema di maternità previste dal contratto. La piccola dimensione del consorzio, inoltre, consente alle dipendenti di aiutarsi l'una con l'altra nei momenti di difficoltà. Una di loro ha 6 figli e riesce a conciliare, senza troppe difficoltà, l'esigenze di lavoro con le necessità della famiglia”.

4.11.3 La tutela della maternità per le donne occupate come Tagesmutter nella Cooperativa “Il Sorriso”

La Legge Provinciale n. 4 del 12 marzo 2002 così definisce la figura professionale della Tagesmutter:

“La Tagesmutter è una persona adeguatamente formata che, professionalmente, in collegamento con organismi della Cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi, fornisce educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato a offrire cure familiari”.

Al 1° settembre 2005 i servizi di nido familiare, Tagesmutter, operanti sul territorio provinciale sono 83, tutti aderenti alla Cooperativa sociale “Il Sorriso”. La Cooperativa Sociale “Il Sorriso”⁸² si è costituita nell'aprile del 1999 con 46 socie fondatrici

⁸⁰ Art. 35 Legge Provinciale 27 Luglio 2007 n. 13.

⁸¹ Nostra intervista a Vanda Rosà, presidente del Consorzio Ortofrutticolo della Val di Gresta, 15 ottobre 2007.

⁸² www.tagesmutter-ilsorriso.it

provenienti da ambiti sociali e territoriali diversi, accomunate dalla difficoltà vissuta di conciliare scelte lavorative ed esigenze familiari. Implementando il *know-how* della Cooperativa Casa Bimbo e della società Open, già operanti in Alto Adige, la Cooperativa “Il Sorriso” ha risposto al bisogno di molte famiglie, sollecitando un dibattito politico che ha portato all’approvazione della Legge Provinciale 12 marzo 2002, n. 4, che riconosce e istituisce il servizio di nido familiare Tagesmutter.

La cooperativa dispone di oltre cento operatrici di nido familiare/Tagesmutter, tutte socie. Per garantire un servizio sempre efficace la cooperativa assicura periodiche visite alle proprie operatrici aiutandole a definire gli obiettivi per il supporto al “loro piccolo gruppo”. Fornisce, inoltre, specifici momenti formativi per le proprie Tagesmutter volti all’individuazione dei pericoli in ambiente domestico e alla prevenzione degli incidenti, organizza incontri di confronto e di approfondimento con le colleghe ed infine assicura un supporto con esperte del settore, vale a dire psicologa, pedagoga, pediatra.

La Cooperativa “Il Sorriso” garantisce, quindi:

- sull’idoneità dell’ambiente in cui avviene il servizio e della persona che lo svolge, attraverso un processo di qualificazione professionale e un adeguato riconoscimento economico;
- sulla flessibilità di orario senza che ciò vada a scapito della qualità dell’assistenza;
- sulla continuità educativa con la famiglia;
- sulla personalizzazione del servizio.

Per Caterina Masè, Presidente della cooperativa⁸³:

“L’attività della cooperativa delle Tagesmutter non offre solamente il servizio di assistenza ai bambini, ma svolge un’azione più ampia: rivalutare e riqualificare il lavoro di cura. Con la loro attività la cura dei bambini all’interno dell’ambiente familiare è divenuta professione, e grazie ai corsi di formazione, che vengono attivati periodicamente, molte donne uscite dal mercato del lavoro vi sono rientrate. Questi corsi, è importante sottolinearlo, sono aperti pure a quelle donne che hanno solo il diploma di scuola media inferiore. Questo è un modo per permettere a tutte le donne di trovare un lavoro dignitoso e rispondente alle proprie esigenze. Infatti, il servizio è flessibile non solo per le famiglie che lo utilizzano ma anche per le operatrici in quanto sono loro che decidono il proprio orario di lavoro, così possono conciliare i propri impegni familiari con l’attività di assistenza e cura”.

In cooperativa sono presenti sia dipendenti con contratto a tempo indeterminato che determinato e sia collaboratrici a progetto. Le lavoratrici Tagesmutter, in caso di maternità, hanno tutele diverse a seconda della tipologia di contratto con le quali sono assunte.

Alle lavoratrici con contratto a tempo indeterminato/determinato si applica il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale addetto ai servizi all’infanzia e alle scuole dell’infanzia non statali aderenti alla FISM, 2006-2009” (v. scheda 15a). La tutela

⁸³ Nostra intervista a Caterina Masè, Presidente della Cooperativa il “Sorriso”, 15 ottobre 2007.

della maternità è disciplinata all'articolo 51 (lettera A, B, C e D). Il comma C, di tale articolo, recita:

“La lavoratrice madre o il lavoratore padre, in alternativa tra loro, possono fruire di assenze dal lavoro per la malattia del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso [...] Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione globale lorda”.

Quindi, rispetto alle disposizioni contenute nel TU, quest'articolo contempla una condizione di miglior favore: ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni. Se il genitore che richiede il congedo ha un reddito inferiore due volte e mezzo il trattamento pensionistico, i permessi per malattia del figlio saranno retribuiti al 30% delle retribuzione (il TU, art. 48, non prevede retribuzione durante il congedo per malattia del figlio).

Alle operatrici Tagesmutter occupate con contratto di collaborazione a progetto si applicano le disposizioni di legge previste dal D. Lgs. 276/2003, dalla legge 30/2003 e dal D.M. del 4 aprile 2002 e dal D.M. 12/07/2007 (v. scheda 15b).

Come evidenziato in precedenza (v. par. 4.8.3), per le lavoratrici a progetto, iscritte alla Gestione Separata dell'Inps, spetta un'indennità di maternità, per i due mesi antecedenti il parto e nei tre successivi, pari all'80% del reddito derivante dalla propria professione, prodotto nei dodici mesi precedenti l'astensione per maternità, qualora abbiano maturato in questo arco di tempo almeno tre mensilità di contribuzione⁸⁴.

Con riferimento alla maternità, l'articolo 66 (commi 1 e 3) del D. Lgs. 276/2003 dispone che la gravidanza del collaboratore non determina l'estinzione del rapporto contrattuale, bensì la sua sospensione senza corrispettivo (v. scheda 15b). Con la Circolare n. 1 del 2004, il Ministro del Lavoro ha ribadito che la “durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale”.

La legislazione attuale non prevede per le lavoratrici co.co.pro.: i controlli prenatali, i riposi per “allattamento” e il congedo per malattia del figlio.

Nel corso del 2007, però, per le madri-co.co.pro., sono state introdotte alcune tutele a sostegno della maternità previste in precedenza solo per le lavoratrici dipendenti. Prima

⁸⁴ Dal 1 gennaio 2008, le lavoratrici co.co.pro. versano all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.

fra tutte il divieto di prestare attività lavorativa durante il periodo di congedo di maternità (per i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi)⁸⁵.

In secondo luogo, l'estensione della tutela della maternità anticipata⁸⁶: il congedo ordinario di cinque mesi può essere allungato, previa autorizzazione dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, alle condizioni e nei termini previsti dall'articolo 17 del TU, ossia ai casi di gravidanza con complicazioni o rischi alla salute per il bambino o la madre. Per effetto di tale estensione, il congedo di maternità per le co.co.pro., così come per le lavoratrici con contratti di lavoro di tipo subordinato, potrà avere una durata tra l'inizio della gravidanza ed il compimento dei sette mesi di vita del bambino. Durante l'eventuale astensione anticipata la lavoratrice a progetto acquisisce il diritto a ricevere da parte dell'Inps la medesima indennità già prevista e determinata per i cinque mesi di congedo obbligatorio dall'articolo 4 del D.M. 04/04/2002 ossia, con riferimento al reddito di collaborazione, l'indennità compete nella misura dell'80% per tante frazioni di 365 quanti sono i giorni compresi nel periodo di astensione. Ma al contrario delle lavoratrici dipendenti con contratto a tempo indeterminato nei cui confronti opera il principio di automaticità in caso di assenza di contribuzione, tale indennità spetta soltanto a coloro in favore delle quali, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata Inps (v. nota 80).

Ultima novità è il riconoscimento dell'indennità per congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori a progetto. Spetta a decorrere dai parti avvenuti dal 1° gennaio 2007 e limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito derivante da attività di lavoro a progetto, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento sopra individuato. Anche in questo caso è necessario un requisito contributivo minimo uguale al precedente.

Prima del D.M. 12/07/2007 la gravidanza a rischio per le collaboratrici a progetto non era tutelata e per ovviare a tale carenza la cooperativa aiutava le proprie dipendenti attingendo dal fondo di solidarietà attivato per aiutare le operatrici in difficoltà. Tale fondo è finanziato attraverso l'autotassazione di tutte le dipendenti.

La Presidente della cooperativa, afferma:

“Siamo consapevoli delle difficoltà che le operatrici con contratto di collaborazione incontrano, ma la scelta di tale tipologia contrattuale è nata sia dalle esigenze della cooperativa che dalle esigenze delle singole operatrici. A causa della flessibilità del servizio, difatti diveniva difficoltoso gestire burocraticamente i cambiamenti degli orari di lavoro di ogni Tagesmutter. Per questo motivo, durante una riunione si è deciso, per non rinunciare alla possibilità di scelta dell'orario di lavoro più consoni

⁸⁵ La nuova tutela si applica per i parti avvenuti dal 7 novembre 2007 (data di entrata in vigore del D.M. 12/07/2007).

⁸⁶ Introdotta con il D.M. 12/07/2007.

alle esigenze di ogni singola donna, di ricorrere al contratto di collaborazione. Tuttavia non abbiamo riscontrato alcuna difficoltà in caso di maternità: per l'indennità di maternità vengono versati regolarmente i contributi e mensilmente hanno a disposizione un'indennità sufficiente, in più casi di gravidanza a rischio fino ad ora non ci sono stati. Comunque le Tages non incontrano molte difficoltà nel gestire la maternità perché ognuna decide il numero delle ore che intende offrire alla cooperativa, per questo anche il rientro dopo la maternità avviene in modo graduale”.

Le operatrici della Cooperativa il “Sorriso”, grazie alla flessibilità del servizio che offrono, possono gestire la nascita e la crescita dei loro figli secondo le loro esigenze. Infatti, i tempi che dedicano alla attività vengono modificati con il passare degli anni a seconda delle esigenze di conciliazione che incontrano. La Tagesmutter è libera di crescere i propri figli senza rinunciare a lavorare. Caterina Masè così spiega:

“La Tages, è libera di ridefinire la propria identità dopo la nascita del figlio perché non riceve pressioni dall'ambiente di lavoro, perché la cooperativa comprende che ogni donna ha bisogno di un percorso graduale per rientrare al lavoro. Inoltre modifica il suo servizio con la crescita dei propri figli, perché a seconda dell'età si creano situazioni nuove. Non dobbiamo dimenticare che l'equilibrio di una donna-madre non è statico ma in evoluzione”.

Bibliografia

- ACLI-COLF (a cura di) IREF (2005), *Cosa penso di voi. Le opinioni e la condizione delle colf in Italia*, Roma, in www.alef-fvg.it/immigrazione/temi/bdn/indaginecolf.pdf
- APSS (Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari) (2007), *Organizzazione aziendale e professionisti convenzionati*, in www.apss.tn.it
- BATTISTONI L. (a cura di) (2003), *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Roma
- BETTIO F., SIMONAZZI A., VILLA P. (2006), *Welfare mediterraneo per la cura degli anziani e immigrazione*, in Simonazzi A., (a cura di) (2006), “Questioni di genere, questioni di politica”, Carocci editore, Roma
- BOLOGNA S., FUMAGALLI A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano
- BROLLO M., FILIP V., NUNIN R. (2002), *Disposizioni legislative di tutela e sostegno dei genitori che lavorano*, in:
www.ds.unifi.it/ricerca/interessi/demografia/bassa_fecondita/workshop/paper/
- DEL BOCA D. (2007), *Pochi figli e poco lavoro: che cosa può fare la politica economica?*, Festival dell'Economia, Trento, 2 giugno
- DEGASPERI M., PODESTA' F. (2007), *Le disparità di genere in quattro organizzazioni del Trentino*, “I quaderni di Gelso”, Equal Gelso, Dipartimento di sociologia e ricerca sociale, Trento
- DONA' A. (2006), *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*, Laterza, Roma
- ENTE BILATERALE DELL'ARTIGIANATO VENETO (2003), *Donne, lavoro e maternità nell'impresa artigiana veneta*, Ediciclo Editore, Venezia
- FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE (2005), *Rapporto Cooperazione Trentina 2005*, in www.cooperazionetrentina.it
- FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE (2006), *Annuario della Cooperazione Trentina 2006*, in www.cooperazionetrentina.it
- FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE (2007a), *Cooperazione trentina*, Periodico della Federazione Trentina della Cooperazione, n. 4, aprile
- FEDERAZIONE TRENTINA DELLA COOPERAZIONE (2007b), *Relazione convegno settore cooperative agricole scaricabile*, in www.cooperazionetrentina.it
- GIOMMONI A. (2004), *Il mercato del lavoro delle assistenti familiari immigrate. Gli esiti di una ricerca sul campo*, Coses, Venezia
- GIOVANI R. (2004), *La riforma del mercato del lavoro. Commentario al D. Lgs 10 settembre 2003, n. 276 emanato in attuazione della Legge Biagi*, CieRre, Roma
- INPS (2004), *Immigrazione e collaborazione domestica: i dati del cambiamento*, in www.piemonteimmigrazione.it/PDF/Ricerca_inps_domestico.pdf

- ISFOL (a cura di) (2005), *Tutela della maternità e della paternità*, Ufficio Consigliera nazionale parità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma
- ISFOL (a cura di) (2006), *Maternità, Lavoro, Discriminazione*, Rubbettino Editore, Roma
- ISFOL Plus (a cura di) (2006), *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (Catanzaro)
- ISTAT (2003), Indagine Multiscopo sulle famiglie “*Famiglia e soggetti sociali*”, in www.istat.it
- ISTAT (2007), *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Rubbettino, Soveria Mannelli (Cz)
- ISTAT (2007), *Essere madri in Italia*, in www.istat.it
- LEBRA A., FRANZIN P. (2001), *Maternità e paternità nel lavoro. Una guida pratica*, Edizioni Lavoro, Roma
- LEBRA A., FRANZIN P. (2006), *Famiglia, maternità e lavoro: tutela, sostegno e protezione*, Edizioni Lavoro, Roma
- MARCHI F., MAFFEI N. (2007), *Check up positivo per il mondo artigiano*, in “L’Artigianato”, anno LVIII, n. 6 aprile 2007
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (2002), *Le collaborazioni coordinate continuative in provincia di Trento*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (a cura di) (2003), *XVIII Rapporto sull’occupazione in provincia di Trento. 1983-2003 Vent’anni di politica locale del lavoro*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (a cura di), (2004), *Donne e lavoro in provincia di Trento. Il quadro generale e i risultati dell’indagine attivata ai sensi della 125/91 per il biennio 2000/2001*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (2004), *XIX Rapporto sull’occupazione in provincia di Trento*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (a cura di) (2006), *XXI Rapporto sull’occupazione in provincia di Trento*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OML (Osservatorio del Mercato del Lavoro) (2007), *XXII Rapporto sull’occupazione in provincia di Trento*, Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del Lavoro, Trento
- OPES (Osservatorio Permanente Del Sistema Economico-Sociale Provinciale) (a cura di) (2005), *Rapporto sulla situazione economica e sociale del Trentino nel 2005*, Provincia Autonoma di Trento, Trento
- OPES (Osservatorio Permanente Per L’economia, il Lavoro e per la Valutazione della Domanda Sociale) (2007), *Sistema di indicatori strutturali e congiunturali sulla situazione economica e sociale del Trentino – Confronti nazionali ed europei*, Provincia Autonoma di Trento, Trento
- PALLINI M. (2006), (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna.

- PIAZZA M. (2006), *Il circolo virtuoso tra carriere e conciliazione nelle organizzazioni. Analisi e proposte emerse nella ricerca-azione*, “I quaderni di gelso n. 4”, Dipartimento di Sociologia e Ricerca sociale, Trento
- POGGIO B., COZZA M. (a cura di) (2005), *Atti del convegno – Congedi parentali: Quando la cura della famiglia è realmente condivisa fra mamma e papà*, Provincia Autonoma di Trento, Trento
- PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO (2004), *Linee di indirizzo per il riordino del sistema della ricerca e dell'innovazione*, Assessorato alla Programmazione, Ricerca e Innovazione, Trento
- PRUNA M. L. (2007), *Donne al lavoro. Una rivoluzione incompiuta*, Il Mulino, Bologna
- RANCI C. (2002), *Il welfare sommerso delle badanti*, in www.lavoce.info
- REYNERI E. (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- ROSTI L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di), “Questioni di genere, questioni di politica”, Carocci, Roma
- SABBADINI L. (2005), *Conciliazione dei tempi di vita e denatalità*, presentato al Convegno del 13 dicembre 2005, Roma, in www.istat.it
- SAMEK LODOVICI M., SEMENZA R. (2004), *Il lavoro part-time: anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Franco Angeli, Milano
- SARACENO C. (1992), *Donne e lavoro o strutture di genere del lavoro?*, in “Polis”, vol. VI, n. 1, aprile
- SARACENO C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna
- SEMENZA R. (2000), *Le nuove forme del lavoro indipendente*, in “Stato e Mercato”, n. 58
- VILLA P. (2004), *La diffusione del modello di famiglia a doppia partecipazione nei paesi europei e in Italia*, in “Inchiesta”, n. 146, ottobre-dicembre
- VILLA P. (2004), *La riforma del mercato del lavoro in Italia*, in “Economia e Lavoro”, Anno XXXVIII, nn. 2-3 (pp. 57-78)
- VILLA P. (2007), *Il costo del lavoro di cura, trasformazioni economiche e sociali*, Progetto Net-work “Sistema per i servizi di cura e assistenza domiciliare”, Milano
- VILLA P., FRANCHINI B. (2007), *Conciliare famiglia e lavoro. Una necessità per tutti*, Provincia Autonoma di Trento, Assessorato alle Pari Opportunità
- ZANATTA A. L. (2002), *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, in Osservatorio nazionale sulle famiglie e le politiche locali di sostegno alle responsabilità familiari, “Famiglie: mutamenti e politiche sociali”, Volume II, pp. 307-328

Schede sintetiche sulla tutela della maternità in provincia di Trento per le posizioni lavorative individuate dalla ricerca

Le 15 schede, qui allegate contengono le indicazioni fondamentali⁸⁷ della normativa esistente e della contrattazione collettiva nazionale e/o provinciale (CCNL/CCPL) che si applicano a ciascuna posizione lavorativa, in tema di tutela della maternità.

Al fine di evidenziare i miglioramenti introdotti dalla contrattazione collettiva di riferimento (rispetto a quanto previsto dal TU) in ogni scheda, si è provveduto ad individuare mediante apposita simbologia, i riferimenti al Decreto Legislativo 151/2001 “*Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*” (TU) e ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) o provinciali (CCPL). In particolare:

- TU: le disposizioni in materia di tutela della maternità (rilevanti per la posizione lavorativa considerata) sono quelle contenute nel TU;
- TU e CCNL/CCPL: il contratto collettivo richiama le disposizioni legislative contenute nel TU; sebbene la ripresa all'interno del contratto collettivo di quanto stabilito dal legislatore non implichi condizioni di miglior favore, il richiamo esplicito nel CCNL/CCPL evidenzia sensibilità e attenzione rispetto al problema della tutela della maternità;
- CCNL/CCPL: i contratti collettivi contemplano condizioni di miglior favore rispetto al TU; quando ciò si verifica si registra un effettivo miglioramento rispetto a quanto previsto dal TU (o altra disposizione legislativa in materia).

Per le posizioni lavorative non contemplate dal TU (v. le schede n. 8, 9, 10, 11, 15b) sono riportati i riferimenti legislativi/normativi in vigore (D.M. 04/04/2002, Circolare Inps 138/2002, D. Lgs. 276/2003, legge 296/2006, D.M. 12/07/2007, Circolare Inps 137/2007 e Regolamento di Ateneo in materia di scuole di dottorato di ricerca, 2006).

Per ciascun CCNL/CCPL è specificato il periodo di applicazione previsto. E' bene precisare che la maggioranza dei contratti collettivi analizzati sono attualmente (marzo 2008) in fase di rinnovo.

⁸⁷ Nelle schede non sono state segnalate le normative specifiche per le madri adottive, affidatarie e per le madri con bambini con handicap.

Scheda 1.

*LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del personale comparto autonomie locali (2002-2005)*

Il CCPL, all'articolo 45, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Questo contratto collettivo contiene norme di miglior favore rispetto alla normativa nazionale (TU) per quanto riguarda l'integrazione all'100% dell'indennità di maternità, l'aumento del periodo previsto per il congedo parentale e per il congedo per malattia del figlio.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento per giusta causa; ▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU). 		<p>art. 54, commi 1, 3, e 4 del TU.</p>
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU e CCPL).</p>	<p>L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU). Il CCPL integra al 100% il periodo di astensione dal lavoro.</p>	<p>artt. 6, 7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri). art. 45, comma 3.</p>
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU e CCPL).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU e CCPL).</p>	<p>art. 14 del TU. art. 45, comma 2 del CCPL.</p>

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU e CCPL). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il CCPL integra al 100% il periodo di astensione per congedo di maternità anticipato, compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p> <p>art. 45, comma 3.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCPL).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Alla lavoratrice in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione (integrazione al 100%), compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi. I periodi di congedo di maternità devono essere</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>art. 45, commi 3 e 5 del CCPL.</p>

<p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (CCPL)</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCPL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCPL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p> <p>art. 45, comma 6 del CCPL.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU). <p>Nei primi 8 anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di 10 mesi (CCPL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p> <p>Durante il primo mese del congedo parentale alla lavoratrice spetta l'intera retribuzione (integrazione al 100%). Per il restante periodo di congedo spetta il 30% della retribuzione fino ai 3 anni di vita del figlio, con copertura integrale degli oneri pensionistici (CCPL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 45, comma 7 del CCPL.</p>

<p>Congedo per la malattia del figlio Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p> <p>Dopo il compimento del 1° anno di vita del bambino e sino al 3° anno, in caso per malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori alternativamente hanno annualmente ad un massimo di 30 giorni retribuiti di assenza dal lavoro per malattia del figlio. Dal 3° all'8° anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi complessivi per i genitori. Nel 1° anno di vita del bambino le assenze per malattia sono retribuite fino a 30 giorni in alternativa al godimento dei primi 30 giorni di congedo parentale. Qualora i 30 giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo che in tal caso non è retribuito (CCPL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p> <p>Dal 1° al 3° anno di vita del bambino, il congedo per malattia del figlio è retribuito interamente (100%). Dal 3° all'8° anno di vita del bambino i congedi per la malattia non sono retribuiti, ma danno diritto a una copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione nei casi in cui non sia già prevista contribuzione figurativa (CCPL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 45, commi 8 e 9 del CCPL.</p>
<p>Aspettativa Entro l'8° anno di età del bambino la madre lavoratrice, o in alternativa il padre lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di 12 mesi, frazionabile in mesi (CCPL).</p>	<p>Il periodo di aspettativa non è retribuito (CCPL).</p>	<p>art. 45, comma 13, del CCPL.</p>

Non sono presenti nodi di criticità rilevanti.

Scheda 2.

*LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro del comparto sanità, area del personale non
dirigenziale, relativamente al quadriennio 2006-2009, parte normativa,
e al biennio 2006-2007, parte economica*

Il CCPL, agli articoli 53 e 54, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Questo contratto collettivo contiene norme di miglior favore rispetto alla normativa nazionale (TU) per quanto riguarda l'integrazione all'100% dell'indennità di maternità, l'aumento del periodo previsto per il congedo parentale e per il congedo per malattia del figlio.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso: <ul style="list-style-type: none">▪ licenziamento per giusta causa;▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU).		art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.
Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU e CCPL).	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU). Il CCPL integra al 100% il periodo di astensione dal lavoro.	artt. 6, 7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri). art. 33, commi 3, 13 e 18 CCPL.
Divieto di lavoro notturno E' vietato adibire le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni non è obbligata a prestare lavoro notturno (TU).		art. 53, comma 1 del TU.

<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU e CCPL).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU e CCPL).</p>	<p>art. 14 del TU. art. 33, comma 2 del CCPL.</p>
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU e CCPL). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il CCPL integra al 100% il periodo di astensione per congedo di maternità anticipato.</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU. art. 33, comma 3 del CCPL.</p>
<p>Congedo di maternità È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCPL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Alla lavoratrice in congedo di maternità spetta l'intera retribuzione (integrazione al 100%), compresa la partecipazione al fondo per la produttività e per il miglioramento dei servizi. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU. art. 33, commi 3, 5 del CCPL.</p>

	<p>gratifica natalizia e alle ferie (CCPL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCPL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCPL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p> <p>art. 33, comma 5 del CCPL.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <ol style="list-style-type: none"> alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2; qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU). <p>Nei primi 8 anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi (CCPL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (TU).</p> <p>Il periodo di congedo parentale è retribuito con un'indennità pari al 100% della retribuzione per i primi 30 giorni di calendario, escluse l'indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per 12 mensilità. L'astensione è ridotta alle giornate in caso di fruizione frazionata. Per il restante periodo alle lavoratrici spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione fino ai 3 anni di vita del bambino, il relativo periodo è coperto da contribuzione figurativa (CCPL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 33, commi 6, 7, 8 e 9 del CCPL.</p>

<p>Congedo per la malattia del figlio Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p> <p>Dopo il compimento del 1° anno di vita del bambino e sino alla conclusione del 3° anno, la madre o in alternativa il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di 30 giorni di assenza retribuita. Dal 3° all'8° anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui complessivi non retribuiti per i genitori. Nel 1° anno di vita del bambino le assenze per malattia sono retribuite fino a 30 giorni in alternativa al godimento dei primi 30 giorni di congedo parentale. Qualora i 30 giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo che in tal caso non è retribuito (CCPL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p> <p>Dal 1° al 3° anno di vita del bambino, il congedo per malattia del figlio è retribuito interamente (100%). Dal 3° all'8° anno di vita del bambino i congedi per la malattia non sono retribuiti, ma danno diritto a una copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione nei casi in cui non sia già prevista contribuzione figurativa (CCPL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 33, comma 10 del CCPL.</p>
<p>Aspettativa Alle madri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concessa una aspettativa, per comprovati motivi personali o di famiglia, per un periodo massimo di 12 mesi, in un triennio. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età, tali periodi, pur non essendo utili ai fini retributivi e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico. Nel caso di assunzione di incarico a tempo determinato, la dipendente può fruire di un'aspettativa per tutta la durata del contratto a termine (CCPL).</p>	<p>Il periodo di aspettativa non è retribuito e non è utile al fine dell'anzianità di servizio. L'aspettativa, tuttavia, è utile ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico (CCPL)</p>	<p>art. 34, commi 1, 5 e 8 del CCPL.</p>

Non sono presenti nodi di criticità rilevanti.

Scheda 3.

LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle
Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed artigiane (2008-2010)
e Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali, 27 luglio 2007

Il CCNL, agli articoli 27, 54 e 56, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto. Questo contratto prevede l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità e un periodo di aspettativa non retribuita, come norme di miglior favore in aggiunta al TU.

Il Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali, all'articolo 20, prevede ulteriori miglioramenti, rispetto al CCNL, per quanto riguarda il congedo per malattia del figlio e l'aspettativa non retribuita.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso: <ul style="list-style-type: none">▪ licenziamento per giusta causa;▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU).		art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.
Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).	artt. 6, 7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).
Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).	I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).	art. 14 del TU.

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad un normale trattamento economico, integrando l'azienda l'indennità corrisposta dall'INPS (100%). I periodi di congedo di maternità vanno computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici (CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>art. 56 del CCNL.</p>

<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU e CCNL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari. (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 27 del CCNL.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p> <p>Ad estensione di quanto previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 28 marzo 2001 [...], si concorda che il dipendente ha diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del figlio di età inferiore agli anni 12, dietro presentazione di idonea certificazione medica. (Contratto integrativo).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 20, comma 1, del Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali.</p>

<p>Aspettativa L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi [...] familiari e personali fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta. L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni. Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare le necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 5 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate (CCNL).</p> <p>Al lavoratore padre e/o alla madre lavoratrice, che ne faccia richiesta, vanno concessi periodi di aspettativa non retribuita, per un anno prorogabile per ulteriori periodi fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Dette richieste vanno avanzate con un preavviso minimo di tre mesi (Contratto integrativo).</p>	<p>Il periodo trascorso di aspettativa non è retribuito né comporta il decorso dell'anzianità (CCNL).</p>	<p>art. 54, commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL.</p> <p>art. 20, comma 2, del Contratto integrativo provinciale delle Casse Rurali.</p>
---	--	--

Non sono presenti nodi di criticità rilevanti.

Scheda 4.

*LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time)
 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario,
 della distribuzione e dei servizi (2004-2006)*

Il CCNL, agli articoli 177, 178, 179 e 180, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Questo contratto prevede l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità, quale unica norma di miglior favore in aggiunta al TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento per giusta causa; ▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU e CCNL). 		<p>art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU. art. 180 del CCNL.</p>
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU e CCNL).</p>	<p>L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 6 e 7 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri). art. 177 del CCNL.</p>
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).</p>	<p>art. 14 del TU.</p>

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad un'indennità che verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. L'indennità si applica anche alla 14^a mensilità (CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>art. 177 del CCNL.</p>

<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCNL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p> <p>art. 179 del CCNL.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU e CCNL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 178 del CCNL.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU e CCNL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 179 del CCNL.</p>

Nodi di criticità:

- Le dimissioni convalidate dall'Ufficio Ispettivo del Lavoro della provincia di Trento, nel primo anno di età del bambino, coinvolgono nella maggior parte dei casi le donne occupate nel settore del commercio (75 su un totale di 258 nel 2006) a causa di orari di lavoro troppo rigidi e non compatibili con le esigenze di conciliazione lavoro-famiglia.

Scheda 5.

LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (*full-time/part-time*)
 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese di pulizia
 e servizi integrati/multiservizi (2001-2005)

Il CCNL, all'articolo 53, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU.

Questo contratto non prevede nessuna norma di miglior favore in aggiunta al TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento per giusta causa; ▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU). 		art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).</p>	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).	artt. 6, 7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).	art. 14 del TU.

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU e CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>art. 53 del CCNL.</p>
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU)</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p>

<p>Congedo parentale Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p>

Nodi di criticità:

- Le lavoratrici occupate nelle imprese di pulizia con un contratto di operaia, in caso di maternità, sono tutelate solo dalla normativa nazionale (TU). La contrattazione collettiva di riferimento si dimostra poco attenta alle necessità delle lavoratrici inoltre, quest'ultime, incontrano numerose difficoltà nel momento in cui chiedono di usufruire delle tutele previste dal TU.
- Per l'indennità di maternità non è prevista l'integrazione al 100%, come avviene per le altre tipologie di contratto di lavoro dipendente (es. bancario, commercio, turismo, ecc.).

Scheda 6a.

LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende
del settore turismo (2006-2009)

Il CCNL, agli articoli 169, 170, 171 e 172, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Questo contratto contiene l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità, come unica norma di miglior favore in aggiunta al TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento per giusta causa; ▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU e CCNL). 		<p>art. 54, comma 1, 3 e 4 del TU. art. 169, comma 2 del CCNL.</p>
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).</p>	<p>L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).</p>	<p>artt. 6,7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).</p>
<p>Divieto di lavoro notturno E' vietato adibire le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni non è obbligata a prestare lavoro notturno (TU).</p>		<p>art. 53, comma 1 del TU.</p>

<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).</p>	<p>art. 14 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.</p> <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL)</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta (CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>artt. 169 e 170 del CCNL.</p>

<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCNL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p> <p>art. 172 del CCNL.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU e CCNL). 	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 172 del CCNL.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU e CCNL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 172, commi 6 e 7 del CCNL.</p>

Non sono presenti nodi di criticità rilevanti.

Scheda 6b.

LAVORATRICE STAGIONALE (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende
del settore turismo (2006-2009)

Il CCNL, agli articoli 169, 170, 171 e 172, fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Questo contratto contiene l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità, come unica norma di miglior favore in aggiunta al TU. L'articolo 201 specifica che il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori a tempo indeterminato, quindi le lavoratrici stagionali godono delle stesse tutele delle lavoratrici a tempo indeterminato.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La lavoratrice addetta ad industrie e lavorazioni che diano a luogo a disoccupazione stagionale, ha diritto per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempre che non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni (TU e CCNL).</p>		art. 54, commi 1,3 e 4 del TU. art. 181 del CCNL.
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).</p>	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU) .	artt. 6,7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).
<p>Divieto di lavoro notturno E' vietato adibire le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni non è obbligata a prestare lavoro notturno (TU).</p>		art. 53 del TU.
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU) .	art. 14 del TU.

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta (CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU.</p> <p>artt. 169 e 170 del CCNL.</p>

<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCNL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU.</p> <p>art. 172 del CCNL.</p>
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU e CCNL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU.</p> <p>art. 172 del CCNL.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU e CCNL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU.</p> <p>art. 172, commi 6 e 7 del CCNL.</p>

Nodi di criticità:

- Le lavoratrici stagionali occupate in questo settore sono tutelate dalla contrattazione collettiva, ma a causa della durata del contratto (in media 4-6 mesi) non riescono a fruire di tutte le tutele previste (dato che sono previste fino alla scadenza del contratto), come ad esempio del congedo parentale.

NOTA BENE: Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità (art. 25, D. Lgs 286/1998 TU immigrazione; art. 59, comma 3 del D. Lgs 151/2001 TU).

<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).</p>	<p>art. 14 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <p>a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;</p> <p>b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;</p> <p>c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU). La lavoratrici domestiche possono riscuotere l'indennità solo se:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati 52 contributi settimanali; – in alternativa, nei 12 mesi anteriori all'inizio dell'assenza obbligatoria risultano versati almeno 26 contributi settimanali (INPS). 	<p>art. 62 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <p>a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;</p> <p>b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto;</p> <p>c) durante i 3 mesi dopo il parto;</p> <p>d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.</p> <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>La lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità, da parte dell'INPS, pari all'80% della retribuzione convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. La paga giornaliera sulla quale si commisura tale indennità, è</p>	<p>art. 62 del TU.</p> <p>art. 24, comma 2 del CCNL.</p>

<p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo</p>	<p>pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relativa ai periodi compresi nei 24 mesi anteriori all'inizio dell'assenza del parto.</p> <p>La lavoratrici domestiche posso riscuotere l'indennità solo se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati 52 contributi settimanali; - in alternativa, nei 12 mesi anteriori all'inizio dell'assenza obbligatoria risultano versati almeno 26 contributi settimanali (CCNL). 	
---	---	--

Nodi di criticità:

- La legge nazionale in tutela della maternità e il CCNL del lavoro domestico non prevede per la lavoratrice il congedo parentale, i riposi giornalieri e il congedo per malattia del figlio.
- Non possono essere licenziate fino al 3° mese dopo il parto (per le altre lavoratrici dipendenti, invece, il divieto di licenziamento è esteso fino al 1° anno di vita del figlio).
- L'indennità di maternità, erogata direttamente dall'INPS, è pari all'80% delle retribuzione convenzionale sul quale sono versati i contributi orari ed è prevista solo se è presente una copertura contributiva minima. L'indennità di maternità erogata da parte dell'INPS non prevede l'integrazione al 100%, come avviene per le altre tipologie di contratti di lavoro dipendente (es. commercio, turismo, bancario, ecc.).
- La richiesta di dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice, durante il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, non devono essere convalidate dal servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (come invece accade per le lavoratrici dipendenti, v. art. 55 del TU), questo permette al datore di lavoro di spingere la propria lavoratrice a dimettersi volontariamente anziché licenziarla, evitando in questo modo la sanzione amministrativa (v. art. 54, comma 8, TU).
- La maggioranza delle lavoratrici dichiara 25 ore lavorate per settimana. Le ore dichiarate, nella maggior parte dei casi, risultano inferiori al numero di ore effettivamente prestate. Le 25 ore sono le ore minime perché il datore di lavoro paghi meno la quota oraria a livello contributivo e sono le ore minime per il rinnovo del permesso di soggiorno da parte della lavoratrice domestica. Il contratto di lavoro domestico non prevede che il datore di lavoro trattenga direttamente dalla busta paga i contributi che la lavoratrice deve versare, per questo la dipendente preferisce dichiarare il minimo necessario per ottenere il resto della paga netta.

Scheda 8.

*LAVORATRICE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA
CONTINUATIVA (CO.CO.CO.)
presso la Provincia Autonoma di Trento*

Alle dipendenti della pubblica amministrazione con contratto di collaborazione coordinata continuativa si applicano le disposizioni previste dal D. Lgs. 276/2003, dal D.M. 04/04/2002, dalla Circolare Inps 138/2002, dalla legge 296/2006, dal D.M. 12/07/2007 e dalla Circolare Inps 137/2007.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La gravidanza sopraggiunta in costanza di rapporto, non può comportare l'estinzione del rapporto, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (D. Lgs.).</p>		art. 66, comma 1 del D. Lgs. 276/2003.
<p>Possibilità di prorogare il rapporto di lavoro La lavoratrice, dietro presentazione di idonea certificazione scritta, può chiedere ed ottenere la sospensione del rapporto di lavoro e prorogare la durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale (D. Lgs.).</p>	Non ha diritto ad alcun compenso (D. Lgs.).	art. 66, comma 3 D. Lgs. 276/2003.
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	L'indennità' di maternità è pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.co. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia. (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).	Decreto Ministeriale 12/07/2007. Circolare Inps 137/2007.

<p>Congedo di maternità Alla lavoratrice co.co.co. è inibito lo svolgimento dell'attività lavorativa per i 2 mesi antecedenti la data del parto ed per i 3 mesi successivi la data stessa (Circolare Inps 137/2007).</p> <p>La lavoratrice in possesso del requisito minimo contributivo ha diritto all'indennità di maternità anche se risulta cancellata dalla Gestione Separata Inps al momento della situazione indennizzabile (D.M. 04/04/2002 e Circolare Inps 138/2002).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.co. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>art. 1 Decreto Ministeriale 04/04/2002.</p> <p>Circolare Inps 138/2002.</p> <p>Decreto Ministeriale 12/07/2007.</p> <p>Circolare INPS 137/2007.</p>
<p>Congedo parentale La lavoratrice co.co.co. ha diritto al congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice un'indennità pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.co. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia (Circolare Inps 137/2002 e L. 296/2006).</p>	<p>art. 1, comma 788, legge n. 296/2006.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p>

Nodi di criticità:

- Le collaboratrici coordinate e continuative hanno in comune con le lavoratrici dipendenti solo l'assimilazione fiscale del reddito a lavoro dipendente, ma dal punto di vista giuridico rimangono lavoratrici autonome. Le lavoratrici, quindi, con contratto di collaborazione non hanno diritto alle tutele previste per le lavoratrici subordinate, come ad esempio ai riposi per "allattamento" e al congedo per malattia del figlio.
- Le collaboratrici possono fruire delle tutele previste per la loro tipologia contrattuale solo se in possesso di determinati requisiti, come il versamento dei contributi alla Gestione Separata dell'Inps, per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.

Scheda 9.

*LAVORATRICE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO
presso le fondazioni di ricerca nella Provincia Autonoma di Trento*

Alle dipendenti delle fondazioni di ricerca con contratto di collaborazione a progetto si applicano le disposizioni previste, a livello nazionale, dal D. Lgs. 276/2003, dal D.M. 04/04/2002, dalla Circolare Inps 138/2002, dalla legge 296/2006, dal D.M. 12/07/2007 e dalla Circolare Inps 137/2007 e, a livello provinciale, dal protocollo di intesa in materia di collaborazioni a progetto nelle fondazioni di ricerca (27 settembre 2007).

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La gravidanza sopraggiunta in costanza di rapporto, non può comportare l'estinzione del rapporto, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (D. Lgs.).</p>		art. 66, comma 1 del D. Lgs. 276/2003.
<p>Possibilità di prorogare il rapporto di lavoro La lavoratrice, dietro presentazione di idonea certificazione scritta, può chiedere ed ottenere la sospensione del rapporto di lavoro e prorogare la durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale (D. Lgs.).</p>	Non ha diritto ad alcun compenso (D. Lgs.).	art. 66, comma 3 D. Lgs. 276/2003.
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizi sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>L'indennità' di maternità è pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia. (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	Decreto Ministeriale 12/07/2007 Circolare Inps 137/2007.
<p>Congedo di maternità Alla lavoratrice è inibito lo svolgimento dell'attività lavorativa per i 2 mesi antecedenti la data del parto ed per i 3 mesi successivi la data stessa (Circolare Inps 137/2007). La lavoratrice in possesso del requisito minimo contributivo ha diritto all'indennità di maternità anche se risulta cancellata dalla Gestione Separata Inps al</p>	Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che abbia versato all'Inps la	art. 1 Decreto Ministeriale 04/04/2002. Circolare Inps 138/2002.

<p>momento della situazione indennizzabile (D.M. 04/04/2002 e Circolare Inps 138/2002).</p>	<p>contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p> <p>L'indennità di maternità a carico dell'Inps è integrata (al 100%) da parte delle fondazioni in misura tale da assicurare l'intero corrispettivo (Protocollo d'intesa).</p>	<p>Decreto Ministeriale 12/07/2007.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p> <p>art. 3, comma c) del Protocollo d'intesa.</p>
<p>Congedo parentale La lavoratrice co.co.co. ha diritto al congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p> <p>Alla lavoratrici in maternità è riconosciuto, dalla fondazione, ove consentito dalle proprie esigenze produttive ed organizzative, il diritto di astenersi dal prestare la propria attività, oltre ai 3 mesi di congedo parentale, entro il primo anno di vita del bambino, ad altri trenta giorni di congedo parentale le cui modalità di fruizione sono concordate mediante apposita pattuizione individuale (Protocollo d'Intesa)</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice un'indennità pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia. (Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>art. 1, comma 788, legge n. 296/2006.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p> <p>art. 3 del protocollo di intesa del 27 settembre 2007.</p>

Nodi di criticità:

- Le collaboratrici a progetto presso le fondazioni di ricerca della Provincia Autonoma di Trento non hanno diritto alle tutele previste per le loro colleghe con contratto subordinato, come per esempio ai riposi per “allattamento” e al congedo per malattia del figlio.
- Le collaboratrici possono fruire delle tutele previste per la loro tipologia contrattuale solo se in possesso di determinati requisiti, come il versamento dei contributi alla Gestione Separata dell'Inps, per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.

*DOTTORANDA NDE/ DOTTORESSE DI RICERCA
Regolamento di Dottorato: Università degli Studi di Trento*

Il regolamento di Ateneo dell'Università degli Studi di Trento in materia di scuole di dottorato di ricerca contempla la tutela della maternità all'articolo 25.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Congedo di maternità La dottoranda/dottoressa di ricerca può astenersi facoltativamente per 5 mesi:</p> <p>a) per 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto; b) per 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto.</p> <p>In questo periodo la borsa di Dottorato viene sospesa (Regolamento di Ateneo in materia di scuole di dottorato di ricerca).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità la dottoranda/dottoressa di ricerca può richiedere alla Gestione Separata dell'Inps l'indennità di maternità, pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le dottorande/dottoresse di ricerca devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia. (Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>Circolare Inps 137/2007.</p> <p>art. 25, comma 4 del Regolamento di Ateneo in materia di scuole di Dottorato di ricerca.</p>

Nodi di criticità:

- Per le Dottorande/Dottoresse di ricerca sono previste tutele molto limitate in caso di maternità, difatti il regolamento di Ateneo prevede solo l'astensione per un periodo di 5 mesi. Durante questo arco di tempo la borsa di studio viene sospesa. Tuttavia, avendo l'obbligo di iscriversi alla Gestione Separata dell'Inps, riescono a godere dell'indennità di maternità.
- Le Dottorande/Dottoresse di ricerca non hanno diritto al congedo parentale, al congedo per malattia del figlio e ai riposi "per allattamento".
- Le Dottorande/Dottoresse di ricerca incontrano numerose difficoltà nel gestire i propri impegni di ricerca con l'evento maternità: non si allontanano per lunghi periodi dall'ambiente della ricerca, per evitare di essere escluse da altre ricerche e/o progetti; inoltre la cifra irrisoria che ricevono come indennità di maternità non è sufficiente per affrontare le spese di una neo mamma.

LAVORATRICE ISCRITTA ALLA GESTIONE SEPARATA

Alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps (**co.co.co., co.co.pro., associate in partecipazione, libere professioniste iscritte alla Gestione Separata**) si applicano le disposizioni previste dal D. Lgs. 276/2003, dal D.M. 04/04/2002, dalla Circolare Inps 138/2002, dalla legge 296/2006, dal D.M. 12/07/2007 e dalla Circolare Inps 137/2007.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La gravidanza sopraggiunta in costanza di rapporto, non può comportare l'estinzione del rapporto, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (D. Lgs.).</p>		art. 66, comma 1 del D. Lgs. 276/2003.
<p>Possibilità di prorogare il rapporto di lavoro La lavoratrice, dietro presentazione di idonea certificazione scritta, può chiedere ed ottenere la sospensione del rapporto di lavoro e prorogare la durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale (D. Lgs.).</p>	Non ha diritto ad alcun compenso (D. Lgs.).	art. 66, comma 3 D. Lgs. 276/2003.
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizi sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>Alla lavoratrice è corrisposta un'indennità' di maternità sia per i periodi di divieto anticipato di adibizione al lavoro che per i periodi di interdizione dal lavoro autorizzati. L'indennità' di maternità è pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia. (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>Decreto Ministeriale 12/07/2007. Circolare Inps 137/2007.</p>

<p>Congedo di maternità Alla lavoratrice è inibito lo svolgimento dell'attività lavorativa per i 2 mesi antecedenti la data del parto ed per i 3 mesi successivi la data stessa (Circolare Inps 137/2007).</p> <p>La lavoratrice in possesso del requisito minimo contributivo ha diritto all'indennità di maternità anche se risulta cancellata dalla Gestione Separata Inps al momento della situazione indennizzabile (D.M. 04/04/2002 e Circolare Inps 138/2002).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.</p> <p>(D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>art. 1 Decreto Ministeriale 04/04/2002.</p> <p>Circolare Inps 138/2002.</p> <p>Decreto Ministeriale 12/07/2007.</p> <p>Circolare INPS 137/2007.</p>
<p>Congedo parentale La lavoratrice ha diritto al congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice un'indennità pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.</p> <p>(Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>art. 1, comma 788, legge n. 296/2006.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p>

Nodi di criticità:

- Le lavoratrici libere professioniste, non iscritte ad una cassa di previdenza, per ricevere l'indennità di maternità devono presentare la copia delle denunce dei redditi relative agli ultimi 2 anni precedenti il parto. Questo comporta che l'indennità di maternità viene erogata solo dopo la presentazione dei documenti richiesti e non dopo la nascita del bambino.

- Le tutele delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata sono minime rispetto alle lavoratrici subordinate: non hanno diritto al congedo per malattia del figlio e ai riposi giornalieri (allattamento).
- L'indennità di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata è pari all'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile. Questo comporta che il valore dell'assegno di maternità dipende dai contributi versati precedentemente.
- È bene precisare che spesso i contributi versati dalle lavoratrici sono discontinui e questo contribuisce ad avere una somma irrisoria come indennità di maternità.

LAVORATRICE AUTONOMA: ARTIGIANA

La lavoratrice autonoma artigiana in caso di maternità si rifà alle disposizioni previste dal TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Congedo di maternità La lavoratrice autonoma ha diritto all'indennità di maternità, pur non avendo l'obbligo di astensione dal lavoro, per i 2 mesi precedenti il parto e per i 3 mesi successivi (TU).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito per la qualifica di impiegato (TU).</p>	<p>art. 68 del TU.</p>
<p>Congedo parentale La lavoratrice autonoma ha diritto al congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (TU).</p>	<p>Per i periodi del congedo parentale è dovuta alla lavoratrice un'indennità pari al 30% delle retribuzioni convenzionali stabilite per legge (come l'indennità di maternità) (TU).</p>	<p>art. 69 del TU.</p>

Nodi di criticità:

- Le tutele previste per le artigiane sono limitate rispetto alle lavoratrici subordinate. Il TU non prevede per questa categoria professionale i permessi per i controlli prenatali, i riposi giornalieri (allattamento) e i congedi per malattia del figlio.
- La normativa nazionale non prevede per lavoratrice autonoma il congedo di maternità anticipato. Questo per una artigiana, che il più delle volte è a contatto con sostanze chimiche, è una forte limitazione sia per la salute del bambino che per quella della mamma.
- L'indennità di maternità è irrisoria e non viene erogata mensilmente, questo diventa un ostacolo per la continuità dell'attività nel momento in cui l'artigiana deve assentarsi per il congedo di maternità e/o parentale.
- La maggior parte delle artigiane incontrano numerose difficoltà nel momento in cui devono trovare un sostituto che gestisca la propria attività durante l'assenza per maternità. Per risolvere tale situazione, alcune di loro, portano al lavoro i propri figli, per non essere costrette alla chiusura temporanea o definitiva del proprio esercizio.

Scheda 13.

LAVORATRICE LIBERA PROFESSIONISTA: AVVOCATO

La libera professionista iscritta alla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Forense in caso di maternità si rifà alle disposizioni previste dal TU e dalla L. 289/2003.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
Congedo di maternità Le libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza hanno diritto all'indennità di maternità, pur non avendo l'obbligo di astensione dal lavoro, per i 2 mesi precedenti il parto e per i 3 mesi successivi (TU).	Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda (TU).	art. 70 del TU. L. 289/2003.

Nodi di criticità:

- La normativa nazionale per le libere professioniste prevede in caso di maternità tutele molto limitate rispetto alle lavoratrici subordinate: hanno diritto solo al congedo di maternità.
- L'indennità prevista per le professioniste iscritte alla Cassa Nazionale di Previdenza ed Assistenza Forense (CNPA) non è sufficiente a contribuire alle necessità di una giovane madre avvocato nei primi anni della sua attività. Da un lato perché non ha ancora una base clientelare che le permetta di avere un reddito elevato sul quale calcolare l'indennità e dall'altro lato l'indennità non le concede di assentarsi dalla propria attività.
- L'indennità viene corrisposta in unica soluzione in seguito la nascita del bambino e dopo il calcolo del reddito denunciato. Questo non permette di diminuire il carico di lavoro, perché la neo madre deve continuare a gestire la propria attività per continuare ad avere un entrata economica.

Scheda 14a.

*LAVORATRICE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO
DELLE COOPERATIVE AGRICOLE (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale operaio dipendente
dalle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento (2005-2008)*

Il CCPL al suo interno non fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, sebbene alle lavoratrici occupate in questo settore si applicano le disposizioni del TU. Questo contratto non contiene nessuna norma di miglior favore in aggiunta al TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La lavoratrice addetta ad industrie e lavorazioni che diano a luogo a disoccupazione stagionale, ha diritto per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempre che non si trovano in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni (TU).</p>		art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).</p>	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).	artt. 6, 7 e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).
<p>Divieto di lavoro notturno E' vietato adibire le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni non è obbligata a prestare lavoro notturno (TU).</p>		art. 53 del TU.
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).	art. 14 del TU.

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>La lavoratrice ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità anticipata. Per le lavoratrici a tempo indeterminato le modalità di erogazione avvengono con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'Industria (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>La lavoratrice ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità anticipata. Per le lavoratrici a tempo indeterminato le modalità di erogazione avvengono con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'Industria (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>art. 63 del TU.</p>
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. Per le lavoratrici a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono calcolate prendendo a</p>	<p>artt. 39, 41, 43 e 63 del TU.</p>

	riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo (TU).	
<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari. Per le lavoratrici a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono calcolate prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo (TU).</p>	artt. 32, 34 e 63 del TU.
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p>	artt. 47, 48, 49 e 63 del TU.

Nodi di criticità:

- Per le lavoratrici occupate in questo settore non è previsto alcun miglioramento rispetto alla normativa nazionale di riferimento. Non è prevista l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità, come avviene per altri contratti di lavoro subordinato (es. commercio, turismo, bancario, ecc.).

Scheda 14b.

*LAVORATRICE STAGIONALE DELLE COOPERATIVE AGRICOLE (full-time/part-time)
Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale operaio dipendente
dalle Cooperative ortofrutticole della Provincia di Trento (2005-2008)*

Il CCPL non fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità, sebbene alle lavoratrici occupate in questo settore si applicano le disposizioni del TU.

Questo contratto non contiene nessuna norma di miglior favore in aggiunta al TU.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
Divieto di licenziamento la lavoratrice addetta ad industrie e lavorazioni che diano a luogo a disoccupazione stagionale, hanno diritto per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempre che non si trovano in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.		art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.
Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).	L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).	artt. 6, 7e 22 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).
Divieto di lavoro notturno E' vietato adibire le lavoratrici, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del figlio. La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni non è obbligata a prestare lavoro notturno (TU).		art. 53 del TU.
Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).	I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).	art. 14 del TU.

<p>Congedo di maternità anticipata</p> <p>Il congedo di maternità può essere anticipato, su richiesta della lavoratrice e a seguito disposizione della Direzione Provinciale del Lavoro, sulla base di accertamento medico quando sussistano le seguenti circostanze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. nel caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; 2. quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a; 3. quando la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti, pericolose o insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni (TU). 	<p>La lavoratrice ha diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità anticipata Per ricevere l'indennità la lavoratrice deve essere iscritta per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dell'anno precedente la data di inizio del congedo (TU).</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione. Per ricevere l'indennità la lavoratrice deve essere iscritta per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dell'anno precedente la data di inizio del congedo (TU).</p>	<p>artt. 16, 20, 60 e 63 del TU.</p>
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU).</p>	<p>artt. 39, 41, 43 e 63 del TU.</p>

<p>Congedo parentale</p> <p>Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU).</p>	<p>artt. 32, 34 e 63 del TU.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio</p> <p>Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p>	<p>artt. 47, 48, 49 e 63 del TU.</p>

Nodi di criticità:

- Per le lavoratrici occupate in questo settore non è previsto alcun miglioramento rispetto alla normativa nazionale di riferimento. Non è prevista l'integrazione al 100% dell'indennità di maternità, come avviene per altri contratti di lavoro subordinato (es. commercio, turismo, bancario, ecc.).
- Le lavoratrici occupate nel settore agricolo con un contratto di lavoro stagionale hanno diritto ha tutte le tutele previste dal TU fino alla scadenza del rapporto del lavoro.

Scheda 15a.

*LAVORATRICE DIPENDENTE DELLA COOPERATIVA "IL SORRISO" (full-time/part-time)
 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale addetto ai servizi all'infanzia
 e alle scuole dell'infanzia non statali aderenti alla FISM
 (Federazione Italiana Scuola Materna) (2006-2009)*

Il CCNL fa esplicito riferimento alla tutela e al sostegno della maternità all'articolo 51, chiarendo che a tutte le lavoratrici si applicano le disposizioni del TU per quanto non è previsto all'interno del contratto.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento e di sospensione Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento non si applica nel caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ licenziamento per giusta causa; ▪ cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; ▪ ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine (TU). 		<p>art. 54, commi 1, 3 e 4 del TU.</p>
<p>Divieto di adibire le lavoratrici a lavori gravosi e insalubri È vietato adibire le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. Le lavoratrici possono, altresì, essere spostate ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Soltanto qualora ciò non sia possibile, può essere chiesto alla Direzione Provinciale del Lavoro il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro, tale astensione può essere prorogata fino al settimo mese di età del bambino (TU).</p>	<p>L'astensione anticipata per impossibilità dell'azienda di spostare ad altre mansioni la lavoratrice è retribuita con un'indennità giornaliera pari all'80% (TU).</p>	<p>artt. 6 e 7 del TU. art. 5 DPR 1026/76 (elenco completo dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri).</p>
<p>Controlli prenatali Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (TU).</p>	<p>I permessi per controlli prenatali sono retribuiti interamente (TU).</p>	<p>artt. 14 del TU. art. 51 del CCNL.</p>

<p>Congedo di maternità anticipato</p> <p>Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (TU). 	<p>Durante il periodo di congedo di maternità anticipato alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 17 e 22 del TU. art. 51 del CCNL.</p>
<p>Congedo di maternità</p> <p>È vietato adibire al lavoro le donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e l'effettiva del parto; c) durante i 3 mesi dopo il parto; d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. <p>Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (TU e CCNL).</p> <p>La lavoratrice con contratto <i>part-time</i> ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità.</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità alla lavoratrice spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie (TU).</p> <p>Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta (CCNL).</p> <p>Il trattamento economico della lavoratrice <i>part-time</i> è riproporzionato in relazione all'attività lavorativa prestata.</p>	<p>artt. 16, 20 e 60 del TU. art. 51 del CCNL.</p>
<p>Riposi giornalieri della madre</p> <p>Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici durante il 1° anno di vita del figlio, 2 periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.</p> <p>In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.</p> <p>Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore (TU e CCNL).</p>	<p>Per i riposi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 39, 41 e 43 del TU. art. 51 del CCNL.</p>

<p>Congedo parentale Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, [...]. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:</p> <p>a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo il congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</p> <p>b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso di cui comma 2;</p> <p>c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (TU e CCNL).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici è dovuta fino al 3 anno di età del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.</p> <p>Dai 3 agli 8 anni è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessata sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari (TU e CCNL).</p>	<p>artt. 32 e 34 del TU. art. 51 del CCNL.</p>
<p>Congedo per la malattia del figlio Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (TU e CCNL).</p>	<p>I periodi di congedo per malattia del figlio non danno diritto alla corresponsione del trattamento economico, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia (TU).</p> <p>Se il genitore richiedente ha un reddito individuale, nell'anno in cui esercita il diritto, inferiore a 2,5 il trattamento pensionistico, fissato annualmente dall'INPS, i permessi saranno retribuiti nella misura del 30% della retribuzione globale lorda. (CCNL).</p>	<p>artt. 47, 48 e 49 del TU. art. 51 del CCNL</p>

Nodi di criticità:

- Per l'indennità di maternità non è prevista l'integrazione al 100%, come avviene per le altre tipologie di contratto di lavoro dipendente (es. bancario, commercio, turismo, ecc.).

Scheda 15b.

*LAVORATRICE DELLA COOPERATIVA "IL SORRISO" (full-time/part-time)
con contratto di lavoro a progetto*

Alle dipendenti della Cooperativa "Il Sorriso" con contratto di collaborazione a progetto si applicano le disposizioni previste dal D. Lgs. 276/2003, dal D.M. 04/04/02, dalla Circolare Inps 138/2002, dalla legge 296/2006, dal D.M. 12/07/2007 e dalla Circolare Inps 137/2007.

Forme di tutela della maternità	Retribuzione riconosciuta	Normativa di riferimento
<p>Divieto di licenziamento La gravidanza sopraggiunta in costanza di rapporto, non può comportare l'estinzione del rapporto, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo (D. Lgs.).</p>		art. 66, comma 1 del D. Lgs. 276/2003.
<p>Possibilità di prorogare il rapporto di lavoro La lavoratrice, dietro presentazione di idonea certificazione scritta, può chiedere ed ottenere la sospensione del rapporto di lavoro e prorogare la durata del rapporto per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale (D. Lgs.).</p>	Non ha diritto ad alcun compenso (D. Lgs.).	art. 66, comma 3 D. Lgs. 276/2003.
<p>Congedo di maternità anticipato Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale [...], l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici per uno o più motivi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti periodi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12 (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007). 	L'indennità di maternità è pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, risultino attribuite almeno tre mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata. Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia (D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).	Decreto Ministeriale 12/07/2007. Circolare Inps 137/2007.

<p>Congedo di maternità Alla lavoratrice è inibito lo svolgimento dell'attività lavorativa per i 2 mesi antecedenti la data del parto ed per i 3 mesi successivi la data stessa (Circolare Inps 137/2007).</p> <p>La lavoratrice in possesso del requisito minimo contributivo ha diritto all'indennità di maternità anche se risulta cancellata dalla Gestione Separata Inps al momento della situazione indennizzabile (D.M. 04/04/2002 e Circolare Inps 138/2002).</p>	<p>Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% del reddito assoggettato ai contributi, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia.</p> <p>(D.M. 12/07/2007 e Circolare Inps 137/2007).</p>	<p>art. 1 Decreto Ministeriale 04/04/2002.</p> <p>Circolare Inps 138/2002.</p> <p>Decreto Ministeriale 12/07/2007.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p>
<p>Congedo parentale La lavoratrice ha diritto al congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino (Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>Per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice un'indennità pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità, a condizione che abbia versato all'Inps la contribuzione per almeno tre mesi nei dodici mesi precedenti il parto.</p> <p>Dal 1 gennaio 2008, le co.co.pro. devono versare all'Inps il contributo del 24,72%, comprensivo dello 0,72%, quota utilizzata per finanziare la maternità, gli assegni per il nucleo familiare e la malattia</p> <p>(Circolare Inps 137/2007 e L. 296/2006).</p>	<p>art. 1, comma 788, legge n. 296/2006.</p> <p>Circolare Inps 137/2007.</p>

Nodi di criticità:

- Le operatrici Tagesmutter della Cooperativa “Il Sorriso” con un contratto di lavoro a progetto, in caso di maternità, hanno tutele limitate rispetto alle lavoratrici subordinate. Non hanno diritto ai riposi giornalieri per allattamento e al congedo per malattia del figlio.

Elenco testimoni privilegiati intervistati

- 1) Gianna Marzari, Cisl FPS (Federazione Lavoratori Pubblici esercizi), 7 settembre 2007
- 2) Ettore Tabarelli, Segretario Provinciale Uil Sanità, 13 settembre 2007
- 3) Gianni Tomasi, Uil Tuco (Turismo e Commercio), 20 giugno 2007
- 4) Alessia Pinter, Cisl FISASCAT (Federazione italiana Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo), 9 ottobre 2007
- 5) Francesca Vespa, Uil Multiservizi, 11 ottobre 2007
- 6) Elisa Favè, avvocato ed esperta in immigrazione, 7 giugno 2007
- 7) Milena Turrini, INPS di Rovereto (lavoratori parasubordinati), 29 giugno 2007
- 8) Roberto Tavagnutti, Cisl FPS, 10 ottobre 2007
- 9) Salvatore Conte, ALAI - Cisl, 10 ottobre 2007
- 10) Michele Girardi, Responsabile settore Cooperative Agricole FTCCOOP, 9 ottobre 2007
- 11) Chiara Perazzoli, ADI, 9 ottobre 2007
- 12) Ivana Bridi, Presidente comprensoriale dell'Associazione Artigiani e Piccole Imprese della Provincia di Trento, 25 settembre 2007
- 13) Eleonora Stenico, avvocato e Consigliera di Parità della provincia di Trento, 11 ottobre 2007
- 14) Barbara Poggio, docente alla Facoltà di Sociologia di Trento, 20 ottobre 2007
- 15) Luca Aldrighetti, Servizio Lavoro della provincia di Trento (ufficio mercato del lavoro), 16 ottobre 2007
- 16) Caterina Masè, Presidente Cooperativa Tagesmutter "Il Sorriso", 15 ottobre 2007
- 17) Rosaria Sarpedone, Cgil FISAC (Federazione dei lavoratori del credito e delle assicurazioni), 23 ottobre 2007
- 18) Vanda Rosà, Presidente Consorzio ortofrutticolo della Val di Gresta, 15 ottobre 2007