

Vademecum per il sostegno della maternità e paternità

Congedi parentali, **un diritto che deve essere riconosciuto**

La spinta economica alla riorganizzazione produttiva non può permettersi di riprodurre un modello che esiga ancora la tradizionale divisione sessuale del lavoro

Prima parte

L'attività contrattuale del Sindacato per la concretizzazione di una politica di pari opportunità è stata indirizzata verso l'inserimento di donne in professionalità tradizionalmente maschili, nello sviluppo di politiche formative che ne rafforzano la professionalità, ma attenzione particolare è stata data anche alla gestione delle politiche degli orari di lavoro ed al riconoscimento della maternità, intesa come valore sociale e non ridotta ad un semplice costo sociale.

Le politiche delle pari opportunità hanno seguito fino ad oggi percorsi che hanno toccato aspetti importanti della condizione della donna lavoratrice attraverso una ridistribuzione delle opportunità in rapporto a scale di valori, percorsi e sfere d'influenza. Il cammino intrapreso dalle donne nel cercare di dare concretezza alle idee e alle proposte sulla conciliazione tra tempo di cura e tempo di lavoro è stato lungo e s'incrocia con le trasformazioni sociali presenti nel nostro paese, di cui le donne sono state protagoniste negli ultimi decenni.

La continua crescita del tasso femminile sia di scolarizzazione sia d'occupazione, l'innalzarsi delle attese di vita, le nuove opportunità offerte dall'informatizzazione e dai processi nuovi di produzione, le modificazioni familiari, impongono un ripensamento della politica della gestione complessiva dei tempi di vita e di lavoro. A partire dagli anni ottanta le donne per prime hanno sostenuto che il ciclo



vitale, in tutte le sue stagioni, aveva il diritto di vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienza piena, cui corrispondono diritti, risorse e poteri.

Le donne hanno proposto all'attenzione di tutti parole nuove per raccontare le ricchezze e i disagi della nuova quotidianità femminile, come doppia presenza e lavoro di cura. Approfondendo i mutamenti del corso della vita delle donne, hanno individuato ed aiutato a comprendere i processi d'evoluzione sociale che stanno trasformando l'intera società e, intrecciando il tempo di lavoro, il tempo per sé, il tempo della cura hanno progettato modelli organizzativi e servizi compatibili con il desiderio di esistenze più ricche.

Negli ultimi due decenni sono profondamente cambiati il mercato del lavoro e le forme di produzione, ma la potente spinta economica che ha guidato e guida questa riorganizzazione non può permettersi di riprodurre un modello che esiga, come unica rigidità superstita, la tradizionale divisione sessuale del lavoro.

Le donne pretendono ormai dalle proprie famiglie, dal sistema economico e dall'organizzazione complessiva della società il riconoscimento del loro diritto a tenere insieme tutte le dimensioni della loro esistenza: un'esistenza che la complessità e la pluralità dei tempi destinano inesorabilmente a far esplodere il vecchio sistema di compatibilità.

Oggi ci troviamo a cercare la chiave di una migliore organizzazione dei tempi sociali nel superamento di rigidità normative, nel rafforzamento delle facoltà individuali di scelta, nella promozione d'orari dei trasporti e dei servizi di commercio e nella semplificazione amministrativa, più rispondenti ai bisogni di chi ne usufruisce.

Dal dibattito europeo fra le parti sociali in materia di formazione continua, di flessibilità dei tempi di lavoro e di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura, è nata la necessità di costruire un percorso di scambio con le parti sociali sullo sfondo generale dei tempi di lavoro ed i tempi di vita che s'intrecciano inevitabilmente.

Tuttavia mancano ancora due importanti elementi: il pieno riconoscimento del tempo di cura e la considerazione del peso determinante dell'organizzazione della città e dei servizi sulla programmazione individuale dei tempi di vita.

Il tempo di lavoro non può prevaricare gli altri tempi della vita: anche il tempo per la cura dei figli e dei famigliari ha un valore sociale che deve essere riconosciuto.

Oggi, troppo spesso, la maternità e la paternità si trovano in conflitto con l'impegno lavorativo e sono vissute ancora come puro costo da contenere e come ostacolo alle imprese. Da ciò discende il proposito di promuovere un equilibrio socialmente sostenibile tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

La previsione di un accantonamento specifico che la legge sui Congedi parentali e il T.U. dispongono sul fondo per l'occupazione in favore delle imprese che promuovono forme d'articolazione produttiva, finalizzate a conciliare i tempi di vita e di lavoro, dimostra la considerazione di tutte le parti sociali e il sicuro vantaggio per lo sviluppo economico e sociale del paese. Inoltre queste leggi riconoscono il lavoro di cura come tempo

sociale, introducendo nuove e più flessibili forme di permesso e di congedo e ampliando i diritti dei genitori naturali, adottivi o affidatari, senza mancare di promuoverne espressamente una distribuzione più equa tra uomini e donne attraverso meccanismi di premio alla fruizione maschile dei congedi parentali. Si tratta di un'esplicitazione positiva in favore di una migliore divisione dei compiti e una revisione dei ruoli all'interno della famiglia.

Riconoscendo ad entrambi i genitori il diritto individuale al congedo parentale, la legge promuove anche attraverso specifici incentivi, un modello di genitorialità piena che si va sempre più affermando con il diffondersi della paternità responsabile, ridisegnando quindi la gerarchia tra tempi di lavoro e tempi di cura.

Il diritto alla formazione continua è un altro aspetto che viene riconosciuto e trasformato quindi da una pura enunciazione di principio in norma precisa, accompagnata dalla presa d'atto di tutte le parti sociali che per rendere competitiva la nostra economia, è necessario realizzare forti investimenti sul capitale umano: la formazione è la risorsa del futuro, con la quale si possono trasformare le criticità in opportunità e rendere le lavoratrici ed i lavoratori protagonisti delle trasformazioni. La conciliazione complessiva tra tempo di vita e tempo di lavoro non poteva non affrontare anche un altro importante aspetto della quotidianità: ripensare e ridisegnare i tempi dei servizi complessivi delle città.

La sfida che tutti noi dovremo affrontare sarà come rendere compatibili gli strumenti che dalla legge ci vengono forniti con le esigenze di flessibilità del sistema delle imprese, conciliare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con quelli della produzione, ricordando che un'impresa è composta da uomini e donne che esprimono valori diversi, ma che queste differenze rappresentano un patrimonio inalienabile per l'impresa stessa.

Il Sindacato dovrà quindi individuare una politica di valorizzazione del lavoro femminile che implichi un cambiamento strutturale ed il riconoscimento contrattuale dei due soggetti: le lavoratrici ed i lavoratori. Questa crediamo sia la condizione necessaria per poter intraprendere il processo di eliminazione delle disuguaglianze strutturali ed avviare reali politiche di pari opportunità nel mondo del lavoro.

*Coordinamento Nazionale Personale
Femminile FABl*

D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ' E DELLA PATERNITÀ'

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15, legge 53 dell'8 marzo 2000

INTRODUZIONE

La tutela della maternità trova la sua fonte primaria nella Costituzione della Repubblica che nell'ambito dei rapporti etico-sociali all'articolo 31 stabilisce:

Perché questo articolo

Desideriamo presentare un argomento di grande importanza e di interesse sociale, quale la maternità, fornendo una guida utile ed un aggiornamento legislativo. In queste pagine vengono affrontati i diritti della donna che interagiscono con il mondo e la vita lavorativa. La legge sui Congedi Parentali ed il Testo Unico 151 del marzo 2001 contengono disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché il diritto alla cura ed alla formazione ed il coordinamento dei tempi di vita, mirando alla collaborazione dei genitori nell'interesse della famiglia. Con la pubblicazione di questo vademecum, la FABl vuole proseguire l'impegno primario della valorizzazione del ruolo femminile, a partire dalla necessità di modificare profondamente il modo di intendere il rapporto tra "lavoro produttivo" e "lavoro di cura", mirando ad una conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e gestire quindi tutte le problematiche, avendo il coraggio di affrontare il nuovo che avanza, essendo propositivi, scegliendo di governare il cambiamento.

La solidarietà e la difesa collettiva dei diritti rappresentano il valore e la forza che le donne esprimono e che noi confermiamo, sia nelle forme tradizionali sia con interventi mirati che testimoniano la nostra volontà di sostenere le aspettative delle nostre colleghe nei luoghi di lavoro e nel sociale.

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

e all'articolo 37 afferma:

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicu-

La sfida che tutti noi dovremo affrontare sarà come rendere compatibili gli strumenti che dalla legge ci vengono forniti con le esigenze di flessibilità del sistema delle imprese, conciliare i bisogni dei lavoratori con quelli della produzione

rare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Mentre l'articolo 2110 del codice civile regola, concretamente, la fattispecie prevedendo che:

in caso di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro percependo la retribuzione o l'indennità «nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità».

In materia di tutela delle lavoratrici madri e più in generale della maternità e della paternità dei lavoratori, erano state emanate numerose norme legislative inserite nel contesto di leggi relative anche ad altre materie; erano poi sopravvenute direttive della Comunità Europea e sentenze della Corte Costituzionale, che avevano ulteriormente ampliato e complicato il quadro normativo.

In Italia si sta diffondendo, fortunatamente, l'opinione che il numero di leggi che caratterizzano il nostro ordinamento giuridico, e in particolare il nostro diritto del lavoro, necessita di qualche semplificazione.



L'emanazione di "testi unici" dovrebbe essere uno degli strumenti utili a questo scopo. Lo scorso anno il legislatore, in occasione dell'emanazione di una delle leggi modificative (legge 53 8/3/2000), conferì al Governo la delega per l'emanazione di un "testo unico" al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Testo che è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri il 26 marzo 2001 con il D.Lgs. n. 151.

Si tratta di un testo molto lungo, che contiene ben 88 articoli, completati da 4 allegati, ed è un "testo unico" innovativo, giacché non si limita a raggruppare per materie le disposizioni preesistenti, dando atto delle innovazioni o abrogazioni già intervenute, ma adotta nuove terminologie e sistematiche e riformula in taluni casi il testo delle norme sostituite.

Il "testo unico" coordina le norme che tutelano i diritti delle madri, lavoratrici dipendenti, autonome, libere professioniste, imprenditrici agricole nonché collaboratrici coordinate e continuative e, quelli dei padri, lavoratori subordinati.

Risultano così attualizzate, alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, la legge 30 dicembre 1971 n. 1204, per la tutela delle lavoratrici madri, la legge 9 dicembre 1977 n. 903, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Il "testo unico" costituisce una nuova legge che regola l'intera materia, tutte le norme legislative e regolamentari anteriori vengono espressamente abrogate (v. art. 86 d.lgs. cit.), salvo che non siano espressamente richiamate dal medesimo "testo unico" come disposi-

zioni in vigore (art. 85 d.lgs. cit.) oppure che non sopravvivano in quanto norme speciali. Il "testo unico", insomma, è d'ora innanzi e in linea di massima la sola legge alla quale fare riferimento in materia di tutela della maternità e della paternità.

DISPOSIZIONI GENERALI artt. 1/5

Oggetto.

L'art. 1 afferma:

1. *Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*
2. *Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.*

Nel primo comma dell'art. 1 si ricomprende ogni forma di tutela di lavoratrici e di lavoratori, anche non subordinati; mentre il secondo comma afferma la qualificazione delle norme di tutela come norme minime, cioè sempre derogabili da altre norme, anche contrattuali, più favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori.

Definizioni.

L'art. 2 contiene alcune definizioni rese opportune dalle nuove terminologie introdotte dal "testo unico":

- **congedo di maternità** - astensione ob-

bligatoria dal lavoro della lavoratrice

- **congedo di paternità** - astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore (post-parto, in sostituzione della madre nei casi previsti)
- **congedo parentale** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore
- **congedo per malattia del figlio** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino
- **lavoratrice o lavoratore** - si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di datori di lavoro privati, nonché i soci lavoratori di cooperative.

Divieto di discriminazione.

L'art. 3 è un fuor d'opera, perché non riguarda la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, ma ribadisce il "divieto di discriminazione fondata sul sesso", ripetendo con formule diverse, quanto già stabilito nei primi 3 articoli della legge 903/1977, legge di parità, che non viene abrogata, in quanto estranea alla materia oggetto del Testo Unico.

Fatto salvo che non siano richiesti particolari requisiti nei contratti collettivi, non possono pertanto incidere sulla progressione di carriera i periodi di congedo per maternità, anche quella anticipata.

La dottrina e la giurisprudenza non sono, invece, concordi per quanto concerne la valenza dei periodi di congedo parentale ai fini della progressione automatica di carriera.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7929 del 9 giugno 2000, dopo aver osservato che effettivamente la legge regola in modo

diverso l'astensione obbligatoria da quella facoltativa, ha ritenuto in ogni caso che gli artt. 6 e 7 della legge 1204, nel prevedere la computabilità di entrambi i periodi nell'anzianità di servizio, "stabiliscono una perfetta equivalenza ai fini della progressione in carriera", che non può essere negata neppure quando la contrattazione collettiva ricollega la promozione ai periodi di lavoro effettivo. Il caso esaminato dalla Corte riguardava un regolamento aziendale – di una impresa non rientrante nel settore del credito – che computava nell'anzianità di servizio utile ai fini della progressione automatica di carriera solo i periodi di lavoro effettivo, equiparando agli stessi solo le assenze non volontarie.

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

L'art. 4, oltre a specificare e precisare quanto già normato, cioè la possibilità di assumere a tempo determinato per sostituire le lavoratrici e i lavoratori in congedo, introduce la previsione della sostituzione con lavoratori temporanei.

La medesima norma prevede inoltre lo sgravio contributivo del 50%, a favore delle aziende con meno di 20 dipendenti, per le assunzioni dei lavoratori a termine in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto.

L'art. 5 ribadisce quanto già definito dall'art. 7 della legge n. 53 dell'8/3/2000, cioè la possibilità, durante i periodi di fruizione dei congedi, di anticipare, ai fini del sostegno economico, il trattamento di fine rapporto (TFR), e che gli statuti delle forme pensionistiche complementari regolate dalla legge 124/93, possano prevedere tale anticipazione.

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE CAPO II - artt 6/15

Dall'art. 6 all'art. 15 vengono riscritte e coordinate le norme che si occupano della prevenzione della sicurezza della donna-madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela delle lavoratrici in gravidanza e alle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

Lavori vietati.

L'art. 7 prevede che, in caso di lavorazioni pericolose, siano affidate alla lavoratrice mansioni diverse purché a parità di retribuzione.

Dispone inoltre che qualora la medesima lavoratrice non possa essere adibita a mansioni diverse, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, possa interdirla dal lavoro sino ai 7 mesi di vita del bambino.

Nell'art. 11 il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i

rappresentanti per la sicurezza.

L'art.12 stabilisce che se la valutazione rivela un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto a predisporre le misure necessarie, modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro delle stesse. Se ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro è tenuto a adibire la lavoratrice a mansioni diverse, informandone il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Il datore di lavoro è tenuto a modificare le mansioni della lavoratrice-madre per evitare che sia adibita a lavori "vietati", poiché ritenuti pericolosi, faticosi, insalubri, al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori in condizioni ambientali ritenute soggettivamente pregiudizievoli, ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Controlli prenatali.

Nell'art. 14 si fa riferimento all'assistenza sanitaria e ai relativi permessi. In particolare, viene stabilito che le lavoratrici, durante la gravidanza possono usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche.

Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO DI MATERNITÀ CAPO III artt. 16/27

Con la locuzione "congedo di maternità" si intende la più conosciuta "astensione obbligatoria".

Il "congedo di maternità" è rivolto alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni e agli affidamenti nazionali e internazionali.

Divieto di adibire al lavoro le donne.

Nell'art. 16 è definita la disciplina generale in materia di divieto di adibizione al lavoro della donna:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- oltre la data presunta, per il periodo intercorrente fra tale data e la data effettiva del parto;
- durante i 3 mesi successivi;
- ulteriori giorni non goduti in caso di parto anticipato rispetto la data presunta; tali giorni si sommano al periodo di congedo dopo il parto.

L'art. 17 individua ulteriori casi di estensione temporale del divieto (anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto) di adibizione al lavoro della donna, riferiti ai lavori gravosi e/o pregiudizievoli secondo il decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, oppure nelle ipotesi in cui il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, sulla base di accertamento medico, disponga tale interdizione.

L'art. 20 ribadisce la novità introdotta dalla legge 53/2000 che, avvicinandosi a modelli presenti in altre legislazioni europee, introduce il concetto di flessibilità del congedo

di maternità. La lavoratrice può utilizzare i 5 mesi di astensione obbligatoria nel seguente modo: 1 mese prima la data presunta del parto e 4 mesi dopo.

Tale possibilità è concessa se lo specialista ginecologo del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione a tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che ciò non comporta rischi per la madre e/o il nascituro.

L'art. 21 stabilisce che la lavoratrice deve consegnare opportuna documentazione:

- prima del parto - un certificato medico indicante la data presunta del parto;
- dopo il parto - il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico e normativo.

Alla lavoratrice-madre è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (artt. 22 e 23).

Tale indennità viene riconosciuta fino al 7° mese di vita del bambino, qualora la madre sia interdetta al lavoro per disposizione dei servizi ispettivi (art. 7 lavori vietati).

I contratti collettivi del credito, tuttavia, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione, ad opera del datore di lavoro.

L'indennità di maternità, secondo l'art. 24, è comunque corrisposta:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 54) a causa di cessazione dell'attività aziendale cui la lavoratrice è adibita, oppure a causa di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, oppure di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- quando la lavoratrice-madre si ritrovi, all'inizio del congedo, sospesa o/e assente dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupata, purché non siano trascorsi più di 60 giorni l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di congedo obbligatorio.

Trattamento previdenziale.

L'art. 25 definisce il trattamento previdenziale e riconosce l'accredito figurativo ai fini pensionistici in presenza di un rapporto di lavoro in atto, a prescindere dall'anzianità di servizio e dall'anzianità contributiva progressiva.

In assenza di rapporto di lavoro al momento del congedo, la lavoratrice può procedere al successivo accredito figurativo, a condizione che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata con addebito dei conseguenti oneri alla gestione pensionistica (INPS).

Adozioni e affidamenti.

L'art. 26, su adozioni e affidi, stabilisce che il congedo di maternità si esercita nei primi 3 mesi dall'affettivo ingresso del bambino nella famiglia, purché di età non superiore a sei anni. L'art. 27 è dedicato alle adozioni e agli affidi, questa volta solo preadottivi, internazionali. Ribadendo quanto già stabilito dalla legge 184/83, prevede la possibilità di fruire del congedo di maternità fino al compimento della maggiore età del bambino. Il comma 2 dispone che la lavoratrice ha altresì diritto ad un congedo per il periodo di permanenza all'estero; periodo che non può essere

Il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione a fattori nocivi



I tempi di fruizione del congedo parentale sono stati estesi fino al compimento degli 8 anni di ogni figlio; il periodo concesso ai due genitori non deve superare i 10 mesi (oppure 11) in totale

assimilato al periodo finale della gravidanza e pertanto non comporta la corresponsione della relativa indennità.

Interruzione della gravidanza.

Il comma 1 dell'art. 19 stabilisce che in caso di aborto entro 180 giorni dall'inizio della gravidanza non si applica la normativa in esame, bensì quella relativa alla malattia, così come previsto dalla legge 22 maggio 1978, n. 194. Se l'interruzione di gravidanza è successiva al 180° giorno spetta, invece, l'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi.

CONGEDO DI PATERNITÀ CAPO IV artt. 28/31

Gli artt. 28 - 29 - 30 e 31 sono i più innovati-

vi, in quanto rendono visibile, nominandolo, il diritto al congedo da parte del padre nel periodo successivo alla nascita (o adozione o affidamento) del figlio in sostituzione della madre. Nel comma 1 dell'art. 28 si riconosce al padre lavoratore il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità della stessa, oppure di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Negli articoli successivi si provvede ad estendere al padre lavoratore che fruisca del congedo obbligatorio:

- il trattamento economico-normativo,
- il trattamento previdenziale,
- nonché i congedi in caso di adozione e affidamento,

sanando in questo modo una disparità di trattamento che sarebbe risultata inaccettabile.

CONGEDO PARENTALE CAPO V artt. 32/38

Il T.U. introduce rilevanti novità sull'astensione facoltativa, ora "congedo parentale" in merito ai soggetti titolari, al prolungamento del congedo e al trattamento economico e previdenziale.

L'obiettivo è di rispettare il diritto del figlio, naturale o adottivo, a godere dell'assistenza

materiale e affettiva di entrambi i genitori nei primi anni di vita o nei primi anni di ingresso nella famiglia adottiva.

Si pone in essere l'effettiva parità di trattamento fra madre lavoratrice e padre lavoratore nella cura dei figli e si favorisce l'equilibrio dei tempi di lavoro e con quelli di cura della famiglia negli anni dell'infanzia del bambino.

Congedo parentale.

L'art. 32 stabilisce che il "congedo parentale" compete a ciascun genitore, lavoratrice o lavoratore subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici, indipendentemente dalla rinuncia dell'altro e anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (lavoratore/trice autonomo - casalinga - libera prof. - ecc.).

I tempi di fruizione di tale congedo sono stati estesi fino al compimento degli 8 anni di ogni figlio; il periodo concesso complessivamente ai due genitori non deve superare i 10 mesi (oppure 11). Il congedo in questione:

- spetta alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi;
- spetta al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; se il padre esercita il diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi;



- qualora vi sia un solo genitore, spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- non è possibile trasferire all'altro genitore i mesi di congedo parentale residui non utilizzati.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile, oltre ai casi già previsti (morte, abbandono, affidamento esclusivo e grave infermità), anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore. La situazione di ragazza madre o di genitore single non realizza di per sé la condizione di genitore solo: deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori (circ. INPS n.8 17/1/03).

L'esercizio del diritto è subordinato, salvo i casi di oggettiva impossibilità, al solo preavviso non inferiore a 15 giorni. Si esclude sia la necessità di motivare la richiesta, sia la possibilità del datore di lavoro, unilateralmente, di negarla.

Figli portatori di handicap grave.

L'art. 33 dà la possibilità di prolungare il congedo parentale fino a 3 anni di età del bambino per i genitori naturali, adottivi o affidatari, con figli portatori di handicap grave e accertato (art. 4 l. 104/92). Il diritto può essere esercitato in via alternativa dal padre o dalla madre e solo a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in isti-

tuto specializzato.

In alternativa, fino al compimento dei 3 anni del bambino, i genitori possono optare per 2 ore di permesso giornaliero retribuito (art. 42 T.U.).

Trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico del congedo parentale, secondo l'art. 34, è pari al 30% dell'ultima retribuzione per i periodi goduti entro il compimento dei 3 anni del bambino, per un tempo massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi, e le indennità vengono anticipate dal datore di lavoro.

Negli ulteriori periodi, dai 3 agli 8 anni, fino al 10° (ovvero 11°) mese, l'indennità è corrisposta solo se il reddito individuale lordo di chi usufruisce del congedo è inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'A.G.O. I periodi di congedo parentale sono regolarmente computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie, della tredicesima e della gratifica natalizia. La norma non risolve i dubbi sulla valenza dei periodi di astensione facoltativa ai fini della progressione di carriera.

Trattamento previdenziale.

Il trattamento previdenziale (art. 35) del congedo parentale, retribuito o meno, è coperto dalla contribuzione figurativa e l'onere economico è a carico INPS. L'accredito figurativo considera come parametro di riferimento il 200% del valore massimo dell'assegno

sociale, proporzionato alla durata dell'assenza, con la possibilità di integrare l'importo, riscattando il periodo o versando i relativi contributi in base alle regole della prosecuzione volontaria.

Malattia del genitore durante il congedo parentale (circ. INPS n.8 del 17/1/03)

La malattia della lavoratrice madre o del lavoratore padre insorta durante la fruizione del congedo parentale o dopo la fine dello stesso, è indennizzabile secondo le regole ordinarie. I periodi di malattia che si verificano durante il congedo parentale sono considerati neutri ai fini del complessivo periodo spettante.

Adozioni e affidamenti.

Il contenuto degli artt. 36 e 37, adozioni e affidamenti nazionali e internazionali, conferma quanto previsto nell'art. 6 della legge 903/77 e negli artt. 31 e 39 della legge 184/84, estendendo la norma dei congedi parentali e del loro prolungamento, senza distinzione alcuna fa adozioni/affidi nazionale e internazionali, elevando sino al compimento dei 6 anni del bambino il limite temporale previsto dall'art.34 (indennità del 30% per massimo 6 mesi).

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affido, il minore abbia un'età fra 6 e 12 anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.

(fine prima parte, continua sul prossimo numero)