

Vademecum per il sostegno della maternità e paternità

Congedi parentali, che cosa succede in caso di malattia

In questa seconda puntata si parla della normativa che disciplina la concessione di permessi e riposi, se il figlio è naturale o adottato, se il genitore ha turni di lavoro notturni...

Parte seconda

RIPOSI E PERMESSI CAPO VI artt. 39/46

In questo capo è disciplinato il regime dei riposi e dei permessi fruibili, singolarmente o congiuntamente, dai genitori lavoratori subordinati.

Riposi giornalieri della madre

L'art. 39 stabilisce che alla lavoratrice-madre, durante il primo anno di vita del bambino, spettano due periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili, di 1 ora ciascuno. Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda, salvo che non fruisca dell'asilo nido aziendale o nelle immediate vicinanze, nel qual caso i periodi di riposo si dimezzano.

Il periodo di riposo è uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

I riposi giornalieri spettano alla madre anche in caso di contemporaneo utilizzo dei congedi parentali da parte del padre (circ. INPS n. 8 del 17/1/2003).

Riposi giornalieri del padre

Riprendendo i particolari benefici riconosciuti dall'art. 6 ter della legge 903/77, il

diritto alle pause è riconosciuto al padre lavoratore (art. 40), nel caso di morte o di grave infermità della madre, nel caso in cui essa non intenda avvalersene, oppure qualora i figli siano stati affidati solo al padre, ed ancora nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma.

Naturalmente tale diritto non è riconosciuto se la madre è in congedo di maternità (astensione obbligatoria) o in congedo parentale (astensione facoltativa), *ovvero se non lavora (circ. INPS n.8 del 17/1/03).*

Parto plurimo

L'art. 41 conferma le indicazioni già recentemente espresse in sede giurisprudenziale: i periodi di riposo sono raddoppiati, con una eventuale condivisione delle ore aggiuntive tra entrambi i genitori.

I riposi giornalieri spettano al padre anche se la madre è in congedo parentale (circ. INPS n.8 del 17/1/03).

Riposi e permessi per figli in adozione/affidamento

I riposi giornalieri dal lavoro spettano ai genitori di bambini adottati anche oltre il primo anno di vita del bambino e cioè fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia, per cui, il termine annuale deve decorrere, in caso di adozione o affidamento anche preadottivo, non dalla nascita, bensì dall'ingresso effettivo del minore in famiglia (sent. Corte Cost. n.104/2003).

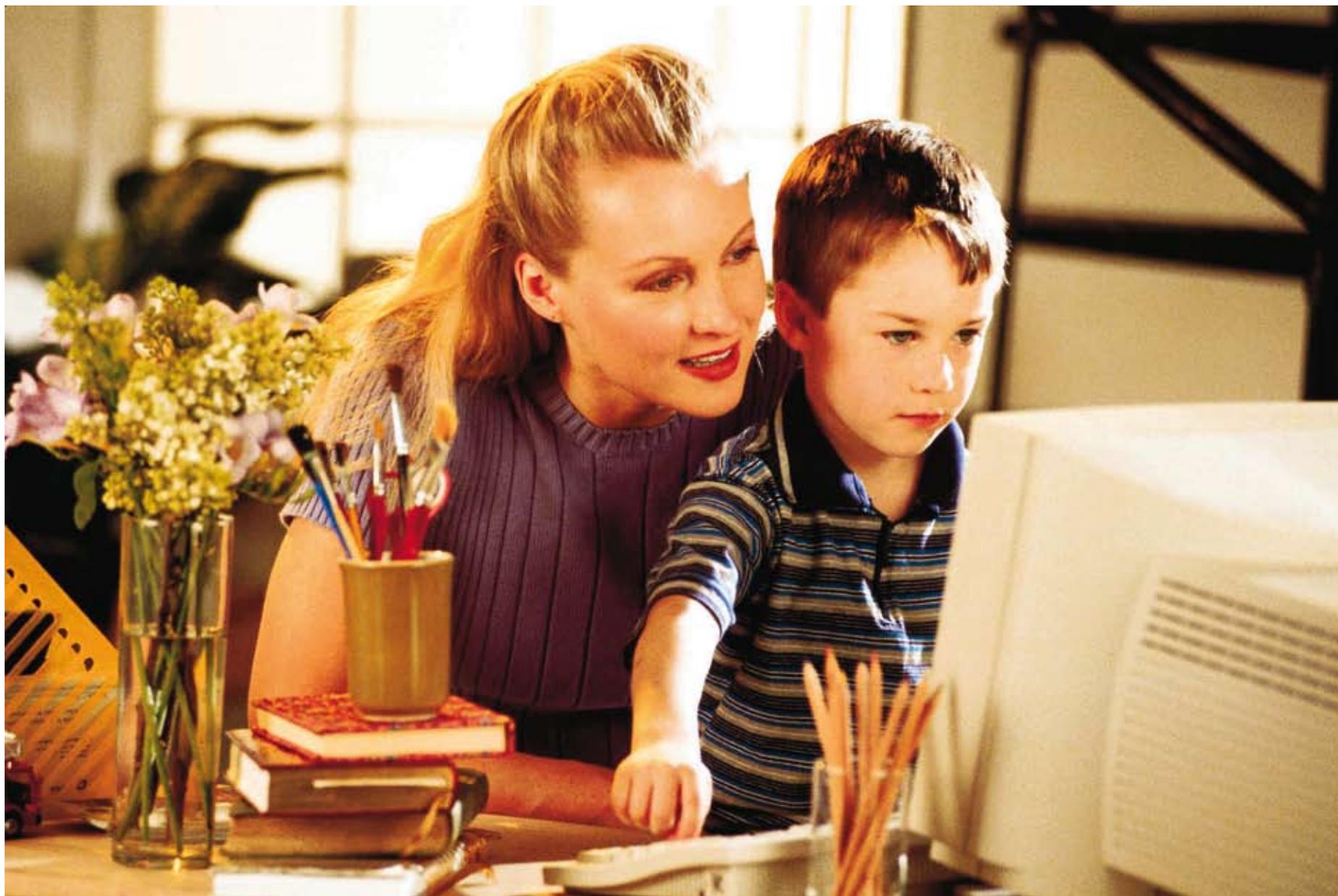
Riposi e permessi per figli con handicap grave

Più complesso è l'art. 42, che disciplina i permessi ed i riposi per i genitori di figli con handicap gravi, anche se adottivi e affidatari:

- dopo il compimento del 3° anno, la madre o in alternativa il padre, ha diritto a 3 giorni, anche cumulativi, di permesso mensile (art. 33 legge 104/92), purché sussista la condizione di assistenza continuativa ed esclusiva;
- uno specifico periodo di congedo di 2 anni alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi, oppure nell'ipotesi in cui siano totalmente inabili; in questo caso non è possibile fruire degli altri benefici contenuti nell'art. 33, l. 104/92 (astensione facoltativa, 2 ore di permesso giornaliero o 3 giorni al mese). Tale permesso deve essere concesso entro 60 giorni dalla richiesta. Durante tale periodo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; *fermo restando il diritto all'assegnazione, ove possibile, alla sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.*

Trattamento economico, normativo e previdenziale

I riposi ed i permessi sopra descritti, sul versante del trattamento economico (artt. 43 e 44), sono coperti da un'indennità a carico



dell'INPS, ma anticipata dal datore di lavoro, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO CAPO VII artt. 47/52

Congedi per la malattia del figlio

La legge 1204/71 prevedeva, per la madre lavoratrice, permessi non retribuiti per la malattia del bambino fino a 3 anni, e la legge 903/77 estendeva questo diritto al padre lavoratore.

L'art. 47, recependo quanto previsto dalla legge 53/2000, regola i congedi, o permessi di assenza dal lavoro, determinati dalla malattia del figlio. Secondo tale norma:

- entrambi i genitori, anche adottivi ed affidatari, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino fino a 3 anni;
- l'astensione dal lavoro è di 5 giorni all'anno, per ciascun genitore, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni;
- per fruire dei permessi occorre presentare il certificato di malattia del bambino, rilasciato dal medico specialista del SSN;
- i congedi non sono retribuiti;
- se la malattia del figlio dà luogo a rico-

vero in ospedale, il genitore può chiedere l'interruzione delle ferie e fruire dei permessi di cui sopra;

- durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore/trice;
- ciascun genitore deve presentare un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (art. 51).

La possibilità di usufruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche.

Trattamento economico e normativo

L'art. 48 dispone che i congedi per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, ma esclude gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima o alla gratifica natalizia. Inoltre, riallacciandosi ai principi già istituiti in materia di cure termali, il legislatore ha imposto una separazione temporale tra i congedi e le ferie o altri permessi, intendendo in tal modo evitare l'accumulo delle astensioni.

Trattamento previdenziale

Relativamente al versante previdenziale, l'art. 49 conferma la copertura figurativa per

La possibilità di usufruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, ricomprendendovi anche la fase della convalescenza, in cui il bambino deve recuperare le condizioni normali

i periodi fino al terzo anno con le modalità dell'art. 25, mentre per il periodo successivo è prevista la copertura figurativa secondo le regole dell'art. 35.

Adozioni e affidamenti

La stessa disciplina è stata estesa dall'art. 50 anche qualora la malattia si verifichi nel caso di adozioni o affidamenti, con due correttivi:

- entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del bambino di età non superiore a 6 anni (il limite di età è elevato da 3 a 6 anni); di conseguenza, il limite di 5 giorni all'anno si applica dal compimento del 6° anno fino agli 8 anni del bambino;
- nel caso in cui al momento dell'adozione o dell'affido il bambino abbia un'età fra 6 e 12 anni, il congedo per la malattia del bambino, nel limite di 5 giorni al-

Una novità riguarda l'estensione del divieto di licenziamento anche al padre lavoratore, in caso di fruizione del congedo di paternità per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino

l'anno, è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

LAVORO NOTTURNO CAPO VIII artt. 53

All'art. 53 si stabilisce che:

- è vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di vita del bambino;
- non sono obbligati al lavoro notturno:
 - la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa il padre lavoratore, purché convivente con la stessa;
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO CAPO IX artt. 54/56

Nel T.U. il legislatore ha confermato:

- l'imposizione di un limite al potere datoriale di recesso e di sospensione dal lavoro, in connessione con lo stato di gravidanza;
- la parziale estensione di questa tutela, pur a precise condizioni, anche al padre lavoratore;
- la previsione di comprensibili deroghe al predetto divieto;
- la nullità del licenziamento eventualmente intimato;
- la conferma delle dimissioni presentate nel periodo di operatività;
- il diritto, alla ripresa del lavoro, ad essere ricollocato nella posizione professionale originaria.

Divieto di licenziamento

Il punto 1 dell'art. 54 stabilisce che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Si tratta, quindi, di un arco temporale approssimativamente pari a 21 mesi.

La illegittimità del licenziamento prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro ab-



bia o possa avere della condizione della dipendente. La lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a produrre idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento medesimo, delle condizioni che lo vietavano.

Una novità, già presente nella legge 53/2000, riguarda l'estensione del divieto di licenziamento anche al padre lavoratore, in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 (morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre), per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento sopporta alcune ovvie deroghe, alcune già largamente conosciute:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, che deve essere particolarmente qualificata, una sorta di motivo più grave di quanto già non sia la situazione generalmente posta a base del licenziamento disposto a fronte delle mancanze del dipendente. Ancora più qualificata dal punto di vista soggettivo in ragione delle specifiche condizioni psico-fisiche in cui versa la donna madre e comprende dal punto di vista oggettivo situazioni più complesse rispetto ai comuni schemi previsti dal codice e dalla contrattazione collettiva come giusta causa di licenziamento;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta. Va ricordato che la cessazione può riguardare un solo reparto aziendale, a patto che questo abbia autonomia organizzativa, con l'effetto di autorizzare il licenziamento laddove sia preclusa l'utilizzazione della dipendente interessata in altri rami o settori dell'impresa. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91, nell'ambito di un proces-

so di riduzione del personale;

- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per scadenza del termine; ci si riferisce ai contratti a tempo determinato, mentre per i contratti di formazione e lavoro ed i contratti di apprendistato, il termine finale del contratto è prorogato di un periodo corrispondente alla sospensione, al fine di consentire alla lavoratrice di completare la formazione (v. Corte Cost. 08-04-1993, n. 149, secondo cui, essendo lo schema causale del contratto di formazione e lavoro caratterizzato non solo dallo scambio di prestazione lavorativa e retribuzione, ma anche da una finalità formativa, qualora fatti oggettivamente impeditivi come gli obblighi di leva, la malattia, la gravidanza e il puerperio, precludano il raggiungimento di tale finalità, si deve ammettere la proroga per un periodo pari alla sospensione);
- esito negativo della prova. Formalmente nuova è quest'ultima ipotesi, che pare legittimare il licenziamento, pur in presenza del regime protettivo, disposto nel corso del periodo di prova. Già nel 1996 si è riconosciuto al datore di lavoro la possibilità di farlo, dovendo tuttavia spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo dell'esperimento, per non incorrere nel divieto di discriminazione sancito dalla legge 125/91.

In attuazione della sentenza della Corte Cost. n. 405/2001, l'INPS ha chiarito che il diritto all'indennità di maternità potrà essere riconosciuto anche nei casi di licenziamento per giusta causa che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 e 17 del T.U. Dlgs n. 151/2001 (circ. INPS n. 8 del 17/1/2003).

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica sino ad un anno dal-



L'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

Dimissioni

L'art. 55 del T.U. conferma il diritto della lavoratrice (o del lavoratore), nel periodo in cui opera la garanzia di stabilità del posto di lavoro, alle dimissioni volontarie, che devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per acquisire piena efficacia. La ratio della previsione si fonda sulla presunzione di non completa spontaneità dell'atto di dimissione.

Nel caso di dimissioni nel periodo in oggetto, la lavoratrice o, a determinate condizioni, il lavoratore non sono tenuti al preavviso ed inoltre hanno diritto, al cessare del rapporto di lavoro, a ricevere l'indennità di mancato preavviso.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

Dopo aver confermato l'ovvio diritto del beneficiario alla conservazione del posto, l'art. 56 prevede due ipotesi:

- viene riconosciuto il diritto a rientrare nella stessa unità produttiva occupata prima dell'evento sospensivo, oppure in altra situata nel medesimo territorio comunale. Il diritto si estende fino al compimento di un anno di età del bambino, in caso di rientro dal congedo di maternità o paternità.
- si conferma il diritto (peraltro irrinunciabile secondo l'art. 2103 cod.civ.) ad essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

DISPOSIZIONI SPECIALI CAPO X artt. 57/65

Gli articoli che vanno dal 57 al 65 sono dedicati alla tutela della maternità e paternità per particolari rapporti di lavoro.

Rispetto al lavoro a tempo parziale, il T.U. ribadisce che i lavoratori e le lavoratrici a part-time hanno i medesimi diritti del lavoratore e della lavoratrice a tempo pieno, quanto alla durata dei congedi, salvo il riproporzionamento del trattamento economico.

LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE CAPO XI E XII artt. 66/73

Qui il legislatore ha voluto riconfermare, anche per queste categorie di lavoratrici, la volontà di tutelare e sostenere la maternità, recependo ed ampliando quanto già emanato dalle leggi n. 546/87 e n. 379/90.

L'indennità di maternità, riconosciuta a queste lavoratrici, ha il duplice scopo di tutelare la salute della donna e del nascituro e di evitare che al delicato evento di maternità si colleghi uno stato di bisogno. Spetta per 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, nella misura dell'80% di una retribuzione presa a

riferimento a seconda della categoria.

In caso di adozione o affido, l'indennità spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino, purché di età non superiore a 6 anni o a 18 anni per gli affidamenti preadottivi e le adozioni a carattere internazionale.

Gli oneri economici sono a carico delle categorie interessate o della cassa di assistenza e previdenza cui è iscritta la lavoratrice.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ CAPO XIII artt. 74/75

Assegno di maternità di base

L'art. 74 riproduce la disposizione dell'art. 66 legge n. 448/98, che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un sostegno alla maternità rivolto, in particolare, alle casalinghe ed alle lavoratrici con un reddito da lavoro molto basso, siano esse cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno.

L'assegno di maternità spetta:

- in assenza di altra indennità, cioè che non fruiscono di ulteriori benefici connessi alla maternità,
- oppure che ne beneficiano per un importo inferiore all'ammontare dell'assegno,
- si eroga anche di caso di affido o adozione,
- si moltiplica in caso di parti gemellari,

La legge 53 del 2000 è una conquista frutto di un lavoro che ha visto protagonisti lavoratrici e lavoratori, che ci mette alla pari della legislazione europea in materia di tutela, e risponde alle esigenze di lavoro e di vita attuali

- si estende al padre in caso di morte della madre o di suo esclusivo riconoscimento.

Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

L'art. 75 stabilisce, secondo quanto già sancito dall'art. 49 legge n. 488/99, che il sostegno economico per lavori atipici e discontinui consiste nell'erogazione di una somma forfetaria per le madri, anche comunitarie e straniere con carta di soggiorno che:

- abbiano maturato il diritto ad una tutela previdenziale di maternità inferiore a tale somma;
- possano vantare il versamento di almeno 3 mesi di contributi nell'anno precedente la gravidanza;
- possano far valere un pregresso periodo di occupazione, anche se al momento non hanno diritto al trattamento previdenziale per maternità;
- viene equiparata a tale condizione quella di recesso per dimissioni durante il periodo di protezione dal licenziamento per gravidanza o maternità.

LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53

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.

La legge 53 dell'8 marzo 2000, più comunemente conosciuta come legge sui "congedi parentali", è una conquista frutto di un lavoro costante che ha visto protagonisti lavoratrici e lavoratori, con il supporto del sindacato.

Attesa da molto tempo, questa legge ci mette alla pari della legislazione europea in materia di tutela, e risponde alle esigenze di lavoro e di vita attuali.

Si tratta di nuove norme ispirate a conciliare il tempo di lavoro con altri tempi di vita. Il tempo di cura per i nostri figli e per la cura dei nostri familiari hanno un valore sociale che doveva essere riconosciuto.

Prima di questa legge, si trovavano spesso in conflitto l'impegno lavorativo con le esigenze nei confronti della famiglia, creando ostacoli con il datore di lavoro. La nuova legge, invece, adegua le norme in modo da rendere il tempo di lavoro meno rigido, con possibilità di conciliare le richieste per i bisogni di cura.

Finalità - art. 1

La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori



e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap (parte sostituita dal "testo unico" D.Lgs. 151 del 26/3/2001);

- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Congedi per eventi e cause particolari - art. 4

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto a:

- un permesso retribuito di tre giorni l'anno in caso di decesso del coniuge o del convivente o di un parente entro il 2° grado;
- un permesso retribuito di tre giorni l'anno per assistere il coniuge o il convivente o un parente entro il 2° grado colpito da infermità grave, infermità che deve essere documentata;
- in alternativa, in caso di documentata grave infermità, concordare con il datore di lavoro modi e tempi dell'attività lavorativa che lo facilitino nella cura del familiare;
- un periodo di congedo frazionato o continuativo, sino ad un massimo di 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari, durante il quale:
 - si conserva il posto di lavoro,
 - non si ha diritto alla retribuzione,
 - non si può svolgere altra attività lavorativa,
 - l'anzianità non è computata né ai fini di servizio né ai fini previdenziali,
 - è possibile versare i contributi relativi al congedo secondo le norme della prosecuzione volontaria,
 - sussiste il divieto di licenziamento (capo IX del testo unico),
 - al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni, o ad altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

I contratti collettivi regoleranno la partecipazione ad eventuali corsi di formazione per i lavoratori al rientro di cui al punto precedente.

Congedi per la formazione - art. 5

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono chiedere periodi di congedo per la formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il congedo di formazione deve essere finalizzato a:

- completamento della scuola dell'obbligo;
- conseguimento del diploma,
- conseguimento della laurea;
- partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il congedo di formazione, la lavoratrice e il lavoratore:

- conserva il posto di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione;
- non può cumulare tale periodo alle ferie, alle malattie ed altri congedi;
- tale periodo non è computabile all'anzianità di servizio;
- è possibile procedere al riscatto o al versamento dei contributi, secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta, oppure differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.

I contratti collettivi dovranno prevedere:

- le modalità di fruizione del congedo;
- le percentuali massime di lavoratori;
- i casi in cui il datore può rinviare o respingere la richiesta;
- il preavviso, che in ogni caso non può essere inferiore a 30 giorni.

Una grave e documentata infermità interrompe il congedo per formazione.

Le lavoratrici ed i lavoratori che hanno usufruito di questi congedi possono, a richiesta e con almeno 6 mesi di preavviso, prolungare il rapporto di lavoro per il tempo corrispondente,

L'INDICE DELLE DUE PUNTATE

Dove cercare gli argomenti**sul numero 4 - maggio 2007 de La Voce dei Bancari**

D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001

- Introduzione

DISPOSIZIONI GENERALI – CAPO I – ARTT. 1/5

- Oggetto
- Definizioni
- Divieto di discriminazione
- Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo
- Anticipazione del trattamento di fine rapporto

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE – CAPO II – ARTT. 6/15

- Lavori vietati
- Controlli prenatali

CONGEDO DI MATERNITÀ – CAPO III – ARTT. 16/27

- Divieto di adibire al lavoro le donne
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Adozioni e affidamenti
- Interruzione della gravidanza

CONGEDO DI PATERNITÀ – CAPO IV – ARTT. 28/31**CONGEDO PARENTALE – CAPO V – ARTT. 32/38**

- Congedo parentale
- Figli portatori di handicap grave
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Malattia del genitore durante il congedo parentale
- Adozioni e affidamenti

sul numero 5 - giugno 2007 de La Voce dei Bancari**RIPOSI E PERMESSI – CAPO VI – ARTT. 39/46**

- Riposi giornalieri della madre
- Riposi giornalieri del padre
- Parto plurimo
- Riposi e permessi per figli in adozione/affidamento
- Riposi e permessi per i figli con handicap grave
- Trattamento economico, normativo e previdenziale

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO – CAPO VII – ARTT. 47/52

- Congedi per la malattia del figlio
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Adozioni e affidamenti

LAVORO NOTTURNO – CAPO VIII – ART. 53**DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO – CAPO IX – ARTT. 54/56**

- Divieto di licenziamento
- Dimissioni
- Diritto al rientro e alla conservazione del posto

DISPOSIZIONI SPECIALI – CAPO X – ARTT. 57/65**LAVORATRICI AUTONOME E LIBERE PROFESSIONISTE – CAPO XI e XII – ARTT. 66/73****SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ – CAPO XIII – ARTT. 74/75**

- Assegno di maternità di base
- Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53

- Finalità – art. 1
- Congedi per eventi e cause particolari – art. 4
- Congedi per la formazione – art. 5
- Congedi per la formazione continua – art. 6
- Anticipazione del T.F.R. – art. 7
- Prolungamento dell'età pensionabile – art. 8
- Misure a sostegno della flessibilità di orario – art. 9
- Tempi delle città – artt. 22/28

anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria (art. 8).

Sussiste il divieto di licenziamento.

Al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni o altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

Congedi per la formazione continua - art. 6

- In questo articolo viene sancito il diritto per tutti i lavoratori alla formazione per tutto l'arco della vita.
- Lo stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio, anche integrata.
- L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi sia a livello nazionale che europeo.
- La formazione può essere scelta in via autonoma dagli interessati, oppure predisposta dalle aziende, anche in accordo con le parti sociali.
- I contratti collettivi dovranno definire:
 - il monte ore da destinare,
 - i criteri per l'individuazione dei lavoratori,
 - le modalità di orario,
 - la retribuzione.

Sussiste il divieto di licenziamento.

Al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni o altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

Anticipazione del T.F.R. - art. 7

Può essere richiesta per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione:

- del congedo parentale, ovvero l'astensione facoltativa di maternità;
- del congedo per la formazione di cui agli artt. 5 e 6.

L'importo mensile corrisponde all'ultima retribuzione percepita.

Gli statuti dei fondi pensione possono prevedere la medesima possibilità.

Prolungamento dell'età pensionabile – art. 8

Coloro che usufruiscono del congedo previsto all'art. 5 possono, a richiesta e con un preavviso di almeno sei mesi dal pensionamento, prolungare il rapporto di lavoro del periodo corrispondente.

Misure a sostegno della flessibilità di orario - art. 9

Si prevede di stanziare, tramite il Fondo per l'occupazione, l'erogazione di contributi, di cui almeno il 50% destinato alle aziende fino a 50 dipendenti, in favore di aziende che attraverso azioni positive sulla flessibilità promuovano:

- progetti che consentono, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, di usufruire di particolari flessibilità di orario (part-time reversibile, elasticità in entrata e uscita, orario concentrato, banca ore, telelavoro e lavoro a domicilio, flessibilità nei turni), favorendo i genitori con figli fino a 8 anni (12 se in affidamento o adottati);
- progetti che prevedono programmi formativi al rientro del congedo.

Tempi delle città – artt. 22/28

Dall'art. 22 al 28 si prevedono compiti ed interventi diversi, da parte delle regioni e dei comuni, sulla pubblica amministrazione in tema di orari, banca del tempo, per l'armonizzazione dei tempi delle città per migliorare il rapporto con la cittadinanza.

L'anticipo del TFR può essere richiesto per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione del congedo parentale (ovvero l'astensione facoltativa di maternità) e del congedo per la formazione