

Azioni positive - Legge 53/2000

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città “

E' necessario fare un po' di storia

(Legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

Le disposizioni contenute nella Legge 125 del 10 Aprile 1991 hanno avuto lo scopo principale di innescare **processi virtuosi** rivolti alle "**pari opportunità**" favorendo l'occupazione femminile e di realizzare, l'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 la realizzazione di pari opportunità.

Le "azioni positive" hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Vantaggi per le imprese

Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che

adottano i progetti di "azioni positive", possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti.

I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio previsto dalla Legge.

Le imprese che adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne godono di numerosi vantaggi.

Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Il Comitato nazionale

Per il perseguimento delle finalità della Legge, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

- formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte di altri soggetti coinvolti;
- esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;

- può richiedere all'Ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;
- promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

A distanza di circa 10 anni, grazie al grande sforzo compiuto dal Comitato, il legislatore perfeziona ancora le sue politiche a favore delle "pari opportunità" attraverso il raffinamento e la focalizzazione delle azioni positive attraverso la Legge 53 del 2000.

La Legge 53/2000

(Legge n. 53 del 8 Marzo 2000 Testo unico D.L. 151/2001 e D.L. 115/2003)

Un disegno di conciliazione tra lavoro e famiglia è stato in questi anni sostenuto da due leggi. La prima è la legge 285/97, "Disposizioni per la promozione dei diritti e le opportunità per l'infanzia e l'adolescenza", la seconda è la legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città".

La legge prevede "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*", e si inserisce nella più generale normativa sulle pari opportunità in quanto è finalizzata, tra l'altro, a consentire ai genitori **una reale distribuzione dei compiti di cura dei figli**, con un sistema di tutele molto più ampio di quello previsto dalle precedenti norme e leggi che rende effettivamente possibile la conciliazione del tempo tra lavoro e famiglia.

Infatti la legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Congedi per i genitori

Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalla Legge.

Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria (maternità), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

I periodi di astensione dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

CONGEDI PARENTALI

Il Testo Unico, adottato con il Decreto Legislativo n.151/2001 e recentemente integrato dal Decreto Legislativo 115/2003, ha raccolto ed armonizzato, le precedenti leggi in materia, tra cui la legge 1204/71 (ora abrogata) e la legge 53/00:

- è stato rafforzato il ruolo del padre, ormai titolare di un diritto proprio al congedo parentale;
- è stata introdotta la possibilità per le lavoratrici autonome e le artigiane di usufruire, oltre all'indennità corrispondente, a tre mesi di congedo parentale;
- è stata armonizzata la disciplina dei congedi (maternità, paternità, parentale) nei casi di adozione-affidamento con un ampliamento delle ipotesi di tutela;
- è stata introdotta la possibilità per i genitori di una persona con disabilità grave di usufruire di due anni di congedo dal lavoro, con una retribuzione fino ad un tetto massimo di 70 milioni.

Si illustrano di seguito le disposizioni più rilevanti.

MADRE LAVORATRICE SUBORDINATA - CONGEDO DI MATERNITA'

Il divieto di prestare attività lavorativa è, di norma, durante i due mesi precedenti e i tre mesi seguenti il parto. In caso di gravi complicanze nella gestazione o di lavorazioni pericolose e insalubri, determinate con decreto ministeriale, la lavoratrice può essere spostata ad altre mansioni o esentata dal lavoro per uno o più periodi o per tutta la gestazione. L'anticipazione del divieto del lavoro è autorizzata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio.

In caso di lavorazioni pericolose o insalubri, determinate con decreto ministeriale, la lavoratrice madre deve essere spostata ad altre mansioni o, se verificata l'impossibilità, interdetta dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto.

Per le forme di flessibilità previste per l'utilizzo del congedo di maternità, consultare le schede apposite.

La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, tranne che in caso di colpa grave da parte della lavoratrici, di cessazione dell'attività dell'azienda, di risoluzione del rapporto di

lavoro per la scadenza del termine, di esito negativo della prova. Il licenziamento, intimato alla lavoratrice in violazione dell'articolo 54 del Decreto Legislativo è nullo.

In caso di dimissioni volontarie, durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, la richiesta della lavoratrice deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio: alla convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

Periodi e modalità

La durata massima del congedo della madre è di 6 mesi. L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello cui ha diritto il padre lavoratore subordinato, dato che la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza, da usufruire anche contemporaneamente.

Il periodo cumulativo diventa di 11 mesi se il congedo di cura è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi, anche frazionatamente (ad esempio: 6 mesi per la madre e 5 per il padre, 4 mesi per la madre e 7 per il padre).

Se la madre è - o diventa - una *single* le spettano per intero i 10 mesi.

Si rientra in tale condizione in caso di morte del padre, o di abbandono della figlia o del figlio da parte del padre, o di affidamento della figlia o del figlio solo alla madre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro. Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni. I contratti collettivi stabiliranno modalità e criteri del preavviso.

Il periodo di utilizzo del congedo, precedentemente prevista per il primo anno di vita del bambino, è molto più lunga: fino agli 8 anni. Questo significa che il periodo di astensione facoltativa non goduto con la vecchia disciplina, diventa utilizzabile fino alla nuova e più elevata soglia di età. Quindi, se la figlia o il figlio non hanno ancora 8 anni e la madre non ha utilizzato parte o tutta l'astensione facoltativa oppure è - o è diventata - una *single*, la parte residua è da ora in poi disponibile. L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento.

La copertura economica resta fissata nella misura corrispondente al 30% della retribuzione.

Nelle Pubbliche Amministrazioni la contrattazione di comparto prevede la copertura retributiva dei primi 30 giorni. Se il contratto prevede che questo beneficio si applichi solo nel corso del primo anno di vita della figlia o del figlio, questo è il limite temporale di fruizione; se il contratto fa rinvio alla disciplina legislativa, il limite si sposta ai primi 3 anni della bambina e del bambino. La Circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 precisa che nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Pubblica Amministrazione "il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a 30".

Se la madre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2.5 volte la pensione sociale), la copertura economica si limita a 6 mesi entro i 3 anni di vita della figlia o del figlio. Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita. Per la copertura delle spese è possibile chiedere la anticipazione del T.F.R. I periodi di congedo danno diritto a copertura previdenziale e a una quasi completa computabilità nell'anzianità di servizio.

In caso di parto gemellare, i genitori hanno diritto ad un congedo parentale per ogni bambino: quindi hanno diritto a fruire, per ogni bambino, di 10 mesi, elevabili a 11, se il padre ne utilizza almeno tre.

Per i genitori adottivi e affidatari il congedo parentale spetta per ogni minore, fino al compimento del dodicesimo anno di età: fino al sesto anno di vita del bambino, è previsto l'indennità giornaliera fino al 30% per i primi sei mesi, successivamente, il congedo non è retribuito, ma è coperto da contribuzione figurativa, tranne i casi di reddito al di sotto di un determinato importo.

I congedi parentali sono un diritto di tutte le lavoratrici subordinate, Sono escluse solo le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici domestiche.

In attesa della revisione della modulistica, la circolare Inps n. n. 109/2000 indica i documenti che vanno allegati alla domanda.

E' nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e da parte della lavoratrice.

Normativa a sostegno della maternità

Lavoratrici a part-time verticale: in deroga al principio di carattere generale, in base al quale in caso di prestazione di lavoro effettuata in regime di part-time, le

assenze dal servizio vanno riproporzionate, la normativa in esame riconosce per intero il periodo di congedo di maternità ed il relativo trattamento economico.

Lavoratrici in part-time orizzontale: la lavoratrice a tempo parziale ha gli stessi diritti di una lavoratrice a tempo pieno, per quanto riguarda la durata del congedo di maternità; il relativo trattamento economico è riproporzionato in relazione alla attività lavorativa prestata.

Lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili: le lavoratrici hanno diritto al congedo di maternità ed alle stesse è corrisposto dall'INPS una indennità pari all'80% dell'assegno mensili (D:l.gs n.468/97)

Lavoratrici con contratto a progetto ex D.L.gs n.276/03: nei confronti di queste lavoratrici, iscritte alla gestione separata presso l'NPS, non opera il divieto di adibizione al lavoro e non sussiste l'obbligo di astenersi dal lavoro, ma, a favore delle stesse, con decreto del 2/04/02, è stata prevista l'erogazione di una indennità per cinque mesi, pari all'80% del reddito professionale.

L'articolo 66 del D.L.gs n.276/2003, in caso di gravidanza, prevede la possibilità di astenersi dal lavoro a progetto per un periodo massimo di 180 giorni; il contratto è prorogato di diritto per il periodo corrispondente

Libere professioniste Con legge n.289/2003 sono state introdotte modifiche alla normativa precedente (articolo 70 del D.L.gs n.151/2001); in base alle nuove disposizioni, alle libere professioniste, iscritte ad una cassa di previdenza, è corrisposta una indennità per cinque mesi, pari all'80% del reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali, come reddito da lavoro autonomo.

MADRE LAVORATRICE AUTONOMA

Alle lavoratrici autonome - cui la legge n. 546 del 1987 aveva riconosciuto la tutela della maternità, per la parte obbligatoria - è esteso il diritto al congedo parentale, a queste condizioni:

- per le nascite a decorrere dal 1° gennaio 2000.
Anche se la legge non lo specifica, è da considerare esteso il diritto, oltre che per le nascite, anche in caso di adozione - affidamento, a partire dalla stessa data. È l'orientamento assunto dalla Circolare INPS n. 177/2000.
- la durata del congedo è di 3 mesi, anche frazionabili, dopo il congedo di maternità e fino a 1 anno di vita della bambina o del bambino.

Ne hanno diritto:

- le lavoratrici autonome
- le coltivatrici dirette, mezzadre e colone,
- le artigiane,
- le esercenti attività commerciali

Il trattamento economico è pari al 30% della retribuzione convenzionale della categoria di appartenenza, pari a:

- Lit. 60.020 (Euro 31) per le coltivatrici dirette, colone e mezzadre, che corrisponde al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 1999 per gli operai agricoli a tempo determinato;
- Lit. 61.040 (Euro 31,52) per le artigiane;
- Lit. 53.490 (Euro 27,63) per le commercianti.

Le lavoratrici autonome hanno diritto al trattamento economico solo in caso di effettiva interruzione dell'attività, da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata, la cui veridicità potrà essere accertata con gli abituali sistemi di verifica (circolare Inps n. 109/2000e circolare INPS n° 177/2000). La domanda va presentata all'Inps prima dell'inizio del congedo.

Saranno indennizzati solo i periodi successivi alla data di presentazione della domanda. Questa legge si occupa delle lavoratrici autonome anche consentendo finanziamenti a progetti di flessibilità dell'orario di lavoro e sgravi contributivi in caso di sostituzioni di assenti in congedo.

PARTO PREMATURO

La madre lavoratrice subordinata, come è noto, ha un diritto, ma anche un obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva, se successiva, e nei tre mesi dopo il parto. Con questa legge, il periodo è rimasto invariato, ma si è regolato il caso del parto prematuro.

In caso di parto prematuro, la madre lavoratrice subordinata ha diritto per intero al periodo di astensione obbligatoria.

La legge è chiara nel prevedere che, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria (massimo due

mesi) prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è solo tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato attestante la data del parto (o la dichiarazione sostitutiva).

Questa nuova disciplina accoglie i rilievi di illegittimità avanzati dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n. 270 del 7 luglio 1999. L'Inps, per il periodo pregresso alla legge ha già provveduto a emanare due circolari (n. 231/1999 e n. 45/2000), che si possono consultare nel sito Internet (www.inps.it).

Nelle Pubbliche Amministrazioni, secondo la Circolare n. 14/2000 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la disciplina è applicabile a decorrere dall'entrata in vigore della legge.

La Circolare n. 49/2000 dell'INPDAP specifica l'applicabilità anche nell'ipotesi di astensione obbligatoria anticipata dal lavoro.

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO

(le innovazioni all'astensione obbligatoria)

La madre lavoratrice subordinata, come è noto, ha un diritto, ma anche un obbligo, di astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto, nel periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva, se successiva, e nei tre mesi dopo il parto.

Con la nuova legge, questo periodo è rimasto invariato, ma si assegna alla lavoratrice la scelta di posticipare l'inizio del congedo di maternità. Questo significa che la lavoratrice può ora astenersi dal lavoro 1 mese prima della data presunta del parto e aggiungere questo mese al periodo successivo al parto.

La lavoratrice quindi decide come preferisce articolare il periodo: o 2 mesi prima e 3 dopo o 1 mese prima e 4 dopo.

La scelta della lavoratrice è un suo diritto, condizionato solo dal suo stato di salute.

Occorrono, quindi, due certificati:

- quello del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato

- quello del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, se previsto dalla disciplina vigente un obbligo di sorveglianza sanitaria (così la circolare Inps n. 109/2000).

Questi certificati devono attestare che la scelta della lavoratrice non arrechi pregiudizio alla salute sua e del nascituro.

Con successivo decreto interministeriale verranno individuati i lavori esclusi, quelli, cioè, in cui a prescindere dalle condizioni di salute della madre, questa flessibilità nell'utilizzo del congedo di maternità è comunque vietata.

Con altro decreto interministeriale verrà aggiornato anche l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

Il Ministero del lavoro, di intesa con il Ministero della sanità e con il Dipartimento per gli affari sociali, ha diramato una circolare (in Normativa), con la quale precisa che, nelle more dell'emanazione del decreto sui lavori esclusi, il ricorso all'opzione è **IMMEDIATAMENTE ESERCITABILE** e nella quale sono indicati presupposti e procedure.

I presupposti per l'esercizio dell'opzione sono:

- il decorso regolare della gravidanza, al momento della richiesta. Per questo occorre che non vi siano condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- in ogni caso, il venir meno delle cause che abbiano portato alla interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- l'assenza di pregiudizio derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro, senza possibilità di spostamento o di modifica;
- l'assenza di controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del luogo di lavoro.

Ricade sulla lavoratrice l'onere di fornire ogni utile informazione ai fini del rilascio delle certificazioni sanitarie.

Qualora esista sorveglianza medica, la certificazione richiesta al medico competente - nominato dal datore di lavoro ai sensi della legislazione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - riguarda il punto d); qualora non esista, il medico ostetrico-ginecologo del servizio sanitario nazionale (o convenzionato) deve esprimere anche una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle modalità di svolgimento del lavoro ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intenda esercitare l'opzione deve acquisire la o le certificazioni sanitarie, da cui risulti il rispetto dei suoi presupposti, nel corso del settimo mese di gravidanza e allegarle alla domanda da presentare al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità.

L'Inps, con la circolare n.152/2000 ha introdotto ulteriori precisazioni alla circolare del Ministero del lavoro. In particolare:

- che "la non obbligatorietà, in azienda, della figura del medico responsabile del servizio di sorveglianza sanitaria sul lavoro va dichiarata dall'azienda stessa"
- che "il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno al massimo di un mese"
- che il periodo di flessibilità può essere successivamente ridotto o su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti
- che tra i fatti sopravvenuti rientra l'insorgere di una malattia.

Quindi, quando il periodo di flessibilità richiesto si riduce, verrà differita a dopo il parto solo la frazione di mese corrispondente alle giornate di astensione obbligatoria lavorate (ovviamente incluse le giornate non lavorative o festive comprese nel periodo)

PADRE LAVORATORE SUBORDINATO

Con l'attuale normativa, il padre ha un proprio diritto al congedo a prescindere dalla situazione lavorativa o meno della madre. Questo significa che la madre può essere una: lavoratrice autonoma, libera professionista, collaboratrice, ma anche: casalinga, studentessa, disoccupata, ecc.

La durata massima del congedo del padre è di 6 mesi, elevabile a 7 (se ha utilizzato almeno tre mesi di congedo). Il congedo non è trasferibile e quindi se un genitore non usufruisce del periodo spettante, l'altro genitore non ne ha diritto.

L'utilizzazione del congedo va coordinata con quello della madre lavoratrice subordinata, dato che la coppia può sommare al massimo 10 mesi di assenza, da usufruire anche contemporaneamente.

Il periodo cumulativo diventa **di 11 mesi** se il congedo di cura è utilizzato dal padre lavoratore subordinato per almeno 3 mesi (ad esempio: 5 mesi per il padre e 6 per la madre, 7 per il padre e 4 per la madre).

Si può scegliere di utilizzare questo congedo mentre l'altro genitore usufruisce di un altro (esempio: congedo parentale del padre e riposi giornalieri della madre, ma anche congedo parentale del padre e congedo di maternità). Quindi il padre può iniziare a godere del congedo parentale fin dalla nascita della figlia/figlio in contemporanea con il congedo di maternità della madre.

Se il padre è - o diventa - un *single* gli spettano per intero i 10 mesi.

Si rientra in tale condizione in caso di morte della madre, o di abbandono della figlia o del figlio da parte della madre, o di affidamento della figlia o del figlio solo al padre, risultante da un provvedimento formale.

Il congedo può essere utilizzato per intero o per frazioni di tempo. Non è stabilita una durata minima, ma è necessaria l'alternanza tra congedo e lavoro.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, deve essere dato preavviso al datore di lavoro di almeno 15 giorni. I contratti collettivi stabiliranno modalità e criteri del preavviso.

Mentre finora il congedo doveva essere utilizzato entro il 1° anno di vita della figlia o del figlio, ora la durata è molto più lunga: fino agli 8 anni.

Questo significa, ad esempio, che il padre può utilizzare il congedo parentale (fino a 10 mesi, *se single*) o che, in caso la madre abbia già goduto dei 6 mesi di astensione facoltativa, può utilizzare, se la figlia o il figlio non hanno ancora 8 anni, la parte supplementare di mesi (al massimo 5 mesi) prevista da questa legge.

L'età di riferimento della figlia o del figlio è diversa nel caso di adozione - affidamento.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale è nullo.

La richiesta di dimissioni presentata dal lavoratore durante il primo anno di vita o durante il primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispezione del Ministero, competente per territorio; alla convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

La copertura economica resta fissata nella misura corrispondente al 30% della retribuzione. Nelle Pubbliche Amministrazioni la contrattazione di comparto prevede la copertura retributiva dei primi 30 giorni. Se il contratto prevede che questo beneficio si applichi solo nel corso del primo anno di vita della figlia o del figlio, questo è il limite temporale di fruizione; se il contratto fa rinvio alla disciplina legislativa, il limite si sposta ai primi 3 anni della bambina e del bambino.

La Circolare della Funzione Pubblica n. 14/2000 precisa che nell'ipotesi in cui entrambi i genitori siano dipendenti di Pubblica Amministrazione "il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a 30".

Se il padre ha un reddito superiore alla soglia individuale di reddito annua (pari a 2.5 volte la pensione sociale), la copertura economica si limita a 6 mesi entro i 3 anni di vita della figlia o del figlio. Se ha un reddito inferiore, la copertura economica riguarda l'intero periodo di congedo fino agli 8 anni di vita.

Per la copertura delle spese è possibile chiedere la anticipazione del T.F.R.

I periodi di congedo danno diritto a copertura previdenziale e a una quasi completa computabilità nell'anzianità di servizio.

I congedi parentali sono un diritto di tutte i lavoratori subordinati, tranne i domestici.

In attesa della revisione della modulistica, la circolare Inps n. 109/2000 indica i documenti che vanno allegati alla domanda

LA DISCIPLINA DEL CONGEDO DEL PADRE DURANTE L'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

Il padre lavoratore subordinato può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (3 mesi, e cioè fino al giorno del compimento del terzo mese di età) - che possiamo chiamare 'congedo di paternità' - in alcuni casi:

- morte della madre,
- grave infermità della madre,
- abbandono della figlia o del figlio da parte della madre,
- affidamento esclusivo al padre della figlia o del figlio.

Già in precedenza la Corte Costituzionale (con la sentenza n. 1 del 1987) aveva riconosciuto tale diritto per alcune di queste ipotesi. Questa legge amplia le ipotesi e le regola in un testo legislativo.

Da notare che è vero che il padre subentra solo in queste ipotesi, ma esercitando un proprio diritto in quanto lavoratore subordinato. Questo significa che è indifferente la situazione lavorativa o meno della madre.

Il padre che intende avvalersi del congedo di paternità presenta al datore di lavoro la relativa certificazione (secondo quanto previsto dalla circolare Inps n. 109/2000). In caso di abbandono, può bastare l'autocertificazione del padre lavoratore.

Da ricordare che la Corte Costituzionale, con riferimento espresso all'affidamento, nella sentenza n. 341/91, ha previsto che il congedo possa essere utilizzato dal padre lavoratore subordinato nel caso in cui la madre sia una lavoratrice che vi rinuncia. Sono estesi al padre lavoratore alcuni dei diritti e delle tutele tradizionalmente riconosciute alla madre:

- la computabilità nell'anzianità di servizio del congedo di paternità;
- il diritto alla copertura economica del congedo (80% della retribuzione);
- il divieto di licenziamento durante il congedo di paternità e fino a 1 anno di vita della figlia o del figlio;
- l'obbligo di convalida delle dimissioni fino a 1 anno di vita della figlia o del figlio.

Successivamente al congedo di paternità, il padre può godere del congedo parentale alle condizioni stabilite. E' da osservare che, tranne nel caso di grave infermità della madre, siamo in presenza di *genitore single*, con conseguente diritto a 10 mesi di congedo.

Congedi per eventi e cause particolari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali alcune patologie, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione.

Permessi per assistenza a persone con disabilità

La legge ha introdotto modificazioni di rilievo alla disciplina posta all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992 ("Legge quadro per l'assistenza alle persone handicappate"). Disposizioni di dettaglio sono fornite dalla circolare Inps n. 133/2000.

Attenzione:

si utilizzerà il termine di persone con disabilità E' da ricordare che si deve trattare di persone con disabilità grave, riconosciuto dalla Commissione ad hoc ex articolo 4 della legge n.104/1992. non ricoverate a tempo pieno presso istituti specializzati; tutti i diritti sono riconosciuti anche in caso di adozione e affido;

quando la legge aggiunge che i tre giorni di permesso mensile retribuito sono coperti da contribuzione figurativa si riferisce solo al settore privato.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, la contribuzione figurativa subentra solo nei casi in cui la retribuzione manchi o sia erogata in misura ridotta, per la parte differenziale.

La riforma dei permessi e congedi per le persone con disabilità e per la cura delle persone con disabilità va suddivisa in QUATTRO parti:

1) CONGEDI E RIDUZIONE DI ORARIO PER I GENITORI DI MINORI CON DISABILITA'(fino ai 3 anni)

Il diritto consiste nel prolungamento dell'astensione dal lavoro (congedo parentale), con indennità del 30%, oppure in due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento dei 3 anni della figlia o del figlio disabile, a condizione che non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o). Non si richiede la convivenza né l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

Dato che è cambiata la disciplina dei congedi parentali - riconosciuti a ciascun genitore e fino agli 8 anni di vita della figlia o del figlio normodotati -, la circolare Inps n. 133/2000 e la circolare Funzione Pubblica n. 14/2000 hanno provveduto a superare le difficoltà interpretative e a trovare una soluzione che consenta il necessario coordinamento e, insieme, la salvaguardia della disciplina speciale fino al compimento dei 3 anni della figlia o del figlio con disabilità

La soluzione consiste nell'integrare il congedo 'ordinario', che spetta a ogni genitore che lavora con rapporto di lavoro subordinato, con il congedo 'speciale', che consente il prolungamento delle ore di assenza dal lavoro.

Questo comporta che:

- non è stata posta come condizione, ai fini del congedo 'speciale', quella del godimento integrale (o esaurimento) del congedo 'ordinario'. Questo avrebbe altrimenti comportato l'impedimento a differire nel tempo, fino agli 8 anni di vita, parte o tutto il congedo parentale ordinario;
- il congedo 'speciale' decorre dal momento in cui termina virtualmente - e che può o meno coincidere con l'avvenuto godimento effettivo - quello 'ordinario' riconosciuto al singolo genitore che ne fa richiesta.

In altri termini il prolungamento inizia a decorrere una volta trascorso il periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario spettante al richiedente. Detto periodo può essere effettivamente utilizzato oppure, a scelta del richiedente, fruito nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo anno di vita della bambina o del bambino.

Da notare che il congedo 'speciale' - sia come prolungamento dell'assenza, sia come ore di riduzione dell'orario - può essere utilizzato anche alternativamente (ma non cumulativamente) tra i due genitori: una parte l'uno, una parte l'altra.

Se il genitore chiede le ore di riduzione di orario giornaliera, la circolare Inps n. 133/2000 ricorda che il numero di ore è da rapportare alla durata dell'orario di lavoro (come nel caso dei riposi giornalieri). Quindi la riduzione è di 1 ora se l'orario è inferiore a 6 ore e di 2 ore quando l'orario è pari o superiore a 6 ore giornaliera.

Inoltre, nel primo anno di vita della figlia o del figlio non si hanno riposi alternativi al prolungamento dell'assenza, ma solo i riposi ordinari. L'alternativa è limitata, pertanto, al 2° e 3° anno.

2) PERMESSI PER LA CURA DI MINORI CON DISABILITA' (dai 3 ai 18 anni)

Il diritto consiste in tre giorni di permesso mensile retribuito, a carico dell'INPS, e coperto da contribuzione figurativa.

Il diritto è riconosciuto al genitore anche qualora l'altro ne sia escluso (perché casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

Non si richiede la convivenza, ma nemmeno l'assistenza continuativa ed esclusiva, requisiti che si danno per presupposti.

La coppia di genitori lavoratori subordinati può ripartirsi l'assenza (ad esempio: 2 giorni il padre e 1 giorno la madre, anche in coincidenza con uno dei giorni del padre); così come è possibile la ripartizione tra questo diritto in capo a un genitore mentre l'altro gode del congedo 'ordinario'.

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (così la circolare INPS n. 211/1996). Nel caso di contratto di lavoro *part time* verticale nel mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridotto proporzionalmente (nella circolare Inps n. 133/2000 si trova una simulazione di calcolo).

3) TUTELE E PERMESSI PER LA CURA DI FAMILIARI CON DISABILITA'

I soggetti con i disabili sono i parenti o gli affini entro il 3° grado. E' orientamento già consolidato l'inclusione del coniuge.

3a) Quanto alle tutele, si tratta del:

- diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- divieto di trasferimento in altra sede, senza consenso.

La condizione prevista è quella della assistenza con continuità.

Non è necessaria la convivenza.

3 b) Quanto ai permessi, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto a tre giorni di assenza dal lavoro, retribuiti, coperti da contribuzione figurativa.

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (così la circolare INPS n. 211/1996).

Questo diritto è riconosciuto:

- in caso di convivenza. La circolare INPS n. 133/2000 ricorda che è comunque necessario che non siano presenti nel nucleo familiare altri soggetti che possano fornire assistenza.
- in assenza di convivenza, l'assistenza della lavoratrice o del lavoratore deve soddisfare le condizioni della continuità e dell'esclusività.

La circolare Inps n. 133/2000 precisa che occorre una effettiva assistenza, per le necessità quotidiane della persona disabile, e identifica le situazioni negative:

- la continuità è da escludere nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, in senso sia spaziale sia di tempo di percorrenza;
- la esclusività non si realizza quando nel nucleo familiare della persona disabile - che non coincide con quello di chi chiede il riconoscimento del diritto ai 3 giorni di permesso mensile - sia presente o una lavoratrice/lavoratore che beneficia dei permessi per lo stesso disabile o almeno un soggetto non lavoratore in grado di garantire l'assistenza.

La circolare Inps n. 133/2000 richiama i casi, già previsti in disposizioni amministrative precedenti, in cui si ritiene che il soggetto non lavoratore convivente con il disabile non possa garantire l'assistenza. Vengono richiamate le situazioni temporanee o definitive dei possibili componenti il nucleo familiare che escludono l'assistenza, consentendo al richiedente, non convivente, di godere dei permessi:

- la presenza in famiglia di più di 3 minorenni;
- la presenza in famiglia di un bambino con meno di 6 anni;
- la necessità di assistenza notturna del disabile, valutata dal medico INPS;
- la grave malattia, documentata, valutata dal medico INPS;
- il ricovero ospedaliero;
- la malattia temporanea, riconosciuta dal medico Inps;
- la minore età del familiare convivente;
- la condizione di studente del familiare convivente;
- l'età superiore a 70 con una qualsiasi invalidità comunque riconosciuta,
- l'incapacità totale al lavoro;
- l'infermità superiore a due terzi;
- la mancanza di patente di guida in caso di necessità di trasporto del disabile.

- 4) Il padre o la madre o alla loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi con la persona con disabilità grave, hanno diritto ad usufruire di un congedo biennale, con una indennità pari all'ultima retribuzione, fino ad un tetto massimo di 70 milioni annui. Il requisito dei cinque anni di dichiarazione di handicap grave per poter utilizzare il periodo di congedo è stata abrogato con legge n.350/2003 (Legge Finanziaria 2003): di conseguenza anche i genitori di bambini in tenera età possono presentare la domanda per il congedo.

5) TUTELE, PERMESSI E/O RIDUZIONE DI ORARIO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI CON DISABILITA'

a) Quanto alle tutele, si tratta del:

1. diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
2. divieto di trasferimento in altra sede, senza consenso.

b) Quanto ai diritti, la o il disabile che lavora ha inoltre diritto o a 3 giorni di permesso retribuito mensile oppure a 2 ore di riduzione giornaliera dell'orario. La scelta può essere variata di mese in mese.

In via eccezionale e per documentata esigenze, improvvise e imprevedibili al momento della domanda, vi può essere variazione, nell'ambito di uno stesso mese, tra giorni di permesso e ore di riduzione, ovviamente quando vi sia ancora utilità dalla trasformazione della quota nel frattempo utilizzata (la circolare Inps n. 133/2000 effettua utili esemplificazioni).

I giorni di permesso possono essere frazionati fino a mezza giornata (così la circolare INPS n. 211/1996).

ATTENZIONE

1. Il lavoratore disabile può fruire solo dei giorni di permesso per sè stesso e non di altri giorni per assistere un familiare disabile;
2. Il familiare non disabile può chiedere i giorni di permesso per l'assistenza di un disabile lavoratore, che fruisce dei permessi o della riduzione d'orario. Sono previste due condizioni: l'inesistenza nel nucleo familiare del disabile di altro familiare non lavoratore; la effettiva necessità del lavoratore disabile di essere assistito, valutata dal medico INPS;
3. Quando nel nucleo familiare sono presenti più persone disabili il lavoratore può chiedere di moltiplicare i permessi giornalieri;

4. I familiari non lavoratori studenti sono equiparati ai soggetti occupati in attività lavorativa anche nei periodi di inattività scolastica. Per gli universitari è previsto l'accertamento non solo dell'iscrizione, ma anche dell'effettuazioni di esami

RIPOSI GIORNALIERI

I riposi giornalieri consistono nella assenza dal lavoro, durante il 1° anno di vita della figlia o del figlio, per 1 o 2 ore giornaliere, a seconda che l'orario di lavoro sia inferiore o almeno pari a 6 ore.

Possono essere utilizzati:

- dalla madre lavoratrice subordinata o
- dal padre lavoratore subordinato, come proprio diritto ma a condizione che:
 - la figlia o il figlio sia affidato al solo padre;
 - la madre lavoratrice subordinata non se ne avvalga;
 - la madre non sia lavoratrice dipendente e, quindi, sia una lavoratrice autonoma, una collaboratrice, una libera professionista, ...

Solo nell'ipotesi a) è indifferente la situazione lavorativa o meno della madre.

Nell'ipotesi b) la madre è una lavoratrice subordinata che vi rinuncia. Non è tale la madre che sta utilizzando un congedo di maternità o parentale.

Nell'ipotesi c) la madre è una lavoratrice, ma non è una lavoratrice subordinata (lavoratrice autonoma, collaboratrice, libera professionista, ...) oppure è una lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (lavoratrice domestica, lavoratrice a domicilio, ...).

E' escluso il diritto del padre quando la madre non svolga attività lavorativa, ad eccezione del caso in cui sia gravemente malata. Questa esclusione riguarda anche i parti gemellari.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste per i parti singoli, possono essere utilizzate anche dai padri.

Ciascun genitore, se lavoratore subordinato, fruisce dei riposi in base al proprio orario giornaliero di lavoro.

Il genitore, in caso di Adozione - affidamento, ha diritto ai riposi orari entro il primo anno di entrata nella famiglia del bambino. (vedi sentenza costituzionale n. 91 del 26 maggio 2003.)

Questi periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e hanno copertura previdenziale, mediante contribuzione figurativa.

La madre può godere dei riposi giornalieri durante il periodo di congedo parentale del padre; non è riconosciuto il caso contrario

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

- Ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio.
- Il congedo spetta al genitore, anche se l'altro non ne ha diritto.
Se la figlia o il figlio che si ammala ha un'età compresa tra i 3 e fino al compimento degli 8 anni, ciascun genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro, senza retribuzione, per un massimo di 5 giorni lavorativi all'anno.
- Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati, il congedo deve essere utilizzato alternativamente.

Chi sceglie di astenersi dal lavoro presenta al suo datore di lavoro una autocertificazione da cui risulti che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

- Condizione per poter utilizzare il congedo è la presentazione di un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
- Se la malattia della bambina o del bambino, che comporti ricovero ospedaliero, avviene durante le ferie di uno o dei due genitori, le ferie sono interrotte.
- I periodi di congedo non sono retribuiti ma sono coperti da copertura previdenziale fino al raggiungimento del terzo anno di vita del bambino.
- Il congedo per malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti, fino al compimento del sesto anno di vita del bambino; fino al compimento dell'ottavo anno, è possibile usufruire di un congedo di 5 giorni lavorativi per ciascun genitore. Se al momento dell'adozione, il minore ha un'età fra i sei e i dodici anni, nei primi tre anni dall'ingresso del bambino nella famiglia, possono essere utilizzati i 5 giorni di congedo all'anno.

Nelle Pubbliche Amministrazioni, la contrattazione collettiva di comparto prevede condizioni di miglior favore: la copertura retributiva del congedo si applica per i primi 30 giorni nel corso del secondo e del terzo anno di vita delle figlia o del figlio

PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

A) PERMESSI RETRIBUITI DI 3 GIORNI:

La lavoratrice e il lavoratore subordinati hanno diritto a tre giorni complessivi all'anno di permessi retribuiti in caso di decesso o di documentata grave infermità:

- del coniuge, anche legalmente separato,
- del convivente, come risulta da certificazione anagrafica,
- del parente, entro il secondo grado, anche non convivente,
- tutti coloro che risultano nella certificazione anagrafica (ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. n. 223/1989, "agli effetti anagrafici per famiglia si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune").

Il decreto n.278/2000 precisa i criteri e le condizioni per utilizzare i permessi. In particolare:

1. l'obbligo di preavviso della causa e dei giorni di permesso, che devono essere utilizzati entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici;
2. la possibilità, nel caso di grave infermità e in alternativa ai permessi, di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, sulla base di accordo scritto proposto dalla lavoratrice o dal lavoratore, con indicazione delle modalità e delle eventuali verifiche;
3. la cumulabilità di questi permessi con quelli previsti per i disabili o per la cura di disabili.

Nei giorni di permesso non sono considerati quelli non lavorativi o festivi.

La grave infermità è certificata dal medico. Il decesso del familiare può essere autocertificato.

B) CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI:

La lavoratrice e il lavoratore subordinati possono chiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.

Questi motivi possono riguardare i seguenti soggetti:

- la persona del lavoratore, ma non per sua malattia (dato che questa ha già la sua regolamentazione legislativa e contrattuale);
- i componenti la famiglia anagrafica;
- le persone verso le quali è previsto obbligo di alimenti (coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), anche non conviventi;
- i parenti e gli affini entro il terzo grado disabili.

I motivi possono essere:

- le necessità familiari derivanti dal decesso di una di queste persone;
- le situazioni che comportano un impegno particolare della lavoratrice o del lavoratore o della loro famiglia nella cura o nell'assistenza di queste persone;
- le situazioni di grave disagio personale della lavoratrice e del lavoratore (tranne la malattia);
- le patologie in cui incorrano queste persone (elencate nel regolamento, in Normativa).

Il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o per il diniego del congedo va disciplinato dai contratti collettivi.

Nel Regolamento (in Normativa), viene nel frattempo garantito il contemperamento delle esigenze delle due parti del rapporto di lavoro, nonché il rispetto dei principi di correttezza, buona fede, parità di trattamento.

Una disciplina specifica è prevista:

1. per i congedi richiesti nel corso di un rapporto di lavoro a termine;
2. quando la richiesta riguardi eventi che darebbero diritto ai permessi retribuiti, ma è stato superato il tetto dei 3 giorni annui.

Ai fini della fruizione del congedo durante lo svolgimento di successivi rapporti di lavoro, il datore di lavoro, al termine di quello in atto, deve rilasciare l'attestazione del periodo di congedo eventualmente fruito.

Il periodo di congedo fruito si calcola secondo il calendario comune, computando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo.

Nel decreto sono precisati:

1. la documentazione che deve essere fornita dalla lavoratrice e dal lavoratore al momento della richiesta;
2. le modalità per la richiesta del rientro, anche anticipato, al lavoro;
3. le ipotesi per le quali è prevista la verifica della permanenza della grave infermità;
4. i rapporti con la disciplina dei contratti collettivi vigenti: applicazione, in alternativa alla legge, di quella che, allo stesso titolo, risulta più favorevole.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

(la nuova disciplina)

In aggiunta a quanto finora previsto in materia di diritto allo studio, le lavoratrici e i lavoratori subordinati possono chiedere un congedo per la formazione.

- Il congedo per la formazione è quello che consente:
 - a. di completare il proprio percorso scolastico, dalla scuola dell'obbligo fino alla laurea;
 - b. di partecipare ad attività formative autonomamente scelte e non collegate a quelle provenienti dal datore di lavoro (congedi per la formazione continua).
- Il congedo per la formazione può essere al massimo di 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa ed essere utilizzato in via continuativa o frazionata.

Può essere richiesto solo dopo 5 anni di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, con un preavviso minimo di 30 giorni. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta o può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

- I contratti collettivi disciplineranno modalità e termini per l'utilizzo del congedo.
- E' un congedo non retribuito, non computabile nell'anzianità di servizio, non cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi, non coperto a fini previdenziali. Il periodo può essere riscattato o si può scegliere di versare i relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Durante il congedo viene garantita la conservazione del posto di lavoro.

Il congedo si interrompe se insorge una documentata grave infermità, secondo i criteri del decreto interministeriale sui congedi per gravi motivi familiari.

- Le lavoratrici e i lavoratori che usufruiscono di questo congedo possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria.

La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 6 mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

- Gli statuti delle forme pensionistiche complementari possono essere integrati della previsione che consente una anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione di questi congedi.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

(la nuova disciplina)

I lavoratori occupati e non occupati, hanno diritto a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni legislative (art. 17 Legge 196/1997 e successive modificazioni). L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere protagonista dell'azienda, attraverso i piani formativi aziendali territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dalla Legge 197/1997.

Sulla base di quanto previsto

- sono i congedi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Ne hanno diritto le lavoratrici e i lavoratori, occupati e non occupati
- la formazione può corrispondere a una autonoma scelta del lavoratore o essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali
- i contratti collettivi definiscono criteri, modalità e monte ore
- i contratti collettivi possono anche prevedere quote di riduzione dell'orario di lavoro per progetti di formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, finanziati dalle Regioni, utilizzando una quota annua del Fondo per l'occupazione. Questi progetti di formazione possono anche essere presentati direttamente dai lavoratori
- gli statuti delle forme pensionistiche complementari possono essere integrati della previsione che consente una anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione di questi congedi.

FLESSIBILITA' DI ORARIO

Art. 9. (Misure a sostegno della flessibilita' di orario)

Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e' destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilita', ed in particolare:

- progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilita' degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilita' sui turni, orario concentrato, con prioritari per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di eta' o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo. 2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarieta' sociale e per le pari opportunita', sono definiti i criteri e le modalita' per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

Flessibilita'

- Il Fondo per l'occupazione è chiamato a sostenere, con una quota annua di 40 miliardi, progetti e programmi di flessibilità di orario.
- Lo scopo è quello di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare per le singole persone tempo di vita e tempo di lavoro.
- Almeno il 50% di questi fondi dovranno essere rivolti a erogare contributi alle imprese, quando:

1. la dimensione occupazionale è inferiore a 50 dipendenti;
2. siano stati stipulati accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità.

I progetti che vanno considerati azioni positive per la flessibilità sono:

1. quelli che consentono alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, anche in caso di adozione - affidamento,

di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro quali:

- part-time reversibile
- telelavoro
- lavoro a domicilio
- orario flessibile in entrata o in uscita
- banca delle ore
- flessibilità sui turni
- orario concentrato

con priorità per i genitori che abbiano bambine o bambini fino a 8 anni di età, o fino a 12 anni, in caso di adozione - affidamento

2. quelli che prevedono formazione per il reinserimento dopo il periodo di congedo
3. quelli che consentono la sostituzione della titolare di impresa o della lavoratrice autonoma, che benefici del periodo di congedo di maternità o di congedi parentali.

I criteri e le modalità per la concessione dei contributi a questi progetti saranno definiti con decreto interministeriale.

In particolare, **l'art. 9 della legge** ha introdotto forme di flessibilità dell'orario, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli, prevedendo contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono **azioni positive per la flessibilità** ed in particolare:

- progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

- progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- prevede interventi anche nelle aziende per azioni positive legate alla flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

E' solo una questione di "qualità"

La qualità della vita quotidiana di uomini e donne, di bambini e anziani non si gioca solo sul reddito ma anche e fundamentalmente sul tempo:

- i tempi e gli orari di lavoro;
- i tempi e gli spazi delle città;
- i tempi della condivisione della cura ;
- il tempo per sé.

La necessità è quindi quella di mettere a punto una convergenza favorevole delle politiche che riguardano la vita familiare, lavorativa e sociale delle donne e degli uomini.

La politica della "**conciliazione dei tempi di vita/lavoro**" non riguarda più solo gruppi e aspetti marginali della società del nuovo millennio, ma rappresenta un sistema complesso che vede, a monte delle misure delle organizzazioni, l'influenza determinante dei sistemi di *welfare* su base locale.

E' sempre più forte il bisogno di sperimentare forme **innovative e flessibili di organizzazione del lavoro** che non devono più essere considerati "obiettivi di donne" ma obiettivi legati ad una diversa **qualità della relazione vita personale/affettiva/familiare e vita lavorativa**.

E' necessario rompere il circolo vizioso della conciliazione solo "per donne", che è residuale e marginale, e puntare invece a modificare le condizioni di vita sociale del proprio territorio di appartenenza e nei luoghi di lavoro favorire una maggiore flessibilità organizzativa, nuovi regimi di orari e soggettività gestionale compatibili con l'organizzazione del lavoro, che comportano certamente dei cambiamenti nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane aziendali.

Ad oggi, nonostante l'impegno sociale su questi temi (in particolare da parte delle donne) e l'ausilio di strumenti legislativi e contrattuali, è noto che le Pubbliche Amministrazioni locali sono in ritardo sullo sviluppo di iniziative in tal senso e che non esiste una strada già avviata nelle aziende per adottare facilitazioni che sostengano la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura.

Per avviarla è necessaria una forte intenzionalità, una forte determinazione e una metodologia adeguata per appianare i possibili conflitti e per ricreare quel terreno di solidarietà che probabilmente proprio i due fattori concomitanti

- da un lato la pressione delle aziende per una sempre maggiore flessibilità al lavoro e
- dall'altro la pressione della vita familiare

contribuiscono a rendere problematica.

Per la donna è irrinunciabile che la flessibilità sia accettata da tutti: lavoratori, uomini e donne, pena la trasformazione di questa in precarizzazione, dequalificazione e segregazione del lavoro femminile e che comunque sia una flessibilità non subita o imposta ma **concordata, contrattata e corrispondente alle esigenze aziendali e personali.**

Promuovere la **cultura delle pari opportunità e delle politiche sociali** significa:

a. mettere in atto azioni positive che mirano a:

- eliminare il luogo comune che l'esigenza della conciliazione sia un bisogno delle sole donne coinvolgendo maggiormente l'altro sesso per migliorare la loro consapevolezza e la disponibilità a **condividere** i lavori di cura;
- migliorare le condizioni di vita e lavoro per favorire la **qualità della vita**;
- contribuire a **nuove forme organizzative del lavoro** per favorire la flessibilità, riesaminando vari aspetti del lavoro come contenuti, conoscenze, professionalità.

b. sviluppare iniziative lavorando su più fronti:

- sensibilizzare la Pubblica Amministrazione affinché applichi pienamente le leggi che favoriscono la conciliazione;
- formare dirigenti e funzionari per nuove progettualità orientate allo sviluppo socio-economico del territorio;
- adottare il metodo della contrattazione nei luoghi di lavoro affinché ogni forma di flessibilità contemperì gli interessi datoriali con quelli dei lavoratori evitando scelte che discriminano per forza qualcuno.

c. allargare l'area del consenso territoriale:

- creare le condizioni che implicino una maturazione culturale che è tutta interna agli individui prima che ai sistemi. La sfida sarà quella di favorire una maturazione culturale che rimuova ostacoli legati ai tradizionali modelli di gestione del tempo di lavoro che dovrebbe essere fondata sulla capacità, per

uomini e donne, di contrattare e di vedere organizzato il tempo lavoro nel corso della vita, sulla base di criteri che tengono conto sia delle necessità aziendali, sia degli impegni familiari e delle esigenze di sviluppo personale.

- contrattare e sperimentare nei luoghi di lavoro, forme di flessibilità in entrata ed in uscita, **orario concentrato, banca delle ore, modalità di telelavoro, promuovendo una filosofia di lavoro basata su una cultura organizzativa di responsabilità orientata ai risultati, alle competenze e all'identità professionale** più che sulla sola presenza rigida sul posto di lavoro.
- favorire una visione sociale condivisa ed una rappresentazione innovatrice dei rapporti tra famiglia e lavoro.

Nonostante la presenza degli strumenti legislativi, si può certamente affermare che la loro sperimentazione non ha prodotto risultati sinergici e di sistema. Non sono note le buone prassi, e sono lontane le prime ipotesi di predisposizioni dei "Piani regolatori degli orari delle città".

Inoltre, nei luoghi di lavoro c'è ancora molto da fare per inserire nella contrattazione le politiche di conciliazione. Con il metodo della contrattazione si può far sì che ogni forma di flessibilità contemperi gli interessi datoriali con quelli dei lavoratori evitando scelte che discriminano per forza qualcuno. Occorre che su questi temi si allarghi l'area del consenso, e questa implica una maturazione culturale che è tutta interna agli individui prima che ai sistemi.

ANTICIPAZIONE DEL T.F.R. (TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO)

(la nuova disciplina)

Per coprire le spese connesse all'utilizzo dei congedi parentali e dei congedi formativi, la lavoratrice e il lavoratore possono chiedere l'anticipazione del T.F.R. (o trattamento equipollente).

Si tratta di una ipotesi aggiuntiva rispetto a quelle finora previste:

- spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli.

Le condizioni finora previste per la richiesta sono:

- una anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- l'anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui la lavoratrice o il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta;
- la possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- il limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti per l'obbligo del datore di lavoro di soddisfare le richieste.

L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. La Circolare n. 85 del 2000 del Ministero del Lavoro fornisce prime indicazioni applicative.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, le modalità applicative verranno definite in apposito decreto interministeriale, anche alla luce della recente introduzione del T.F.R. (DPCM 20 dicembre 1999, in Normativa).

SOSTITUZIONI DI ASSENTI IN CONGEDO

(le innovazioni della disciplina)

Questa legge agevola l'assunzione di lavoratrici e lavoratori a tempo determinato in sostituzione di coloro che fruiscono del congedo di maternità, del congedo di paternità e dei congedi parentali.

- In particolare questo comporta:
 1. ammettere la possibilità che la sostituzione avvenga anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio dell'assenza, salvo periodi superiori previsti dai contratti collettivi
 2. concedere alle aziende con meno di 20 dipendenti, lo sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro, pari al 50%, per la lavoratrice o il lavoratore assunto a tempo determinato, in via sostitutiva.

Questo sgravio trova applicazione fino al compimento di 1 anno di età della figlia o del figlio. In caso di adozione - affidamento, per un anno dall'ingresso della bambina o del bambino nel nucleo familiare. La circolare INPS n. 117/2000 precisa che il requisito occupazionale deve "essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore". Nel computo sono compresi lavoratori a domicilio e dirigenti, lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o loro eventuali sostituti, lavoratori part-time in proporzione all'orario svolto. Sono esclusi, invece, i lavoratori con contratto a causa mista formativa (CFL e apprendistato). La circolare ENPALS n. 34/2000 detta le istruzioni operative per i datori di lavoro del settore dello spettacolo.

- Questa legge consente anche la possibilità di procedere alla sostituzione di lavoratrici autonome che operano nell'ambito di aziende, entro il 1° anno di età della figlia o del figlio o entro il 1° anno dall'ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione - affidamento, per un periodo massimo di 12 mesi, con la medesima agevolazione del 50%.

La circolare Inps n. 174/2000 precisa le condizioni per lo sgravio contributivo per le aziende agricole che rivestano o meno la qualifica di imprenditori. Possono pertanto beneficiare del beneficio sia la generalità delle aziende con meno di 20 dipendenti, comprese le aziende condotte da lavoratori autonomi, sia le aziende autonome in cui operano lavoratrici autonome in maternità

- Da ricordare che, nell'ambito dei progetti considerati azioni positive per la flessibilità dell'orario di lavoro, e quindi finanziabili con il Fondo per l'occupazione, questa legge inserisce quelli che consentono la sostituzione della titolare di impresa o della lavoratrice autonoma che benefici del periodo di congedo di maternità o del congedo parentali.

ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Sostituzione di lavoratori in astensione

- L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
- Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
- Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni.

Parti prematuri

All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Flessibilita' dell'astensione obbligatoria

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e' inserito il seguente:
"Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facolta' 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".
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.
3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Astensione dal lavoro del padre lavoratore

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.
2. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

3. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Art. 14. (Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri).

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Disposizioni diverse

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione 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".

DECRETO 16 maggio 2003 - Istituzione di asili nido

Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi. (GU n. 198 del 27-8-2003)

La Legge dle 27 dicembre 2002, n. 289 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2003)", ed in particolare l'articolo 91, che istituisce dall'anno 2003 il Fondo di rotazione per il finanziamento in favore di datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi, di cui all'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002);

Visto, in particolare, il comma 4 del citato articolo 91, che prevede l'adozione di un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e per le pari opportunità, per la determinazione dei criteri per la concessione dei finanziamenti;

1. Il presente decreto definisce i criteri per la concessione dei finanziamenti di cui all'articolo 91 della legge 27 dicembre 2002 n. 289 (legge finanziaria 2003), per la realizzazione, da parte dei datori di lavoro, di servizi di asili nido e micro-nidi nei luoghi di lavoro, di cui all'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002).

Principi

I finanziamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto, secondo quanto previsto al comma 4 dell'articolo 91 della legge n. 289 del 2002, devono rispettare i seguenti principi:

- il tasso di interesse da applicare alle somme rimborsate e' determinato in misura non inferiore allo 0,50 per cento annuo;
- i finanziamenti devono essere rimborsati al 50 per cento, mediante un piano di ammortamento di durata non superiore a sette anni, articolato in rate semestrali posticipate corrisposte a decorrere dal terzo anno successivo a quello di effettiva erogazione delle risorse;

- i finanziamenti devono essere equamente distribuiti su tutto il territorio nazionale.

Requisiti soggettivi e oggettivi

1. La domanda per l'ammissione ai finanziamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto può essere presentata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo le modalità stabilite nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3 dell'articolo 91 della legge n. 289 del 2002, sia da singoli datori di lavoro che da più datori di lavoro congiuntamente. In questo ultimo caso è necessario indicare il soggetto capofila.
2. In ogni caso, ciascun soggetto non può presentare, in forma singola o congiunta, più di una domanda di finanziamento ai sensi dell'articolo 91 della legge n. 289 del 2002.
3. L'ambito operativo dei progetti di cui all'articolo 91 della legge n. 289 del 2002 attiene alla progettazione e realizzazione di servizi di asili nido e micro-nidi nei luoghi di lavoro, con esclusione delle spese di gestione.

Criteri per la concessione dei finanziamenti

1. I finanziamenti sono concessi sulla base dei seguenti criteri:

- congruità dei costi di progettazione e di esecuzione dell'opera;
- tempi di realizzazione (progettazione di massima, progettazione esecutiva, realizzazione, avvio delle attività);
- congruità e coerenza del progetto organizzativo presentato, con particolare riferimento alle esigenze dei bambini e dei genitori lavoratori, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro.

2. Non sono ammissibili le domande di finanziamento per progetti già finanziati con altre risorse pubbliche.

3. Al fine di assicurare un'equa distribuzione sul territorio nazionale nella concessione dei finanziamenti, si tiene conto della provenienza delle domande pervenute e ritenute ammissibili, anche in relazione alle condizioni economico-produttive della area territoriale di provenienza, al tasso demografico (bambini 0-2 anni), al numero di bambini senza posto nido o in lista di attesa, al tasso delle donne occupate in età fertile (tra i 15 e i 49 anni).

4. Fatti salvi i criteri generali, il cui rispetto è necessario ai fini dell'ottenimento dei finanziamenti, questi ultimi sono concessi fino ad esaurimento delle risorse finanziarie

di cui al comma 5 del articolo 91 della legge n. 289 del 2002, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Commissione tecnica di valutazione

1. L'esame delle domande presentate ai fini dell'ammissione al finanziamento è effettuato sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 del presente decreto ed è affidato ad un'apposita Commissione tecnica nominata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, composta dal Direttore generale della Direzione generale per le tematiche familiari e sociali e la tutela dei diritti dei minori e da quattro membri, di cui uno designato dal Ministro dell'economia e delle finanze e due designati dal Ministro per le pari opportunità.
2. La Commissione tecnica di valutazione è presieduta dal Direttore generale della Direzione generale per le tematiche familiari e sociali e la tutela dei diritti dei minori.

Elenco dei progetti ammessi al finanziamento

L'elenco dei progetti ammessi al finanziamento, predisposto dalla Commissione di, viene approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Adempimenti successivi

1. I datori di lavoro cui è comunicata l'ammissione al finanziamento del progetto presentato trasmettono, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, una dichiarazione di accettazione, corredata dai seguenti documenti:
 1. estremi del conto corrente bancario, corredato di CAB e ABI, o indicazione di altra forma, in alternativa, per l'accreditamento del contributo assegnato;
 2. dichiarazione del legale rappresentante recante l'indicazione della data di avvio delle attività necessarie alla realizzazione dell'opera, intendendosi per tali anche le attività propedeutiche;
 3. impegno a rispettare la normativa edilizia vigente.

Modalità di erogazione dei finanziamenti

4. I progetti possono essere ammessi a finanziamento fino ad un massimo dell'80 per cento del costo complessivo del progetto. Gli eventuali compensi per consulenza e progettazione sono rimborsabili fino ad un importo massimo dell'8 per cento del costo complessivo del progetto.
 5. Per ogni progetto ammesso al finanziamento il Ministero del lavoro e delle politiche sociali concorda con il beneficiario il piano di ammortamento, sulla base dei principi di cui all'articolo 2 del presente decreto.
 6. Il finanziamento non può superare, in ogni caso, i seguenti importi:
 - a) per la realizzazione di nidi aziendali: € 125.000,00;
 - b) per la realizzazione di micro-nidi aziendali: € 75.000,00.
-
1. Il finanziamento è così erogato:
 - a) una prima quota, pari al 20 per cento del contributo assegnato, è versata all'atto dell'accettazione da parte del datore di lavoro, previa presentazione della documentazione di cui all'articolo 7 del presente decreto;
 - b) una ulteriore quota, pari al 50 per cento, è versata entro 30 giorni dall'inizio dell'attività diretta all'attivazione del progetto;
 - c) il saldo, pari al restante 30 per cento, è versato al termine della realizzazione del progetto, previa presentazione della documentazione relativa ai costi sostenuti e previa verifica, da parte dei competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, della concreta attuazione del progetto, della conformità dell'opera alla normativa regionale e ai regolamenti comunali vigenti in materia di servizi di asilo nido e micro-nidi.
 2. Il beneficiario, o nel caso di più proponenti il capofila, presenta, inoltre, una dettagliata relazione finale, attestante l'opera realizzata in coerenza con il progetto presentato, nonché il concreto avvio delle attività relative all'asilo nido o al micro-nido.
 3. In caso di ingiustificati ritardi o gravi irregolarità nell'impiego del contributo assegnato, il finanziamento è revocato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che dispone la restituzione delle somme già versate, con i relativi interessi legali, le quali vengono assegnate al primo soggetto il cui progetto segue, in elenco, nell'ambito territoriale di riferimento, quelli già ammessi al finanziamento.

**Standard minimi organizzativi dei micro-nidi nei luoghi di lavoro
Art. 70, comma 5 legge 28.12.2001, n. 448 (Finanziaria 2002).**

Al fine di garantire forme organizzative flessibili per i micro-nidi nei luoghi di lavoro in relazione alla loro particolare struttura, con delibera della Conferenza Unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, vengono definiti i seguenti standard minimi organizzativi, ai sensi dell'articolo 70, comma 5 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002).

1. I micro-nidi nei luoghi di lavoro rientrano nel sistema dei servizi per la prima infanzia e sono disciplinati dalla specifica normativa regionale e dagli appositi regolamenti comunali, ove esistenti. L'ammissione ai micro-nidi nei luoghi di lavoro è rivolta ai bambini di età compresa tra i tre mesi e i tre anni di età, figli dei lavoratori di una o più strutture e, ove possibile, ai bambini residenti nel territorio limitrofo.
2. Le figure educative presenti nel micro-nido devono possedere i titoli di studio previsti dalla normativa vigente per gli educatori degli asili nido.
3. L'ente gestore assicura il raccordo con il coordinamento comunale della rete dei servizi per la prima infanzia presenti sul territorio.
L'apertura dei micro-nidi è concordata tra l'ente gestore ed i genitori lavoratori secondo una flessibilità organizzativa che rispetti le esigenze del bambino.
4. Il rapporto numerico tra le figure educative e bambini deve essere quello previsto dalla normativa vigente per gli asili nido.
5. La superficie utile per ogni bambino non può essere inferiore a quella prevista dalla normativa vigente.
6. Devono essere previsti spazi distinti per lattanti, semidivezzi, oltre a spazi per i servizi generali e per gli operatori.
Gli spazi riservati ai bambini assolvono le funzioni di gioco, pranzo, riposo e igiene personale. Le funzioni di gioco, pranzo e riposo sono articolate sulla base delle esigenze evolutive del bambino, privilegiando la differenziazione delle attività in relazione alle diverse fasce di età.
Sono possibili, inoltre, organizzazioni diverse sulla base di specifici progetti educativi.
7. I micro-nidi nei luoghi di lavoro sono ubicati in una struttura interna al luogo di lavoro o nelle immediate vicinanze, al fine di garantire, secondo la normativa vigente, l'accessibilità e l'agevole utilizzazione delle strutture da parte dei genitori lavoratori.

8. Nella Carta del Servizio o regolamento interno sono definiti i criteri per l'accesso ai servizi del micro-nido, le modalità di funzionamento degli stessi e di partecipazione dei genitori, nonché le condizioni per facilitare le valutazioni del servizio da parte degli stessi.

Bonus per il secondo figlio.

(aggiornate al 30 aprile 2004)

Si elencano di seguito i quesiti più ricorrenti in materia di erogazione dell'assegno per il secondo figlio, ex legge n.269/03 -art.21- con le relative risposte, messe a punto dalla D.G. Tematiche Familiari - Servizio Famiglia - con funzionari dell'Ufficio Legislativo, della D.G. Comunicazione e del Centro di Contatto di questa Amministrazione nonché dell'INPS e dell'ANCI.

1. se la madre muore al momento del parto, si ritiene che l'assegno possa essere erogato, in sua vece, al padre, previa verifica dei requisiti in capo alla madre (cittadinanza italiana o comunitaria e due figli).
2. Se il bambino è riconosciuto solo dal padre, l'assegno non può essere erogato; infatti il diritto alla concessione dell'assegno è in capo alla madre e se la stessa non ne è titolare, non può trasferirlo al padre;
3. Se la madre è minorenni e non può riconoscere il bambino, previa verifica del possesso dei requisiti in capo alla madre, l'assegno può essere erogato al padre, se ha riconosciuto il bambino e lo ha iscritto nel proprio nucleo anagrafico.
4. Se la madre ha avuto un figlio nato vivo, ma deceduto poco dopo la nascita, si ritiene che l'assegno debba essere erogato, poiché, nella fattispecie, è predisposto l'atto di nascita e viene effettuata l'iscrizione all'anagrafe del bambino.
5. Se il bambino nasce morto, a seguito di interruzione di gravidanza dopo il compimento della 28ª settimana, non sembra che l'assegno possa essere erogato alla madre, in quanto in questi casi, si forma l'atto di nascita, contestualmente all'atto di morte, ma non si procede all'iscrizione anagrafica.
6. In caso di adozione nazionale, si ritiene che il comune debba far riferimento alla data di passaggio in giudicato della sentenza di adozione, ex art. 25 della legge n.184/1983, allo scopo di escludere l'affidamento preadottivo, non contemplato dalla legge in esame.
7. In caso di adozione internazionale, si ritiene che il comune debba far riferimento alla data di passaggio in giudicato della sentenza del Tribunale italiano, che rende efficace quella del Tribunale straniero, ex legge n.184/1983; anche in questa fattispecie, occorre evitare di ricadere nell'affidamento preadottivo, che non è contemplato dalla legge in esame.
8. Il termine, indicato dalla legge di dieci giorni, per trasmettere i dati anagrafici delle interessate all'INPS, è indicatorio e non perentorio; quando al Comune non risulta l'esistenza di due figli in capo alla richiedente, il termine può essere superato, per poter effettuare le verifiche d'ufficio.
9. Se il primo figlio non risulta alla stato anagrafico, è responsabilità della madre dimostrarne l'esistenza, anche ricorrendo alla autocertificazione.

Ai fini della sussistenza del requisito della cittadinanza italiana o comunitaria, si ritiene che tale requisito debba essere posseduto al momento del parto o della adozione; a tale proposito, dal 1° maggio 2004, per le cittadine dei seguenti Stati, entrati a far parte della UE: Malta, Cipro, Slovenia, R.Ceca, Slovacchia, Ungheria, Polonia, Estonia, Lituania, Lettonia ,che avranno il secondo figlio o adotteranno un bambino, scatterà il diritto all'assegno.

Vantaggi per gli imprenditori

Deducibilità delle spese di partecipazione alla gestione dei micro-asili e dei nidi nei luoghi di lavoro

- Per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004, le spese di partecipazione alla gestione dei micro-asili e dei nidi nei luoghi di lavoro, sostenute dai genitori, sono deducibili dal reddito complessivo per un importo complessivamente non superiore a 2.000,00 euro per ogni figlio ospitato negli stessi.
- Per ciascuno degli anni 2002, 2003 e 2004, le spese di partecipazione alla gestione dei micro-asili e dei nidi nei luoghi di lavoro, sostenute dal datore di lavoro, sono deducibili dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo per un importo non superiore a 2.000,00 euro per ciascun bambino ospitato negli stessi. 3. La deduzione dei cui ai commi 1 e 2 spetta esclusivamente con riferimento ai micro-asili e ai nidi nei luoghi di lavoro gestiti dal comune