

**IL DIRITTO DI CONCILIARE
TEMPI DI VITA E DI LAVORO
I CONGEDI PARENTALI**

IL DIRITTO DI CONCILIARE TEMPI DI VITA E DI LAVORO I CONGEDI PARENTALI

guida pratica

a cura di
Maria Giovanna Lotti

SOMMARIO

INTRODUZIONI

<i>Maria Giovanna Lotti</i>	9
<i>Graziella Pierfederici</i>	11
<i>Maria Pia Lessi</i>	13
<i>Claudia De Pasquale</i>	15

LA NASCITA E IL LAVORO

LA NASCITA E IL LAVORO	19
SANDRA, 37 anni, lavoratrice atipica.....	23
MILLY, 35 anni, imprenditrice	24
FEDERICO, 33 anni, dipendente	25
BRUNELLA, 38 anni, dipendente pubblica.....	25
PATRIZIA, 32 anni, insegnante.....	27

CONGEDI PARENTALI

NASCITA DI UN BAMBINO.....	31
congedo di maternità	31
anticipazione del congedo di maternità.....	31
prolungamento del congedo di maternità	32
flessibilità del congedo di maternità	32
adempimenti e comunicazioni.....	32
congedo di maternità e parto prematuro.....	33
congedo di maternità: madri adottive e affidatarie.....	33
controlli medici durante la gravidanza.....	33
congedo di maternità: adempimenti e comunicazioni	33
congedo di paternità	34
adempimenti e comunicazioni.....	34
congedo di maternità, paternità, trattamento economico e normativo	35
divieto di licenziamento, divieto di sospensione, dimissioni e diritti connessi al rientro in azienda	36
trattamento economico e contratti collettivi.....	37
ALLATTAMENTO	39
permessi per allattamento.....	39
permessi per allattamento e parto plurimo	39
permessi per allattamento e padri lavoratori.....	40
permessi per allattamento e genitori adottivi e/o affidatari	41
permessi per allattamento, trattamento economico e previdenziale.....	41
CRESCONO I FIGLI	43
congedi per la cura dei figli cd. astensione facoltativa o congedo parentale	43
bonus ai papà.....	43
congedi per la cura dei figli e genitore single.....	44
congedo parentale per genitori adottivi e affidatari	44
obblighi di comunicazione e documentazione	45

Le opere riprodotte in questo volume fanno parte del Premio *Arte Donna 2003* "La Pace per il Futuro" indetto dalla Commissione Pari Opportunità.

In copertina: Enrica Mannari, *Peace*, computer graphic.

Le testimonianze sono state raccolte dalla dott.ssa Gaia Suggi.

Grazie a Sandra, Milly, Federico, Brunella e Patrizia, che hanno voluto raccontarci la loro esperienza di genitori che lavorano.

Si ringrazia la Commissione Pari Opportunità della Regione Marche per la concessione dell'utilizzo del testo.

Foto

Roberto Mariotti

Grafica e impaginazione

Punto Pagina, Livorno

Stampa

Tipoffset Marengo, Livorno

trattamento economico e previdenziale.....	45	congedo per gravi e documentati motivi familiari.....	82
congedo parentale e trattamento normativo.....	47	congedo richiesto per il decesso di uno dei soggetti elencati dalla legge per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti.....	83
congedo parentale e anticipo del tfr.....	47	congedo per gravi e documentati motivi familiari e rientro anticipato.....	85
CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI.....	49	congedo per gravi e documentati motivi familiari, anzianità di servizio e riflessi previdenziali.....	85
malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero.....	50	congedo per gravi e documentati motivi familiari e formazione professionale.....	85
congedi per malattia del bambino, trattamento economico, normativo e previdenziale.....	50	CONGEDI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI.....	87
trattamento economico e contratti collettivi.....	51	permesso mensile di tre giorni per l'assistenza ai familiari portatori di handicap.....	87
controlli fiscali sulle assenze per malattie del bambino.....	51	genitore o familiare lavoratore assistente di portatore di handicap e divieto di trasferimento.....	89
RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE.....	53	CONTINUARE A STUDIARE	
bambini portatori di handicap grave di età inferiore ai tre anni: prolungamento del periodo di congedo parentale e permessi mensili.....	53	CONGEDI PER LA FORMAZIONE.....	93
bambini portatori di handicap grave di età compresa fra i tre e i diciotto anni.....	56	definizione di congedo per la formazione.....	93
portatori di handicap grave di età superiore ai diciotto anni.....	57	congedi per la formazione, trattamento economico e riflessi previdenziali.....	93
congedo straordinario per la cura dei figli portatori di handicap grave.....	60	congedi per la formazione e sopravvenuta grave infermità.....	93
LAVORATRICI PART-TIME, INTERINALI, AGRICOLE, SOCIE DI SOCIETÀ COOPERATIVE OPPURE SOCIALMENTE UTILI O OCCUPATE NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE.....	65	CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA.....	95
lavoratrici part-time.....	65	congedi per la formazione continua e contrattazione collettiva.....	95
lavoratrici interinali ..	65	congedi per la formazione continua e finanziamenti.....	95
lavoratrici agricole	66	congedi per la formazione e formazione continua, anticipo del tfr.....	96
socie di cooperative.....	66	congedi per la formazione e formazione continua, anticipazione della pensione integrativa.....	96
lavoratrici socialmente utili.....	66	CONGEDI E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO E LICENZIAMENTO	
lavoratrici occupate in piani di inserimento professionale	67	CONGEDI, DISPOSIZIONI IN MATERIADI RECESSO, LICENZIAMENTO, DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA.....	99
LAVORATRICI AUTONOME, LIBERE PROFESSIONISTE O COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE.....	69	congedi e disposizioni in materia di recesso e licenziamento.....	99
lavoratrice autonoma coltivatrice diretta, mezzadra e colona, artigiana, commerciante, imprenditrice agricola.....	69	diritti connessi al rientro in azienda.....	99
lavoratrice libera professionista	70	ORARIO FLESSIBILE, AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E TEMPI DELLE CITTÀ.....	101
collaboratrice coordinata e continuativa	72	PER SAPERNE DI PIÙ	
CASALINGHE, DISOCCUPATE, LAVORATRICI SOSPESE DISCONTINUE.....	75	GLOSSARIO	105
assegno di maternità erogato dal comune per i figli nati o adottati o in affidamento.....	75	INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI.....	109
assegno di maternità erogato dall'inps per lavoratrici atipiche e discontinue.....	75	LINK UTILI	114
indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate da meno di sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità.....	77		
indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità.....	77		
ALTRI CONGEDI			
CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI.....	81		
permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente.....	81		
grave infermità e articolazione dell'orario di lavoro.....	81		

In questi anni di lavoro come Consigliera di Parità, ho avuto occasione di riscontrare che le situazioni critiche e i problemi legati alla posizione lavorativa delle donne spesso sono anche dovuti a una mancanza di informazione, a notizie incomplete o addirittura distorte.

Probabilmente se tutte le lavoratrici fossero messe in grado di riconoscere diritti e violazioni, gran parte delle discriminazioni di genere potrebbero essere prevenute e prontamente contrastate.

Per questo ho sentito il bisogno di promuovere una conoscenza ad ampio raggio delle strutture e degli organismi istituzionalmente preposti alla tutela del principio di non discriminazione, illustrando i loro compiti e le loro funzioni.

Con questo obiettivo ho curato nel 2003, la guida "I diritti delle donne", un prontuario di facile uso che introduce alla conoscenza delle norme cardine e dei principali articoli che trattano la specificità di genere sul lavoro.

L'interesse suscitato da questo volume, i numerosi contatti e le richieste di approfondimenti in materia di congedi parentali, mi hanno convinto a realizzare un secondo testo nel quale si affronta il tema specifico. Il punto di partenza è naturalmente la lettura commentata della 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 della città". Questa legge, certamente perfettibile, ha avuto il merito di introdurre nell'ordinamento giuridico italiano il concetto di condivisione dei ruoli familiari attraverso la conciliazione degli impegni lavorativi e la cura dei figli da parte di entrambi i genitori. Viene riaffermato il valore della maternità, affiancandolo al riconoscimento della complementarietà della paternità.

Alla madre lavoratrice si offre la possibilità, normativamente tutelata, di scegliere tempi e modi di gestione dei congedi, a partire dalla parziale flessibilità nella scelta della sospensione lavorativa durante la gravidanza, fino alla possibilità di accedere a periodi di assenza dal luogo di lavoro per motivi di studio o formazione.

È quindi una norma importante, che fissa nuovi principi e rivede, alla luce dei mutamenti più recenti, gli scenari sociali e gli assetti familiari. Le famiglie monoparentali, le adozioni internazionali, i nuovi contratti di lavoro, per esempio, sono sempre più presenti nella nostra società, incidono sulla vita di ogni giorno e sulla convivenza civile. Per comprendere appieno la portata innovativa della legge su aspetti come questi, ritengo sia necessaria una capillare azione di informazione in tutti gli ambienti istituzionali, di lavoro e di aggregazione.

La guida pertanto ha una veste agile, si presenta facilmente accessibile e consultabile. L'articolazione è per capitoli che seguono la struttura della legge 53/2000, segue un elenco con i riferimenti delle strutture e dei soggetti cui è possibile rivolgersi per avere informazione, assistenza, tutela.

Mi piace sottolineare che il testo è introdotto da una raccolta di testimonianze dirette sul tema della conciliazione ed è frutto di una preziosa azione di rete interamente al femminile.

Spero che questa guida costituisca un primo strumento di autotutela su cui formare consapevolezza sulle pari opportunità uomo/donna sul lavoro e capacità di reagire ai tentativi di discriminazione.

Livorno, settembre 2004

Maria Giovanna Lotti
Consigliera Provinciale di Parità - Livorno

Grazie alla Consigliera di Parità della Provincia di Livorno per questa guida che organizzando la normativa sui congedi parentali, costituisce una fonte di informazione così utile in importanti momenti della vita, quando la cura degli esseri umani diventa obiettivo prioritario e determinante.

“Produzione” e “Riproduzione” sono concetti interdipendenti, ma culturalmente e socialmente connotati di significazioni sperequate.

Alla “Produzione” viene riconosciuto un valore economico e politico primario; non altrettanto alla “Riproduzione” (degli esseri umani) che invece viene rimandata a soluzioni individuali o familiari.

Eppure è di tutta evidenza l'assoluta importanza del valore della riproduzione della specie e della piena realizzazione di ogni vita.

Le attività collegate alla “Riproduzione” dovrebbero avere sostegno, riconoscimento di valore anche economico, attenzione politica e sociale poiché senza non sarebbe possibile alcun tipo di produzione.

Portare alla luce il valore della cura, scontatamente e semplicisticamente affidato alla sfera femminile, rappresenta per tutta la società, un'opportunità per superare schematismi che ne inibiscono lo sviluppo armonioso.

Trasformare quello che è inteso come problema in un valore aggiunto in termini di qualità della vita, di un'espansione di modalità esperenziali, significa guardare al futuro, ad un mondo più giusto, più libero, più ricco, più solidale.

Accettiamo la sfida del cambiamento e puntiamo all'eccellenza con il cuore e con l'intelligenza.

Graziella Pierfederici
*Presidente Commissione Provinciale Pari Opportunità
della Provincia di Livorno*

La rilettura della normativa sui congedi parentali è sempre più attuale e significativa. Si tratta, infatti, di uno dei “nodi” più importanti nel rapporto tra le donne e il mondo del lavoro perché investe in maniera diretta il senso che diamo alla dimensione lavoro all’interno delle nostre vite, di cui la maternità è sicuramente esperienza centrale.

Le donne non si consegnano interamente alla misura del denaro, né a quella della carriera, ma portano al mercato tutto, cioè anche la qualità delle relazioni sul posto di lavoro, la risposta delle altre e degli altri alla propria presenza, i risultati qualitativi del proprio fare, la compatibilità dell’impegno lavorativo con le esigenze affettive e familiari (es: giudice che stampa sul suo computer).

Vigina Woolf nelle “Tre ghinee” ci parla dell’importanza del lavoro per la libertà femminile perché poter disporre di denaro proprio, di cui non dover rendere conto a nessuno libera da quella memoria di dipendenza da padre, marito, etc. che è, bene o male, radicata dentro di noi.

Se la libertà è nel lavoro, Simone Weil ci ricorda che per sentirsi libere dobbiamo poterci sentire INTEGRE, dare valore a ciò che quotidianamente si fa, fuori dalle mutilazioni e straniamento che ci fa a pezzi tutte e tutti.

Si tratta quindi di provare come dice Wanda Tommasi (Il lavoro tra necessità e libertà in “La Rivoluzione Inattesa - Donne al mercato del lavoro”, Pratiche editrice 1997) di cercare di comporre insieme lavoro e vita e conquistare in entrambi quella libertà che nasce da un rapporto consapevole con la necessità e da contraddizioni con gli altri “La restituzione di senso può venire solo dal piano simbolico: essa implica il riconoscimento che vivere, lavorare, coltivare relazioni umane e anche accudire i vecchi e allevare i bambini abbia senso; altrimenti niente può avere senso, se il semplice fatto di essere vivi non ne ha”.

In ogni caso lo strumento giuridico non esaurisce la complessità dei problemi, ma può essere un elemento di libertà se usato con consapevolezza e nella forte relazione con le altre figure femminili (Consigliera di Parità, sindacaliste, avvocato, colleghe di lavoro) la cui rete costituisce la nostra forza.

Maria Pia Lessi

*Assessore, Comune di Livorno Coordinamento delle azioni per l’attuazione del piano delle opere pubbliche -Società e partecipate del gruppo comunale –
Ricerca fonti di finanziamenti innovativi*

Il nostro ordinamento ha da sempre tutelato l'assolvimento dei compiti di maternità e cura dei figli, ritenendo essenziale la funzione familiare svolta dalla donna-mamma.

Il Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità, emanato con D.Lgs.26.03.2001 n. 151, ha abrogato la precedente normativa ed improntato la tutela al principio di un'effettiva parità di ruoli all'interno della famiglia.

È, infatti, riconosciuta anche al padre lavoratore la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge a favore delle lavoratrici madri, al fine di favorire, grazie ad una più equa ripartizione dei carichi familiari, pari possibilità di carriera tra lavoratori e lavoratrici. Il maggior coinvolgimento del padre si realizza con l'attribuzione di benefici propri, indipendenti dal mancato esercizio dei diritti attribuiti alla madre: infatti, entrambi i genitori possono godere della tutela offerta dalla legge alternativamente o, in certi casi, anche contemporaneamente, secondo le necessità della famiglia.

La maternità è tutelata dalla legge sotto quattro aspetti:

- Alla lavoratrice madre, ed in alcuni casi al padre lavoratore, sono assicurati la permanenza effettiva del rapporto di lavoro ed il mantenimento dei relativi diritti.*
- Alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano è garantita la sicurezza economica anche attraverso la copertura contributiva.*
- È assicurata protezione al bambino fino ad una certa età.*
- È assicurata protezione al portatore di handicap grave.*

Come si vedrà la stessa protezione prevista per la maternità naturale è altresì accordata alle ipotesi di adozione e affidamento del bambino.

Claudia De Pasquale
Avvocato

LA NASCITA E IL LAVORO



Federica Gonnelli, *L'unità di misura*, assemblaggio di materiali vari



Elisa Spagnoli, *La pace per il futuro*, olio su legno

LA NASCITA E IL LAVORO

L'attenzione alle politiche di genere e la definizione di strategie occupazionali tese a valorizzare la presenza femminile nel mercato del lavoro sono elementi chiave per la crescita complessiva dell'occupazione.

Nella Provincia di Livorno gli ultimi anni hanno registrato un aumento di donne nel mercato del lavoro locale. Sebbene nel 2003 l'occupazione complessiva (dati ISTAT) abbia presentato una modesta flessione, passando a 126.700 dai 126.000 occupati del 2002, il tasso di occupazione femminile è invece salito al 45,5% dal precedente 42,8%. Il dato indica un progresso significativo confortato anche dalla diminuzione di donne disoccupate (5.300 unità dalle 5.900 dell'anno prima), ma l'obiettivo della parità tra uomini e donne è ancora lontano dall'essere perseguito. I tassi di attività e di occupazione della componente femminile sono molto distanti da quella maschile e la Provincia appare in ritardo anche rispetto alle medie regionali. Tra le lavoratrici è inoltre nettamente più elevata l'incidenza di forme di lavoro atipico e irregolare, con conseguente minore possibilità di crescita e qualificazione rispetto agli uomini.

I numeri delineano una situazione dinamica, ricca di luci ed ombre, un trend comunque positivo che appartiene ad un universo femminile e ad un territorio che hanno saputo cogliere le opportunità messe a disposizione dalle risorse comunitarie e dalle riforme in materia di mercato del lavoro.

Le donne sono oggi presenti in tutti i settori produttivi e di servizi, sono in grado di affrontare e gestire i continui cambiamenti sociali, tecnologici, organizzativi e sono più consapevoli dei loro diritti, delle loro capacità e delle infinite potenzialità di applicare nel ruolo professionale le proprie competenze trasversali.

Le donne, al pari degli uomini, necessitano di opportunità di lavoro diversificate: perché esistono donne con basse e con alte qualifiche, con o senza attitudini imprenditoriali, disponibili e non alla mobilità geografica, indigene e immigrate, similmente e diversamente abili e tutte con attitudini e aspirazioni diverse tra loro.

Le donne, a differenza degli uomini, sono le uniche a poter fare figli e sono spesso sole nel crescere la prole, nella cura della famiglia, nell'assistenza degli anziani e dei malati.

Del resto il costo della vita e gli standard sociali di riferimento impongono che si parli, oltre che di diritto al lavoro per le donne, di dovere e di necessità, in un contesto nazionale in cui la famiglia italiana non si identifica più con il modello del monoreddito, e le esigenze di vita impongono la condivisione degli impegni familiari e professionali. Nonostante ciò i meccanismi del mercato del lavoro non sono ancora adeguati a supportare sufficientemente le donne, che devono sostenere prove faticose e rinunce dolorose, spesso legate alla scelta del se e del quando diventare madre, per procurarsi e mantenersi un'occupazione.

La Provincia di Livorno, attraverso il Piano di Azione Locale per l'Occupazione (documento programmatico di cui si è recentemente dotata) ha riconosciuto la valenza strategica della centralità del tema delle pari opportunità nelle politiche occupazionali. Accrescere i tassi di attività femminile, diminuire la disoccupazione femminile, rafforzare l'imprenditorialità femminile, migliorare le condizioni di lavoro delle donne sono gli obiettivi enucleati nel PAL che ben racchiudono i traguardi da raggiungere non solo per le donne in quanto tali, ma per le donne intese quali componenti essenziali dell'intero mercato del lavoro. Perché rafforzare le donne è l'unica strada concreta e reale di sviluppo.

E ogni strategia pensata al femminile deve riconoscere, tutelare e valorizzare la possibilità di poter conciliare lavoro e vita privata, tempo da dedicare a sé, alla famiglia, alla sfera professionale. È necessario che esistano strutture adeguate e accessibili per i servizi di cura, ma anche che le istituzioni sviluppino azioni di sensibilizzazione e informazione volte a incoraggiare la condivisione delle responsabilità familiari.

La L.53/2000 introduce, per la prima volta in Italia, concrete misure per la condivisione delle responsabilità dei genitori, oltre a incoraggiare una migliore organizzazione dei tempi e degli spazi delle città, e riservare risorse per progetti aziendali volti a garantire alle lavoratrici la possibilità di essere sostituite e reintegrate nel posto di lavoro in particolari periodi di necessità personali.

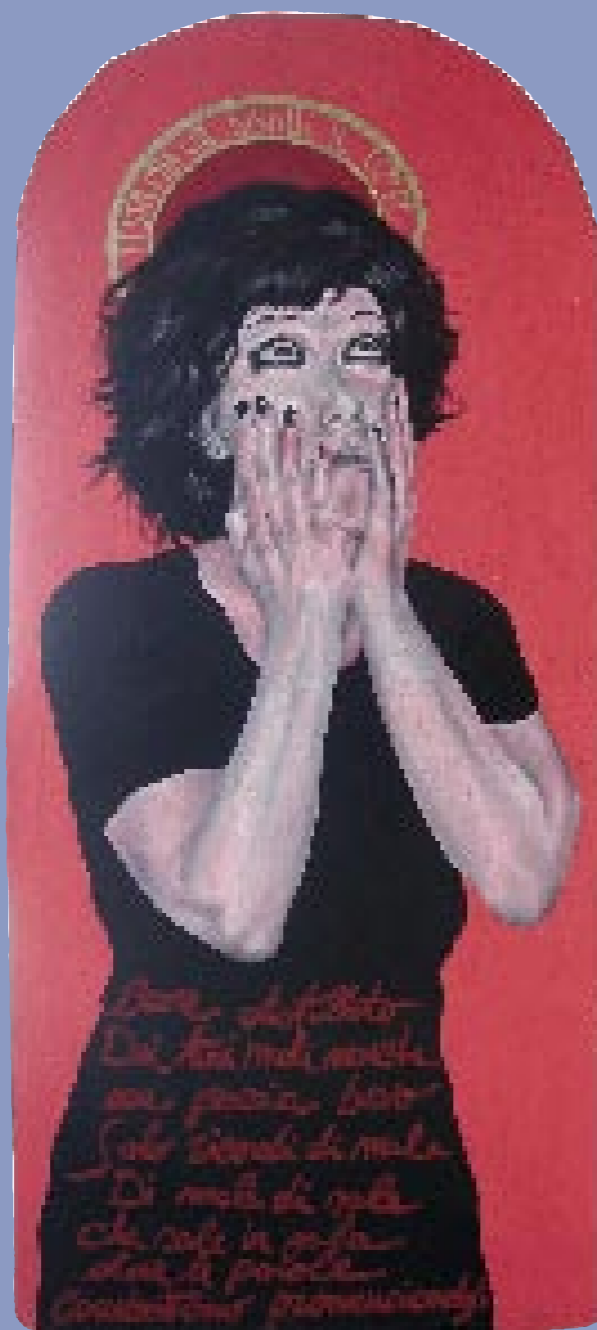
Questa legge traccia quindi una nuova strada per offrire risposte più consone all'attuale evoluzione dei modelli e di ruoli familiari.

Ma cosa succede veramente quando una donna che lavora decide di avere un figlio? Qual'è il livello di condivisione della gestione familiare tra uomo e donna? Quali le tutele, i diritti?

Abbiamo chiesto a donne e uomini residenti nella provincia di Livorno, di raccontare la loro esperienza personale di genitori e di come sono riusciti a conciliare il ruolo personale con quello professionali. Di seguito proponiamo alcune delle testimonianze raccolte.

Le domande su cui sono state articolate le interviste sono le seguenti:

- 1) *Che ruolo gioca il lavoro nella sua vita?*
- 2) *La scelta di avere un figlio è stata in qualche maniera condizionata dal lavoro?*
- 3) *Di quale tutela ha usufruito durante la gravidanza e la maternità?*
- 4) *Ritiene che le leggi italiane tutelino sufficientemente le madri lavoratrici?*
- 5) *Pensa che stia sviluppandosi un nuovo modo di gestire la maternità in maniera condivisa tra padre e madre?*



Clara Bertolini, *Testa mia che distilli il cuore*, olio su truciolato

SANDRA, 37 anni, lavoratrice atipica

La scelta di lavorare, per me non è stata semplicemente una necessità economica, ma sin dai tempi della scuola ho avvertito l'esigenza personale di ricoprire un ruolo all'interno della società: un'affermazione sia professionale che sociale. Ad oggi vivo il lavoro anche con una valenza all'interno dell'ambito familiare.

La scelta di avere un figlio non è stata condizionata dal lavoro, nonostante mi abbia portato a riflettere su nuovi tempi e nuove forme di organizzazione familiare che inevitabilmente compaiono con l'arrivo di un figlio. La condivisione tra la vita familiare, la cura dei figli e il lavoro è estremamente complicata, ma questo non significa che mi sia sentita in qualche maniera condizionata dal lavoro che faccio o dai risvolti che necessariamente ho dovuto gestire dopo la nascita dei miei figli.

Quando ho avuto la prima figlia ero una libera professionista e non avevo alcun tipo di tutela.

Recentemente è nato il secondo bambino, ho un contratto co.co.co. e sono a conoscenza del fatto che con la legge sui congedi parentali è prevista un'indennità da richiedere all'INPS dopo il terzo mese dal parto e ancora non è passato questo periodo, ma sono sicura di usufruirne quando sarà il momento. Si tratta semplicemente di una sorta di risarcimento, non un vero e proprio consistente sostegno economico indirizzato particolarmente alle esigenze che emergono nel periodo successivo alla nascita. Nonostante il fatto che adesso abbia comunque una qualche forma di tutela ritengo che le leggi italiane non sostengano assolutamente le donne. Perché, per molti tipi di contratto e molti tipi di lavoro, le donne madri e lavoratrici, non sono adeguatamente tutelate dalle leggi. C'è ancora molto da fare, anche perché, se è vero che sta iniziando a svilupparsi un'idea della cura dei figli condivisa tra padre e madre, è anche vero che ciò sta avvenendo molto lentamente. Questo cambiamento in atto, seppur lento, si sta facendo strada anche grazie alla legge sui congedi parentali che ha il grande merito di incentivare i padri a prendere congedi e a partecipare alla cura dei figli.

Penso che le leggi e la società italiana, intendano ancora la maternità come una scelta individuale di madre e non come una scelta sociale: non fai figli solo per te stessa, ma anche per la società, sono figli della società. Quindi in tutti i casi la madre va supportata e supportata efficacemente. Quello su cui voglio porre l'accento è che manca la giusta

sensibilità e sensibilizzazione verso questi temi e verso le scelte dei genitori, in particolare della madre, di avere figli.

Spesso, inoltre succede che questi mesi di maternità siano visti dal datore di lavoro come una sorta di vacanza, ma è tutt'altro che una vacanza...

È su questo che bisogna riflettere e mantenere l'attenzione sempre concentrata, è su questi argomenti che bisognerebbe insistere di più: trovare un maggior supporto da parte delle leggi, con incentivi che aiutino a favorire un clima più disteso e di tranquillità nelle donne lavoratrici; bisognerebbe che si facesse strada una maggiore e più incisiva sensibilità sul ruolo delle madri che lavorano.

MILLY, 35 anni, imprenditrice

Il mio lavoro ha un ruolo estremamente importante nella mia vita e mi impegna per gran parte della giornata, ma al momento di scegliere di diventare madre, non ha minimamente influito, né mi sono sentita vincolata o limitata dal lavoro, anche se, dal momento che sono un'imprenditrice, non ho potuto usufruire di alcuna forma di tutela o di aiuto economico. Dal mio punto di vista, quindi, non mi sono sentita tutelata dalla legge italiana a favore delle lavoratrici madri. Per altri tipi di lavoro, invece, esiste la possibilità di usufruire di un periodo, anche abbastanza lungo, per affrontare la gravidanza e la cura del figlio.

È estremamente difficile gestire con tranquillità il rapporto tra maternità e lavoro, tra il dare importanza al lavoro e l'attenzione per i figli e per la famiglia; non è semplice per una madre che lavora sentirsi adeguata contemporaneamente in ambito lavorativo e affettivo.

Per quanto riguarda la legge sui congedi parentali, oggetto di questo libro, ritengo che sia un'opportunità estremamente importante quella di dare la possibilità, anche agli uomini, di affiancare o addirittura sostituire in parte la madre nella cura dei figli; penso che sia un'occasione importante e utile per tutta la famiglia, anche se devo sostenere che nel mio ambiente di lavoro, costituito principalmente da uomini, non mi è mai stata rivolta la richiesta di un congedo di paternità, e quindi immagino che sia ancora lunga la strada per raggiungere la piena condivisione della cura dei figli tra padre e madre. Anche se questa nuova visione avrà uno sviluppo lento, la legge sui congedi parentali resta un'ottima opportunità per promuovere e sostenere questa nuova concezione della distribuzione dei carichi familiari tra i due genitori.

FEDERICO, 33 anni, dipendente

Il lavoro per me ha un ruolo importante, ma non basilare: mi permette di avere soddisfazioni personali e di mantenere la famiglia. Partendo da questi principi la scelta di avere un figlio non è stata condizionata dal lavoro, anche se è compito dei genitori considerare tutte le condizioni al fine di offrire al figlio le migliori opportunità. Per questo motivo in accordo con mia moglie, abbiamo deciso che avrei preso un congedo alla nascita del bambino per aiutare mia moglie alleggerendo le sue responsabilità e i suoi impegni, compresi quelli di lavoro. Sinceramente al principio mi sembrava una situazione insolita e singolare, successivamente ho preso coscienza dell'importanza di questa opportunità offerta dalla legge sui congedi parentali e delle ampie potenzialità che essa racchiude e che, come tutte le novità, c'è bisogno di un periodo di tempo, forse anche piuttosto lungo, affinché diventi una situazione pienamente condivisa da tutti.

È compito della società affermare, riconoscere e portare avanti, con sempre più coscienza, l'importanza del ruolo della madre, non solo per la propria famiglia, ma per l'intera comunità, e dare quindi loro la possibilità di poter gestire appieno la maternità in maniera, serena e libera da vecchi pregiudizi, perché non tutte le tipologie contrattuali creano le condizioni affinché le donne lavoratrici siano tutelate al momento che decidono di avere un figlio.

BRUNELLA, 38 anni, dipendente pubblica

Il lavoro viene al primo posto per molti motivi e per la mia situazione personale.

Il desiderio di avere mia figlia è stato enorme, nonostante sia avvenuto nel periodo peggiore della mia vita, quando ero disoccupata, cioè lavoravo precaria, quindi ero praticamente disoccupata. Sono stata aiutata molto dai servizi sociali, ho avuto aiuto e sostegno, e per questi motivi posso affermare di essermi sentita sufficientemente tutelata sia per quanto riguarda il sostegno fornito dai servizi sociali, sia in ambito lavorativo.

Anche quando la bambina è cresciuta ed è andata all'asilo, l'assistenza sociale pagava la mensa e la scuola. In quel periodo anche il mio ex

marito era disoccupato. Ho sempre cercato di tenermi aggiornata e di essere al corrente delle norme in materia di maternità e di aiuti alle donne che lavorano ed ero quindi a conoscenza della legge sui congedi parentali e sulle opportunità che può dare ai genitori di gestire la cura del figlio congiuntamente, sinergicamente; in generale comunque c'è poca informazione e poco coinvolgimento anche da parte delle persone direttamente interessate. Per le donne nella mia situazione, sole, con una figlia da crescere e un lavoro da mantenere non è facile; penso che ci sia la necessità di offrire un maggiore aiuto, di farle sentire più tutelate nel lavoro e nella vita familiare.

Sapevo già di questa cosa, della possibilità per l'uomo di andare in congedo per la maternità della moglie, però mio marito non lavorava e la bambina la lasciavo a lui e io andavo a lavoro. Però se non fossimo stati in quella situazione poteva darsi che avremmo chiesto un aiuto in questo senso.

Comunque ora il mio ex marito ha iniziato a lavorare, noi siamo separati già da un paio d'anni, quando è entrato a lavorare e avevamo la bambina congiunta, gli avevo detto "sul lavoro puoi avere una mano, devi dire che sei separato e hai a carico una bambina che tieni dal lunedì al giovedì e gli altri giorni la tiene la tua ex moglie... dovete aiutarmi", invece lui, entrato come invalido al 50%, ha preferito tacere questa situazione; a volte, sai com'è, gli italiani se vengono aiutati hanno paura di perdere il lavoro e magari rinunciano ad alcuni diritti che comunque spettano loro. In generale c'è poca informazione, io, invece, se sapevo di aver diritto a un contributo ero la prima a richiederlo, se non fossi stata in condizione di averne necessità, non lo avrei richiesto, ma nella mia situazione avendo diritto a qualcosa, la devo e la voglio avere. Quando è possibile stare qualche giorno a casa, perché ti spetta un aiuto, non prendi la baby-sitter che costa soldi...

Io sono sola, altre donne possono contare sui genitori, ma quelle che sono proprio sole dovrebbero essere ancor più aiutate sul lavoro. Per esempio so che la Provincia di Milano da circa un anno ha sperimentato, per aiutare le madri che lavorano all'interno dell'Ente, un nido aziendale. Penso che potremmo provare a farlo anche qui da noi, so che ci sono persone, in special modo madri, che potrebbero essere interessate. Io faccio sempre tutto per conto mio, però mi rendo conto che si potrebbe fare qualcosa di più.

PATRIZIA, 32 anni, insegnante

Da quando è nato mio figlio il lavoro ricopre un ruolo senza dubbio importante, ma secondario: sono cambiate le priorità. Ho scelto l'insegnamento, è un lavoro che mi piace e a cui ho dato sempre il massimo, ma la scelta di avere un figlio è sempre e solo emotiva, senz'altro non condizionata dal lavoro. È naturale che adesso gli impegni siano aumentati e gli sforzi vadano ridistribuiti e spesso è a questo punto che ci si chiede quanto veniamo tutelate dalle leggi. Io per il momento ho usufruito dell'anno di aspettativa e se decido di avvalermene, ho altri due anni di aspettativa al 30% dello stipendio. Finché il bambino è piccolo e deve essere allattato, si può rientrare a lavoro con orario ridotto, ma in generale il periodo di part-time è troppo ridotto, e dover rientrare a orario definitivo è un carico non indifferente. Usufruire dell'aspettativa a stipendio ridotto equivale a non guadagnare affatto ed è necessario dover contare su un altro stipendio. Probabilmente in altri ambiti lavorativi le madri lavoratrici sono più tutelate e avvantaggiate nella cura dei figli piccoli, ma per alcune categorie c'è bisogno di fare ancora molto di più. Lavoro e famiglia sono impegni grossi che richiedono tempo ed è giusto che una donna-madre-lavoratrice non si debba sentire in obbligo di trascurare il lavoro perché ha fatto la scelta di avere un figlio, perché la priorità è sempre verso il bambino. D'altronde il marito, anche quello migliore, contribuisce il più delle volte in maniera minima e quindi la cura del figlio non è distribuita in maniera omogenea e alla donna si chiede sempre di più. Una gestione condivisa dei carichi familiari tra padre e madre è ancora assai lontana.

CONGEDI PARENTALI



Silvia Fontana, *La madre oscura*, file in movimento

NASCITA DI UN BAMBINO

congedo di maternità

Ai fini della tutela della madre e del bambino è vietato far lavorare la lavoratrice in gravidanza:

- durante i due mesi antecedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto.

Tali disposizioni si applicano anche alle *lavoratrici a domicilio* e alle *lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf)*.

anticipazione del congedo di maternità

Il periodo di congedo di maternità può essere anticipato dall'Ispettorato del lavoro su richiesta della lavoratrice e/o a seguito di accertamenti ispettivi:

- fino a tre mesi dalla data presunta del parto nel caso in cui la lavoratrice risulti occupata in lavori che in relazione allo stato di gravidanza siano da ritenersi gravosi e pregiudizievoli;
- per periodi stabiliti dal Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (cd. DPL):
 - a) quando vi siano gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna;
 - c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

La lavoratrice che intende chiedere il congedo di maternità anticipato deve presentare domanda al Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro del luogo di residenza abituale con raccomandata AR, indicando i motivi della richiesta. Alla domanda deve essere allegato il certificato di gravidanza rilasciato dallo specialista convenzionato. Nei casi di richiesta di congedo anticipato per gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza, la lavoratrice deve allegare anche un certificato medico rilasciato dall'ASL competente, attestante le condizioni di salute.

L'anticipazione del congedo di maternità si applica anche alle *lavoratrici a domicilio* e alle *lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf)*.



Francesca Acerbi, *Pace primordiale*, aquarello

prolungamento del congedo di maternità

Il congedo di maternità può essere prolungato fino a sette mesi dopo il parto quando la lavoratrice, addetta a lavori insalubri, nocivi e faticosi, non possa essere spostata ad altre mansioni. Ai fini del riconoscimento del diritto al prolungamento del congedo di maternità, la lavoratrice deve presentare apposita domanda, con raccomandata AR, al Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro del luogo di residenza.

flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (cinque mesi), la lavoratrice può scegliere di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della futura mamma e del nascituro. In attesa del DM con il quale sarà definito l'elenco dei lavori ai quali non si applica il regime dell'astensione obbligatoria flessibile, la futura mamma potrà richiedere al datore di lavoro di lavorare fino alla fine dell'ottavo mese di gravidanza solo nel caso in cui:

- sia regolare la gravidanza al momento della richiesta;
- non vi sia un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;
- siano venute meno le cause che abbiano in precedenza portato a un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- non vi sia pericolo per la gravidanza derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro senza possibilità di spostamento o di modifica delle mansioni e/o dell'orario;
- non vi siano controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

adempimenti e comunicazioni

La lavoratrice che intende avvalersi del congedo di maternità flessibile deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità allegando le opportune certificazioni che devono essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza. Si fa presente che per le **lavoratrici del settore privato** l'INPS ha predisposto appositi modelli.

congedo di maternità e parto prematuro

Al fine di garantire un uguale trattamento fra mamme “puntuali” e mamme “impazienti”, qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto andranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto. La neo mamma è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto.

congedo di maternità: madri adottive e affidatarie

Il congedo di maternità spetta anche alle **madri adottive e/o affidatarie** per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino a condizione che lo stesso, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età. Nel caso di **adozione e/o affidamento internazionale** il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato ha superato i sei anni di età e fino al compimento della maggiore età.

Per **l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionale** la lavoratrice e il lavoratore hanno, inoltre, diritto di fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e/o l'affidamento. Il periodo di congedo non è né retribuito, né indennizzato.

controlli medici durante la gravidanza

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere effettuate durante l'orario di lavoro. La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e la relativa documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

congedo di maternità: adempimenti e comunicazioni

Prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice **dipendente pubblica** deve presentare domanda all'Ufficio di appartenenza allegando il certificato medico di gravidanza redatto su apposito modulo in dotazione all'ASL indicante il mese di gestazione alla data della visita e la data

presunta del parto. La lavoratrice deve, poi, far pervenire all'Ufficio di appartenenza, entro trenta giorni dal parto, il certificato di assistenza al parto o lo stato di famiglia oppure dichiarazione sostitutiva da cui risulti la maternità e le generalità del bambino. In caso di **adozione e/o affidamento** la lavoratrice dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia. In caso di **adozione e/o affidamento internazionale** la lavoratrice dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato da cui risulti l'adozione o l'affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi. Se si tratta di lavoratrice **dipendente privata** la domanda deve essere presentata al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli predisposti dall'Ente previdenziale.

congedo di paternità

Anche il neopapà può assentarsi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio nell'ipotesi di:

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

Il congedo di paternità spetta anche al **padre adottivo e/o affidatario** nei casi sopraelencati e alle stesse condizioni, nonché nell'ulteriore ipotesi in cui la madre vi rinunci. Tali disposizioni si applicano anche ai **lavoratori a domicilio e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari**.

adempimenti e comunicazioni

Il lavoratore padre **dipendente pubblico** che intende richiedere il congedo di paternità deve presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure dichiarazione sostitutiva. Il lavoratore dovrà, inoltre, allegare la certificazione relativa all'esistenza delle condizioni sopra elencate che danno diritto al congedo. Se si tratta di abbandono sarà necessaria una dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

In caso di **adozione e/o affidamento** il lavoratore dovrà allegare copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia.

In caso di **adozione e/o affidamento internazionale** il lavoratore dovrà presentare il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi.

Il lavoratore padre **dipendente privato** che intende avvalersi del congedo di paternità, deve presentare la domanda al datore di lavoro e all'INPS utilizzando gli appositi modelli predisposti dall'Ente previdenziale.

congedo di maternità, paternità, trattamento economico e normativo

Il neopapà e/o la neomamma, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, che si avvalgono del congedo di maternità (ordinario, flessibile, anticipato, prolungato) e/o di paternità hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di assenza dal lavoro. L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione di carriera, come attività lavorativa quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità. I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo di maternità o paternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

divieto di licenziamento, divieto di sospensione, dimissioni e diritti connessi al rientro in azienda

Divieto di licenziamento

La lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione di idonea certificazione da cui risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento dello stato di gravidanza. Se si tratta di *lavoratrice adottiva e/o affidataria*, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di licenziamento opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia. Il divieto di licenziamento si applica anche ai *padri lavoratori*, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino se figlio naturale o fino ad un anno dall'ingresso in famiglia del bambino, se adottato o in affidamento.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice o del lavoratore costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice e/o il lavoratore sono addetti;
- ultimazione della prestazione lavorativa per la quale la lavoratrice e/o il lavoratore sono stati assunti o di scadenza del rapporto di lavoro a termine;
- mancato superamento della prova.

Il divieto di licenziamento è connesso con lo stato di gravidanza in senso oggettivo, quindi opera anche se il datore di lavoro non ne era a conoscenza.

Divieto di sospensione dal lavoro

La lavoratrice madre non può essere sospesa dal lavoro dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (es. sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, per contratti di solidarietà, etc.). La lavoratrice non può essere, inoltre, collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo. Se si tratta di *lavoratrice adottiva e/o affidataria*, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di sospensione e di collocamento in mobilità opera fino a un anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il divieto non opera nei casi di sospensione totale dell'attività aziendale

o del reparto a cui la lavoratrice è addetta, sempre che il reparto abbia autonomia funzionale. Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai *padri lavoratori*, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del bambino in famiglia, se adottato o in affidamento.

Dimissioni

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza oppure dalla lavoratrice madre, compresa quella *adottiva e/o affidataria*, durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro. Tale disposizione si applica anche ai *padri lavoratori*, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*.

Diritti connessi al rientro in azienda

Al termine del periodo di congedo di maternità o paternità la lavoratrice e/o il lavoratore, compresi quelli *adottivi e affidatari*, salvo che espressamente non vi rinuncino, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati all'inizio del periodo di congedo, oppure di rientrare in un'altra unità produttiva situata nel medesimo comune, e di restarvi fino al compimento di un anno di età del bambino, se figlio naturale, o fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia, se adottato o in affidamento. Hanno inoltre diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti. I divieti di licenziamento, sospensione, collocamento in mobilità, dimissioni e diritti connessi al rientro in azienda si applicano anche ai *lavoratori e lavoratrici a domicilio*. Per i *lavoratori e lavoratrici addetti ai servizi domestici e familiari* il divieto di licenziamento è previsto dal contratto collettivo.

trattamento economico e contratti collettivi

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo di maternità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore. In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli. Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.

ALLATTAMENTO

permessi per allattamento

Per favorire l'attività di cura nei confronti del neonato durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre, compresa quella **adottiva e/o affidataria**, ha diritto a due periodi di riposo per allattamento della durata di un'ora ciascuno, cumulabili fra loro. I periodi di riposo si riducono della durata di mezz'ora ciascuno quando la neomamma utilizzi l'asilo nido o altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. La neomamma deve concordare con il datore di lavoro la distribuzione delle ore di permesso durante la giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi è determinata dal Servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro.

I periodi di riposo non spettano alle **lavoratrici a domicilio** e alle **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf)**.

Adempimenti e documentazione

La neomamma che intende avvalersi dei riposi deve presentare domanda al datore di lavoro allegando il certificato di nascita da cui risulti la maternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione. In caso di **adozione e/o affidamento** la lavoratrice dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, mentre se si tratta di **adozione e/o affidamento internazionale** sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano.

permessi per allattamento e parto plurimo

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dalla legge possono essere utilizzate anche dal padre. In tale caso il neopapà potrà utilizzare le ore in più durante i periodi di congedo di maternità e parentale della mamma. Poiché la legge fa riferimento al parto plurimo, ne deriva che in caso di parti plurigemellari le ore non si moltiplicano per il numero dei bambini nati, ma si raddoppiano solamente (es. in caso di parto trigemellare, le ore di permesso non



Elena Garufi, *Uguaglianza*, olio su tela

saranno sei, ma quattro). Anche le *lavoratrici adottive e/o affidatarie* hanno diritto al raddoppio dei riposi per allattamento da utilizzarsi alle stesse condizioni delle madri naturali in caso di *adozioni e/o affidamenti plurimi* (es. caso di adozione o affidamento di due bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse a condizione che abbiano meno di un anno). Relativamente alle modalità di richiesta e utilizzo dei permessi, vedi “*Adempimenti e comunicazioni*”.

permessi per allattamento e padri lavoratori

Anche i neopapà, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, hanno diritto ai periodi di riposo per allattamento, in base al proprio orario giornaliero di lavoro, nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o non ne abbia diritto (es. lavoratrice che pur avendo diritto rinuncia ai riposi; lavoratrice domestica e a domicilio, etc.);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista, titolare di contratto di collaborazione coordinata e continuativa etc.);
- in caso di morte o grave infermità della madre.

Il diritto ai riposi non è riconosciuto:

- quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa (es. disoccupata, casalinga, etc.) ad eccezione del caso in cui la stessa sia gravemente inferma;
- durante i periodi in cui la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale, vedi “*Eccezione in caso di parto plurimo*”.

Adempimenti e documentazione

Il padre lavoratore che intende avvalersi dei riposi, deve presentare al datore di lavoro e all’INPS, se lavoratore privato, (solo al datore di lavoro se dipendente pubblico), apposita domanda, allegando il certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione. In caso di *adozione e/o affidamento* il lavoratore dovrà allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall’Autorità competente, mentre se si tratta di *adozione e/o affidamento internazionale* sarà necessario il certificato dell’Ente autorizzato, da cui risulti l’adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l’avvio del procedimento di “convalida” presso il giudice italiano.

Alla domanda dovrà, inoltre, essere allegata la documentazione attestante l’esistenza delle situazioni sopraelencate che danno diritto ai riposi, ovvero certificato di morte o grave infermità della madre; provvedimento formale da cui risulti l’affidamento esclusivo del bambino al padre; dichiarazione della madre relativa alla rinuncia da parte della stessa delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro; dichiarazione della madre relativa alla sua condizione di lavoratrice non dipendente.

I periodi di riposo non spettano ai *lavoratori a domicilio e ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari*.

permessi per allattamento e genitori adottivi e/o affidatari

Con la sentenza num. 104 del 26.03.2003 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale (1° Serie Speciale – Corte Costituzionale) n. 14 del 09-04-03, la Corte Costituzionale ha dichiarato l’illegittimità dell’art. 45, comma 1, del DLgs. N. 151/01 “*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*”, nella parte in cui stabilisce che in caso di adozione ed affidamento i riposi per allattamento si applicano entro il primo anno dall’ingresso del minore in famiglia. La Corte Costituzionale ha, infatti, affermato che “*i riposi giornalieri oggi non hanno più l’originario collegamento la maternità naturale e non hanno più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna ed il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del minore, ma sono diretti anche ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità.*”

Da ciò deriva che il diritto ai permessi per allattamento spetta alle madri lavoratrici adottive e/o affidatarie “*entro il primo anno dall’ingresso del minore in famiglia*” sia in caso di parto singolo sia in caso di parto plurimo, nonché nell’ipotesi di utilizzo dei permessi da parte del padre lavoratore adottivo e/o affidatario.

Relativamente al numero dei permessi, le modalità di utilizzo, gli obblighi di comunicazione e documentazione valgono le disposizioni previste per i genitori naturali già indicate.

permessi per allattamento, trattamento economico e previdenziale

I periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti, pertanto sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta. Il lavoratore e/o la lavoratrice interessati hanno la possibilità di integrarli tramite riscatto o versamento dei contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

CRESCONO I FIGLI

congedi per la cura dei figli cd. astensione facoltativa o congedo parentale

Al fine di garantire l'attività di cura e la presenza materna e paterna durante la fase più delicata della crescita dei figli i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, durante i primi otto anni di vita del bambino. Il diritto al congedo è riconosciuto per ogni figlio e spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

In particolare:

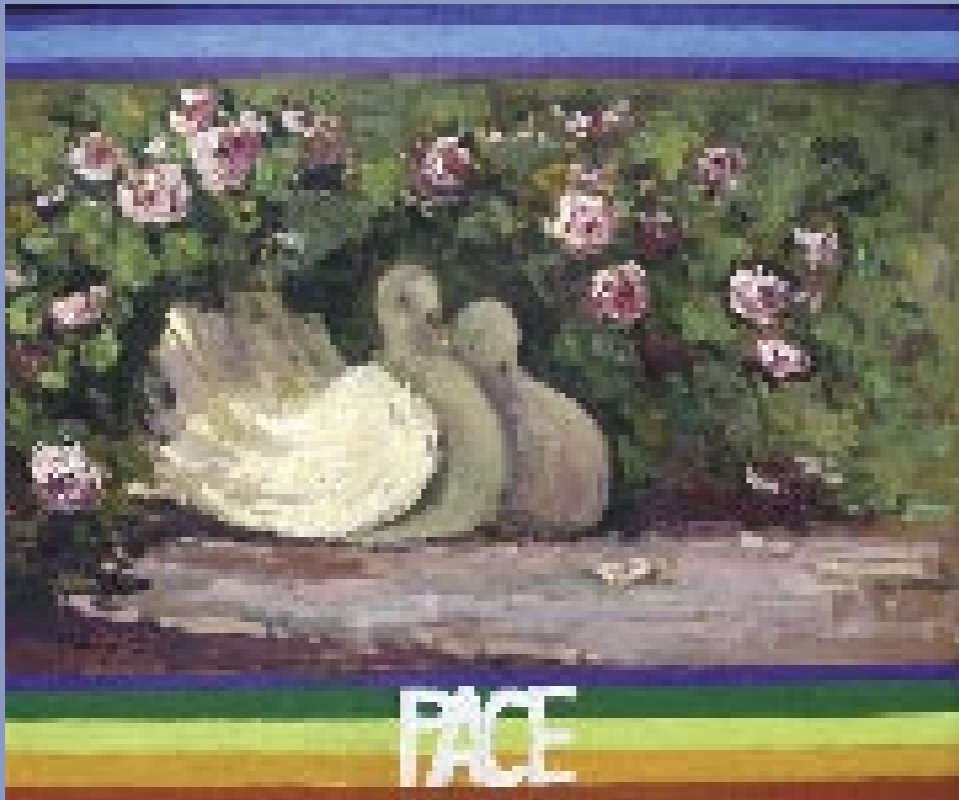
- la madre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi dopo il congedo di maternità;
- il padre può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di sei mesi, elevabile a sette, vedi "Bonus ai papà", a partire dalla nascita del bambino;
- la somma dei due periodi di astensione dal lavoro non può superare dieci o undici mesi nel caso di utilizzo del *bonus*, vedi "Bonus ai papà".

Il lavoratore e la lavoratrice possono utilizzare il congedo anche contemporaneamente, ovvero assentarsi dal lavoro nello stesso periodo di tempo e il padre può utilizzarlo durante i tre mesi di congedo di maternità della madre, nonché durante l'utilizzo dei permessi di allattamento da parte di quest'ultima.

Il diritto al congedo per la cura dei figli non spetta alle *lavoratrici e lavoratori a domicilio* e alle *lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

bonus ai papà

Il padre lavoratore che si avvale del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi potrà godere di un ulteriore mese di congedo (sette mesi invece di sei) con conseguente aumento del limite complessivo dei periodi di astensione di entrambi i genitori a undici mesi.



Chiara Guidugli, *Le colombe della pace*, olio su tavola

congedi per la cura dei figli e genitore single

Qualora vi sia un solo genitore, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato, non superiore a dieci mesi.

La situazione di genitore *single* si verifica in caso di:

- morte di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da provvedimento formale.

In tale caso ai fini della durata del congedo del genitore divenuto *single* dovranno essere conteggiati tutti i periodi in precedenza utilizzati da entrambi i genitori a titolo di congedo parentale (es. se la somma dei periodi di congedo parentale goduto da entrambi i genitori prima dell'abbandono, morte, o affidamento del bambino da parte di uno dei due è stato pari a sette mesi complessivi, il genitore diventato *single* avrà diritto solo a tre mesi di congedo parentale).

congedo parentale per genitori adottivi e affidatari

Anche i *genitori adottivi e/o affidatari* hanno diritto al congedo per la cura dei figli secondo quanto previsto per i genitori naturali. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale spetta nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Da ciò deriva che fino al compimento dell'ottavo anno di età del minore adottato o in affidamento, il congedo spetta alle medesime condizioni e stesse modalità previste per i genitori naturali. Se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il minore ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo può essere richiesto entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (es. minore che all'atto dell'adozione aveva undici anni e sei mesi ed è entrato effettivamente in famiglia un mese dopo. In questo caso il congedo potrà essere richiesto fino al compimento di quattordici anni e sette mesi del minore). L'INPS ha precisato che il congedo non può comunque essere goduto oltre i quindici anni di età del minore (es. nel caso di prima se il congedo viene chiesto allo scadere dei tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, ovvero quando il minore ha quattordici anni e sette mesi, i genitori potranno assentarsi per una durata complessiva fra loro di soli cinque mesi).

Tali disposizioni si applicano anche in caso di *adozione e affidamento preadottivo internazionale*.

obblighi di comunicazione e documentazione

Ai fini dell'esercizio del diritto di astensione il genitore che intende avvalersi del congedo è tenuto, salvo i 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.

Fermo restando il termine di preavviso, il lavoratore e la lavoratrice *dipendenti pubblici* devono presentare all'Ufficio di appartenenza apposita domanda allegando:

- a) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità o lo stato di famiglia, oppure l'autocertificazione.
In caso di *adozione e/o affidamento* il lavoratore e la lavoratrice dovranno allegare alla domanda copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del minore in famiglia, mentre se si tratta di *adozione e/o affidamento internazionale* sarà necessario il certificato dell'Ente autorizzato, da cui risulti l'adozione o affidamento da parte del giudice straniero, l'avvio del procedimento di "convalida" presso il giudice italiano e la data di inserimento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi;
- b) la dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente già fruito per lo stesso figlio, oppure la condizione di non avente diritto;
- c) la dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già utilizzati per lo stesso figlio;
- d) l'impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.

La lavoratrice e lavoratore *dipendenti privati* che intendono avvalersi del congedo parentale devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

trattamento economico e previdenziale

Il trattamento economico e previdenziale è diverso a seconda del periodo in cui viene utilizzato il congedo e dell'ammontare del reddito individuale del lavoratore richiedente.

In ogni caso l'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

In particolare:

- a) *Indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo complessivo di*

congedo fra i due genitori di massimo sei mesi e a prescindere dal reddito di ciascuno di loro.

Genitori naturali

L'indennità spetta fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

Genitori adottivi e affidatari

L'indennità spetta:

- fino al compimento del sesto anno di età del minore adottato o in affidamento;
- entro i tre anni successivi all'ingresso del minore in famiglia, se il bambino all'atto dell'adozione o affidamento ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni.

I periodi di congedo dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa nella misura ordinaria.

b) Indennità pari al 30% per la durata del periodo di congedo a condizione che il reddito personale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Genitori naturali

L'indennità spetta per i periodi di congedo eccedenti i sei mesi complessivamente utilizzati da entrambi i genitori entro il terzo anno di età del bambino, e per tutti quelli utilizzati dopo il terzo anno di età fino all'ottavo.

Genitori adottivi e affidatari

L'indennità spetta quando il congedo venga richiesto o prosegua dopo la fruizione dei primi sei mesi complessivamente considerati fra i due genitori, oppure per tutti i periodi spettanti dopo il terzo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

Il reddito da prendere in considerazione è quello assoggettabile ad IRPEF, percepito dal lavoratore richiedente il congedo nell'anno in corso, con esclusione dell'indennità per il congedo stesso, del reddito dell'abitazione principale, dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

I periodi di assenza, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta fermo restando la facoltà del lavoratore e/o lavoratrice interessati ad integrarla tramite il riscatto oppure con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

congedo parentale e trattamento normativo

I periodi di congedo dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo parentale. I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo parentale, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

congedo parentale e anticipo del tfr

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore o la lavoratrice, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, che si avvalgono del congedo, possono chiedere un anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante il periodo di assenza da lavoro. Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
- misura dell'anticipazione non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto alla data della domanda;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- accoglimento delle richieste da parte del datore di lavoro nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i **pubblici dipendenti**.

CONGEDI IN CASO DI MALATTIA DEI FIGLI

In aggiunta ai congedi di maternità, paternità e parentali, entrambi i genitori, compresi quelli **adottivi e/o affidatari**, hanno diritto, alternativamente fra loro, di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio dietro presentazione del certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Genitori naturali

- se il bambino ha meno di tre anni il congedo spetta per tutta la durata della malattia;
- se il bambino ha un'età compresa fra i tre e gli otto anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

Genitori adottivi e affidatari

- se il bambino ha meno di sei anni il congedo spetta per tutta la durata della malattia;
- se il bambino ha un'età compresa tra i sei e gli otto anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore;
- se all'atto dell'adozione o affidamento il bambino ha un'età compresa fra i sei e i dodici anni il congedo spetta nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore e può essere utilizzato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (es. il minore all'atto dell'adozione e dell'ingresso in famiglia ha dieci anni. In questo caso i genitori potranno assentarsi per le malattie del bambino nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno ciascuno fino al compimento del tredicesimo anno del bambino).

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto al congedo spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.). In tal caso il lavoratore che intende utilizzare il congedo dovrà presentare insieme al certificato medico un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso in cui i genitori siano tutti e due lavoratori subordinati, colui



Lorena Luxardo, *La pace per il futuro*, tecnica mista

che intende utilizzare il congedo dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il diritto al congedo per la malattia del figlio non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero

La malattia del bambino che dà luogo a ricovero ospedaliero interrompe su richiesta del *genitore naturale, adottivo e/o affidatario* il decorso delle ferie in godimento.

congedi per malattia del bambino, trattamento economico, normativo e previdenziale

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino non sono retribuiti, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Fino al compimento dei tre anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa. Tra i tre e gli otto anni di età del bambino la contribuzione figurativa è riconosciuta in misura ridotta, fermo restando la possibilità per il lavoratore e/o la lavoratrice interessati di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi, secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice e/o lavoratore ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo per malattia del bambino.

I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo per malattia del figlio, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

trattamento economico e contratti collettivi

Con riferimento al trattamento economico del periodo di congedo per malattia dei figli, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore. In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali, in quanto più favorevoli. Rientrano in questo caso i CCNL (contratti collettivi nazionali del lavoro) del settore pubblico che prevedono la copertura retributiva per i primi trenta giorni di assenza per malattia nel corso del secondo e del terzo anno di vita del bambino.

controlli fiscali sulle assenze per malattie del bambino

In base all'art. 47, comma 5 del Testo Unico sulla tutela e sostegno della maternità le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore non si applicano alle assenze del lavoratore per malattia del figlio. Da ciò deriva che il datore di lavoro non può effettuare controlli sul lavoratore assente per malattia del figlio, il quale, pertanto, non è tenuto a rispettare le tradizionali fasce di reperibilità.

RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI PORTATORI DI HANDICAP GRAVE

*Per **persone portatrici di handicap** si intendono soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della legge n. 104/92, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.*

bambini portatori di handicap grave di età inferiore ai tre anni: prolungamento del periodo di congedo parentale e permessi mensili

Prolungamento del periodo di congedo parentale fino ai tre anni del bambino

Fino al compimento del terzo anno di età del bambino portatore di *handicap* in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto al prolungamento del periodo di congedo parentale in aggiunta a quello ordinario, vedi “*Quando crescono i figli*”, con un’indennità pari al 30% della retribuzione.

Il diritto al prolungamento del congedo spetta al genitore lavoratore subordinato, indipendentemente dalla convivenza con il bambino e anche se l’altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

In base alle istruzioni dell’INPS il prolungamento può iniziare solo dopo il periodo massimo di congedo ordinario teoricamente fruibile (non è necessario che sia stato effettivamente utilizzato prima della richiesta di prolungamento) con la conseguenza che:

Figlio portatore di handicap di madre lavoratrice subordinata: la madre può fruire del prolungamento solo a partire dal giorno successivo alla fine del sesto mese dopo il congedo di maternità.

Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre non avente diritto né al congedo di maternità, né a quello parentale ordinario



Marli Montagnani, *Estate*, acrilico su tela

(es. *casalinga, disoccupata, etc.*): il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo la nascita del bambino.

Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre lavoratrice avente diritto al solo congedo di maternità (es. lavoratrice domestica, lavoratrice a domicilio, collaboratrici coordinate e continuative, libere professioniste): il padre può fruire del prolungamento solo a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo di maternità della madre.

Figlio portatore di handicap di padre subordinato e madre lavoratrice subordinata avente diritto al congedo parentale: il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del sesto mese dopo il congedo di maternità della madre.

Figlio portatore di handicap di padre lavoratore subordinato e madre lavoratrice autonoma avente diritto al congedo parentale di tre mesi (es. coltivatrici dirette, artigiane, commercianti): il padre può fruire del prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del settimo mese dopo il congedo parentale della madre.

Figlio portatore di handicap di genitore subordinato single: il genitore *single* (padre o madre) ha diritto al prolungamento a partire dal giorno successivo alla fine del decimo mese dopo il congedo di maternità.

Il congedo ordinario non utilizzato dal genitore prima della richiesta del prolungamento può essere utilizzato successivamente con i limiti e le modalità stabiliti dalla legge, vedi: “*I figli crescono*”.

Il diritto al prolungamento del congedo non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio* e alle *lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

Permessi mensili in alternativa al congedo prolungato

Al posto del congedo prolungato la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **compresi quelli adottivi e/o affidatari**, hanno diritto a due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Le ore di permesso sono da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro del genitore richiedente (due ore per orario pari o superiore a sei ore, un'ora in caso contrario).

- Fino al primo anno di vita del bambino le ore di permesso sono quelle previste per l'allattamento e per l'utilizzo delle stesse si applicano le disposizioni generali, vedi “*Allattamento*”.

- Dal secondo al terzo anno di età i riposi sono alternativi al prolungamento del congedo con la conseguenza che il genitore che intende avvalersi dei riposi può utilizzarli anche durante l'eventuale congedo ordinario in godimento da parte dell'altro genitore e/o congedo per malattie del bambino.

Le ore di permesso sono coperte da contribuzione figurativa in misura ridotta salvo la facoltà del lavoratore e/o lavoratrice interessati di integrarla tramite riscatto o versamento dei contributi volontari secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore **dipendenti pubblici** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo o in alternativa dei permessi orari devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza, oppure delle ore di permesso;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentati.

In caso di **adozione e/o affidamento nazionale e/o internazionale** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente, da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il bambino si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il bambino non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap;
- f) la dichiarazione di rinuncia sottoscritta dalla madre lavoratrice, debitamente certificata dall'Ente datore di lavoro di quest'ultima, nel caso in cui la richiesta di congedo sia presentata dal padre lavoratore, nonché idonea comunicazione circa il trattamento economico corrisposto per i periodi eventualmente già goduti.

La lavoratrice e lavoratore **dipendenti privati** che intendono avvalersi del prolungamento del congedo devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

Il diritto ai permessi orari non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

bambini portatori di handicap grave di età compresa fra i tre e i diciotto anni

Successivamente al compimento del terzo anno di età e fino al diciottesimo anno di età la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, *compresi quelli adottivi e/o affidatari*, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa. Per i *lavoratori del settore privato* l'INPS ha precisato che i tre giorni di permesso possono essere utilizzati in maniera continuativa oppure frazionati nel corso del mese (es. sei mezze giornate al mese). Per i *dipendenti pubblici* l'INPDAP ha precisato che i giorni di permesso possono essere frazionati in permessi orari nel limite di diciotto ore mensili.

Nel caso in cui uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato, il diritto ai permessi spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

Se entrambi i genitori sono lavoratori subordinati:

- i permessi possono essere ripartiti fra i genitori anche con assenze contemporanee (esempio: un giorno la madre, due giorni il padre, di cui un giorno fruibile insieme) purché la durata complessiva dei permessi non sia superiore a tre giorni al mese;
- i permessi possono essere utilizzati da un genitore anche durante la fruizione del congedo ordinario da parte dell'altro genitore.

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore *dipendenti pubblici* che intendono avvalersi dei permessi devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;

- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentati.

In caso di *adozione e/o affidamento nazionale e/o internazionale* dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti anche la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria;

- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il bambino si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il bambino non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e lavoratore *dipendenti privati* che intendono avvalersi dei permessi per assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

portatori di handicap grave di età superiore ai diciotto anni

Successivamente al raggiungimento della maggiore età, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, *compresi quelli adottivi e/o affidatari*, hanno diritto a tre giorni di permesso lavorativo al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il figlio, a condizione che sussista la convivenza con il figlio, o in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva. Per i *lavoratori del settore privato* l'INPS ha precisato che i tre giorni di permesso possono essere utilizzati in maniera continuativa oppure frazionati nel corso del mese (es. sei mezze giornate al mese). Per i *dipendenti pubblici* l'INPDAP ha precisato che i giorni di permesso possono essere frazionati in permessi orari nel limite di diciotto ore mensili.

Il diritto ai permessi spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne convivente

Il genitore lavoratore (padre o madre) ha diritto ai permessi anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore e/o lavoratrice domestica, disoccupato, lavoratore autonomo etc.). A tale proposito l'Inps ha precisato che il lavoratore ha diritto ai permessi anche nel caso in cui siano presenti nella famiglia altri soggetti non lavoratori in grado di prestare assistenza al disabile.

Genitore di figlio portatore di handicap maggiorenne non convivente

Il genitore lavoratore (padre o madre) ha diritto ai permessi solo se:

- l'assistenza è continuativa. La continuità consiste nell'effettiva assistenza al figlio portatore di handicap per le sue necessità quotidiane. Da ciò deriva che non può esservi assistenza continuativa se tra l'abitazione del figlio e del genitore che richiede i permessi c'è una oggettiva lontananza sia in senso spaziale che temporale ovvero di tempo di percorrenza (il figlio abita in un luogo che richiede molto tempo per essere raggiunto dal genitore che deve assisterlo).
- Il lavoratore che richiede i permessi è l'unico soggetto che presta assistenza al figlio portatore di handicap. Da ciò deriva che il genitore non avrà diritto ai permessi nel caso in cui il figlio portatore di handicap non convivente con lui, conviva a sua volta in un nucleo familiare in cui sono presenti lavoratori che beneficiano degli stessi permessi, oppure soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice, purché non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni;
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al figlio disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- l'età del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza inferiore a diciotto anni;
- l'età del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta;
- una grave malattia, l'infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;

- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza di pensioni che presuppongono, di per sé, un'incapacità totale al lavoro pari al 100%, o infermità superiore a 2/3;
- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche).

Il diritto ai permessi mensili non spetta alle *lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)*.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore *dipendenti pubblici* che intendono richiedere i giorni di permesso devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza o delle ore di permesso;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione se non già presentato. In caso di *adozione e/o affidamento nazionale e internazionale* dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente;
- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il figlio si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva d'atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio disabile;
- f) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- g) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e il lavoratore *dipendenti privati* che intendono avvalersi dei permessi per l'assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

congedo straordinario per la cura dei figli portatori di handicap grave

La lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, compresi i **genitori adottivi e/o affidatari**, di un figlio sia minorenni che maggiorenne portatore di handicap grave da almeno cinque anni, hanno diritto di richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato della durata di due anni per la cura del figlio disabile a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 comma 1, 2, e 3 della legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il figlio portatore di handicap).

Per ciò che concerne **l'affidamento** l'INPS ha precisato che

- l'affidamento può riguardare soltanto soggetti minorenni (art.2, legge 149/2001);
- l'affidamento è concesso per un periodo massimo di due anni, rinnovabile non oltre la maggiore età dell'affidato;
- gli "affidatari" sono individuabili esclusivamente nei soggetti indicati nel provvedimento di affidamento, da produrre a cura degli interessati alla sede INPS competente;
- non rientra nell'ipotesi di "affidamento" il caso in cui il disabile minorenni, secondo quanto si rileva dal comma 2 dell'art.2 della legge n.149 del 28 marzo 2001 (riguardante disposizioni in materia di adozione e di affidamento di minori), venga "inserito" in comunità di tipo familiare o in un istituto di assistenza pubblico o privato;
- il congedo è fruibile non oltre la scadenza del periodo dell'affidamento (che può essere pari o inferiore ai due anni).

Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, minorenni

Per i figli minorenni non è richiesto né il requisito della convivenza, né quello della continuità ed esclusività dell'assistenza. Il diritto al congedo spetta anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupata, etc.) e anche nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al bambino.

Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, maggiorenne convivente

Il diritto al congedo spetta al genitore lavoratore subordinato anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.) e anche nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al portatore di handicap.

Figlio naturale, adottivo e/o in affidamento, maggiorenne, non convivente

Il diritto al congedo spetta al genitore lavoratore subordinato anche se l'altro genitore non ne ha diritto a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva, vedi "*Figli portatori di handicap grave di età superiore ai diciotto anni non conviventi*", per la definizione di assistenza continuativa ed esclusiva.

Fratelli e sorelle del portatore di handicap

In caso di morte dei genitori il diritto al congedo può essere esercitato da uno dei fratelli o delle sorelle, **compresi quelli adottivi**, del portatore di handicap a condizione che gli stessi abbiano titolo a godere dei benefici di cui all'art. 33 comma 1, 2, e 3 della legge 104/92 (prolungamento del congedo di maternità, permessi per assistere il familiare portatore di handicap). In tale caso ai fini del diritto al congedo è richiesta la convivenza con il soggetto disabile.

Durata del congedo

Il congedo che può essere continuativo o frazionato non può superare la durata complessiva di due anni con riferimento a tutti gli aventi diritto nei confronti del familiare portatore di handicap (es. se il lavoratore padre utilizza diciotto mesi di congedo straordinario per il figlio, la madre lavoratrice tre mesi, dopo la scomparsa i fratelli avranno diritto complessivamente fra di loro solo a tre mesi di congedo). Il periodo di congedo straordinario si computa, inoltre, ai fini della durata del periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari spettante al lavoratore (es. il lavoratore che utilizza quindici mesi a titolo di congedo straordinario per assistere il figlio handicappato avrà diritto di utilizzare solo nove mesi a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari).

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo di euro 36,152,00 (70 milioni di lire) annui, rivalutato annualmente. Per quanto riguarda i lavoratori del settore privato l'indennità è anticipata dal datore di lavoro salvo conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, mentre nel settore pubblico è a carico delle relative amministrazioni.

Incompatibilità con altri permessi

Durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'art.33 della legge 104/92 ovvero dei permessi orari e mensili.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e il lavoratore ***dipendenti pubblici*** che intendono richiedere il congedo straordinario devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;
- b) il certificato di nascita da cui risulti la maternità e paternità, o lo stato di famiglia, oppure autocertificazione, se non già presentato.
In caso di ***adozione e/o affidamento*** dovrà essere allegata alla comunicazione copia del provvedimento di adozione o di affidamento rilasciato dall'Autorità competente;
- c) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti che il figlio si trova in una situazione di handicap grave;
- d) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il figlio non è ricoverato in un istituto specializzato;
- e) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio disabile;
- f) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;

- g) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

La lavoratrice e il lavoratore ***dipendenti privati*** che intendono avvalersi del congedo straordinario per assistenza al figlio disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

Il diritto al congedo straordinario non spetta alle ***lavoratrici e ai lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf)***.

LAVORATRICI PART-TIME, INTERINALI, AGRICOLE, SOCIE DI SOCIETÀ COOPERATIVE OPPURE SOCIALMENTE UTILI O OCCUPATE NEI PIANI DI INSERIMENTO PROFESSIONALE



Barbara Mancini, *La pace per il futuro*, acquarello

lavoratrici part-time

Per le lavoratrici e/o lavoratori, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, a part-time orizzontale, verticale o ciclico valgono tutte le disposizioni stabilite dalla legge per le lavoratrici a tempo pieno, ad eccezione dei riposi giornalieri per l'allattamento del bambino che sono solo di un'ora quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. Le relative indennità per congedo di maternità e/o paternità, congedi parentali e permessi sono riproporzionate sulla base dell'orario ridotto.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno durante il congedo di maternità, ai fini del calcolo dell'indennità di maternità, deve essere considerata la retribuzione più favorevole per la parte a tempo pieno coincidente con il congedo. Si fa inoltre presente che in caso di *part-time verticale annuo*, quando il congedo di maternità inizi durante la fase lavorativa o entro i sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, la prestazione di maternità è erogata per tutto il periodo anche se coincidente con la pausa contrattuale. Se invece il congedo di maternità inizia oltre i sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità di maternità spetta solo per i giorni compresi durante le fasi lavorative e non compete durante le pause non lavorate.

lavoratrici interinali

Alle lavoratrici e/o ai lavoratori temporanei, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, si applicano tutte le disposizioni previste dalla legge in materia di tutela della maternità e paternità.

In particolare, ai lavoratori e alle lavoratrici assunti con contratto per prestazioni di lavoro temporaneo l'indennità di maternità è corrisposta secondo i criteri applicati ai lavoratori del settore terziario in cui sono inquadrati per legge.

lavoratrici agricole

Le prestazioni di maternità e di paternità (congedo di maternità, paternità, congedo parentale, riposi) per i lavoratori e/o lavoratrici agricoli a tempo indeterminato, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, sono corrisposte in base alle disposizioni previste per le lavoratrici e/o lavoratori dipendenti dell'industria.

Le lavoratrici e/o i lavoratori agricoli a tempo determinato hanno diritto alle prestazioni di maternità e/o paternità a condizione che risultino iscritti negli elenchi nominativi per almeno cinquantuno giornate lavorative nell'anno precedente l'evento.

La lavoratrice e/o il lavoratore che non possiedono le cinquantuno giornate previste dalla legge, possono richiedere il certificato d'urgenza per il diritto all'indennità se le cinquantuno giornate lavorative sono state prestate nell'anno dell'evento.

Il diritto all'indennità permane finché sussiste la condizione di lavoratore agricolo riconosciuta con l'inserimento negli elenchi anagrafici.

socie di cooperative

Tutte le disposizioni previste dalla legge ai fini della tutela della maternità e paternità si applicano anche alle lavoratrici e lavoratori dipendenti, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, di società cooperative, anche se soci di queste ultime.

Se si tratta di lavoratrici e/o lavoratori dipendenti ai fini del calcolo delle prestazioni di maternità e/o di paternità si applicano le disposizioni generali, mentre per le lavoratrici e/o lavoratori soci di cooperative o di enti cooperativi anche di fatto, di cui al DPR 602/70, l'importo dei trattamenti economici è determinato sulla base del salario medio convenzionale fissato annualmente dal Ministero del Lavoro.

lavoratrici socialmente utili

Le lavoratrici e i lavoratori, compresi quelli *adottivi e/o affidatari*, addetti agli LSU di cui ai DLgs. n. 468/97 e DLgs. n. 81/00 hanno diritto al congedo di maternità (ordinario e anticipato) e di paternità.

In caso di assenza di altra copertura assicurativa hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo di congedo di maternità e in misura

pari all'80% dell'assegno, corrisposto dall'INPS a carico del Fondo per l'Occupazione.

Al termine del periodo di congedo hanno diritto, inoltre, di partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità o paternità.

Hanno inoltre diritto ai permessi per allattamento, nonché ai permessi mensili di tre giorni per assistenza al figlio (o familiare entro il terzo grado) portatore di handicap in situazione di gravità, senza riduzione dell'assegno.

lavoratrici occupate in piani di inserimento professionale

Ai sensi delle disposizioni della circ. n. 120 del 12 ottobre 98 del Ministero del lavoro le lavoratrici, comprese quelle *adottive e/o affidatarie*, occupate nei piani di inserimento professionale hanno diritto al congedo di maternità e a percepire un'indennità di maternità pari all'80% di quella spettante alla lavoratrice per l'inserimento.

Nel periodo di gravidanza le lavoratrici interessate non possono, comunque, essere adibite a lavorazioni ritenute insalubri e pericolose.



Marlena Molenda, *Icona per un mondo nuovo 2003*, acrilico su tela

LAVORATRICI AUTONOME, LIBERE PROFESSIONISTE O COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE

**lavoratrice autonoma coltivatrice diretta, mezzadra e colona,
artigiana, commerciante, imprenditrice agricola**

Indennità di maternità

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole) hanno diritto a un'indennità giornaliera di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici **adottive e/o affidatarie** il diritto all'indennità spetta per un periodo di tre mesi dalla data di ingresso in famiglia del bambino adottato e/o affidato a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età o i diciotto anni di età in caso di **adozioni internazionali**.

L'INPS ha precisato che le disposizioni si applicano agli ingressi in famiglia avvenuti dal 24 gennaio 2001 in poi.

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice deve presentare all'INPS domanda in carta libera, corredata da un certificato di assistenza al parto o certificazione o autocertificazione da cui risulti la maternità.

La misura dell'indennità è pari a:

- 80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e per le imprenditrici agricole.
- 80% del salario minimo giornaliero per gli impiegati dell'artigianato e del settore commercio, per le lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciale.

In caso di **aborto spontaneo o terapeutico** verificatosi non prima del terzo mese di gravidanza, la lavoratrice ha diritto a un'indennità per la durata di trenta giorni calcolata secondo le modalità sopra indicate.

Al fine di permettere alle lavoratrici autonome e titolari di impresa di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli, è destinata una quota fino a 20 milioni di euro del Fondo per l'Occupazione a favore di aziende che realizzano progetti che con-

sentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Congedo parentale

Le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, commercianti, imprenditrici agricole), madri di bambini nati dal 1° gennaio 2000, hanno diritto a un congedo parentale indennizzato della durata di tre mesi, anche frazionabili, da utilizzare entro il primo anno di età del bambino.

L'INPS ha precisato che:

- l'indennità spetta nella misura del 30% della retribuzione convenzionale determinata secondo la categoria di appartenenza;
- l'indennità spetta solo nel caso in cui durante il congedo vi sia l'effettiva astensione dal lavoro da parte della lavoratrice, comprovata tramite autocertificazione;
- la lavoratrice deve presentare domanda prima dell'inizio del periodo di astensione con la conseguenza che non sono indennizzati i periodi successivi alla presentazione della domanda.

L'INPS ha precisato che il diritto al congedo e il relativo trattamento economico spetta anche nel caso di *adozioni e/o affidamenti* di minori che al momento dell'adozione o affidamento abbiano fino a dodici anni di età. In tale caso il congedo di tre mesi deve essere richiesto entro i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Al fine di permettere alla lavoratrice autonoma di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli la legge stabilisce che la stessa può assumere un lavoratore o una lavoratrice a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del *bambino adottato o in affidamento*.

In tale ipotesi per i lavoratori e le lavoratrici assunti è previsto uno sgravio contributivo in misura pari al 50% per tutta la durata del contratto a termine.

lavoratrice libera professionista

Le libere professioniste iscritte alle varie casse di previdenza (notariato, avvocati e procuratori, farmacisti, veterinari, medici, geometri, sportivi, dottori commercialisti, ingegneri e architetti liberi professionisti, ragio-

nieri e periti commerciali, consulenti del lavoro, nonché le varie Casse dopo la legge 335/95) hanno diritto a un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi al parto indipendentemente dall'effettiva astensione dal lavoro. Se si tratta di lavoratrici *adoptive e/o affidatarie* il diritto all'indennità spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato e/o affidato a condizione che lo stesso non abbia superato i sei anni di età.

Ai fini della corresponsione dell'indennità la lavoratrice libera professionista deve presentare a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto apposita domanda in carta semplice alla Cassa di appartenenza, corredata dal certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e la data presunta del parto, e un'autocertificazione attestante che la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità a titolo di lavoratrice autonoma o subordinata. Se si tratta di *libere professioniste adoptive e/o affidatarie* la domanda deve essere presentata entro centottanta giorni dall'ingresso del bambino in famiglia e deve essere corredata da un'autocertificazione attestante:

- a) il non diritto all'indennità di maternità a qualsiasi altro titolo;
- b) la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia.

Alla domanda va inoltre allegata copia autenticata del provvedimento di adozione o di affidamento.

L'indennità è pari all'80% dei 5/12 del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda. In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'80% del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

In caso di *aborto spontaneo o terapeutico* la lavoratrice ha diritto:

- all'indennità di maternità nella misura intera nel caso in cui l'interruzione avvenga dopo il sesto mese di gravidanza;
- all'indennità di maternità nella misura pari all'80% di una mensilità del reddito percepito dalla lavoratrice e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda nel caso in cui l'interruzione di gravidanza avvenga tra il terzo e il sesto mese. Comunque l'indennità non può essere inferiore all'80% di una mensilità del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

collaboratrice coordinata e continuativa

A partire dal 1° gennaio 1998 anche le lavoratrici iscritte alla gestione separata del 14% presso l'INPS (collaboratrici coordinate e continuative, libere professioniste non iscritte ad altre casse di previdenza, venditrici porta a porta) hanno diritto all'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi al parto, indipendentemente dall'astensione dal lavoro. L'indennità di maternità che è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia non spetta alle lavoratrici iscritte ad altre forme previdenziali obbligatorie e/o alle pensionate. Per avere diritto all'indennità di maternità è necessario che risulti accreditato a favore della futura mamma lo 0,50% di almeno tre mensilità versate nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori la data del parto.

In caso di **adozione o affidamento** l'indennità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia della lavoratrice del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età. In caso di **adozione o affidamento preadottivo internazionale** l'indennità di maternità spetta per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso nella famiglia della lavoratrice del minore, anche se quest'ultimo, al momento dell'adozione o dell'affidamento, abbia superato i sei anni e fino al compimento della maggiore età (l'Inps ha precisato che l'innalzamento dell'età da sei a diciotto anni rileva solo dal 1° maggio 2000).

L'interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, anche nell'ipotesi di bambino nato morto o deceduto dopo breve lasso temporale, è considerato parto a tutti gli effetti. Da ciò deriva che la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità per un periodo complessivo di cinque mesi. **L'interruzione spontanea, terapeutica o volontaria di gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione** è considerato aborto e non dà titolo né all'assegno per aborto, né all'indennità di maternità. La lavoratrice può far valere il diritto all'indennità di malattia secondo le disposizioni previste per tale prestazione (es. degenza ospedaliera).

Indennità di paternità: a partire dal 1° gennaio 1998 anche i **padri lavoratori** iscritti alla gestione separata del 14% presso l'INPS ed aventi i requisiti di cui sopra, hanno diritto ad un'indennità di paternità per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto o per il periodo residuo

che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di **adozione o affidamento** l'indennità di paternità spetta nell'ulteriore ipotesi in cui la madre lavoratrice non ne faccia richiesta.

Misura dell'indennità e modalità di erogazione: l'indennità di maternità e/o paternità è determinata per ciascuna giornata del periodo indennizzabile in misura pari all'80 per cento di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, riferito ai dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Nel caso in cui l'anzianità assicurativa sia inferiore ai dodici mesi, il periodo di riferimento e l'indennità sono determinati proporzionalmente in relazione alla data di decorrenza dell'anzianità stessa.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice e/o il lavoratore interessati devono presentare apposita domanda all'INPS entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile (il termine decorre dalla fine dei tre mesi dopo il parto) corredata da idonea certificazione



Letteria Giuffrè Pagano, *Azioni in bianco*, olio su tela

CASALINGHE, DISOCCUPATE, LAVORATRICI SOSPESE DISCONTINUE

assegno di maternità erogato dal comune per i figli nati o adottati o in affidamento

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, o comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno hanno diritto per ogni figlio nato e/o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo e in adozione senza affidamento dal 1° gennaio 2001 ad un assegno di maternità erogato dai Comuni.

Il diritto all'assegno di maternità è soggetto a rivalutazione annuale, ed è riconosciuto a condizione che il reddito del nucleo di appartenenza della madre naturale, adottiva e/o affidataria non sia superiore ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE) e tenendo conto della composizione del nucleo familiare.

L'assegno non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali ed è cumulabile con il sussidio per le famiglie indigenti con almeno tre figli minori. Al contrario, non può essere cumulato con altri trattamenti economici di maternità.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La domanda deve essere presentata al Comune di residenza *entro il termine perentorio di sei mesi* dalla nascita del figlio o dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica della madre adottiva e/o affidataria.

L'assegno spetta anche al padre, compreso quello adottivo e/o affidatario, all'adottante non coniugato, nonché al soggetto cui viene affidato con provvedimento del giudice il neonato non riconoscibile o non riconosciuto dai genitori.

assegno di maternità erogato dall'INPS per lavoratrici atipiche e discontinue

Le madri residenti in Italia, cittadine italiane, o comunitarie o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale della maternità,

hanno diritto per ogni figlio nato, o per ogni minore adottato in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dopo il 1° luglio 2000:

- ad un assegno nel caso in cui non beneficino di alcuna indennità di maternità;
- alla differenza fra la misura dell'assegno e l'ammontare dell'indennità di maternità eventualmente in godimento se inferiore all'importo dell'assegno.

L'importo dell'assegno è rivalutato annualmente

Il diritto all'assegno spetta nei seguenti casi:

- quando la lavoratrice beneficia di una forma di tutela della maternità (inferiore alla misura dell'assegno) a condizione che possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo compreso fra i diciotto e i nove mesi precedenti il parto o l'ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. In tale caso la lavoratrice avrà diritto all'integrazione della prestazione fino alla misura dell'assegno (es. lavoratrici domestiche, lavoratrici parasubordinate, etc.);
- quando la lavoratrice perde il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali (prestazioni erogate per lavori socialmente utili, mobilità, disoccupazione, CIG, malattia e maternità) derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa per almeno tre mesi. In tale caso il diritto all'assegno spetta solo se il periodo intercorrente tra la data di perdita del diritto alle suddette prestazioni e quella della nascita o dell'ingresso del bambino affidato o adottato non sia superiore alla durata delle prestazioni stesse e comunque non sia superiore a nove mesi;
- quando la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa dal lavoro durante la gravidanza a condizione che possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo compreso tra i diciotto e i nove mesi precedenti la nascita o l'ingresso in famiglia del bambino adottato e/o affidato.

Obblighi di comunicazione e documentazione

La lavoratrice interessata deve presentare domanda in carta semplice all'INPS nel *termine perentorio di sei mesi* dalla nascita del figlio o dalla data d'ingresso del minore nella famiglia anagrafica della madre adottiva e/o affidataria.

L'assegno spetta anche al padre compreso quello *adottivo e/o affidatario, all'adottante non coniugato*, nonché al *soggetto cui viene affidato con provvedimento del giudice il neonato non riconoscibile o non riconosciuto dai genitori*.

indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate da meno di sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità

La lavoratrice, che cessa il rapporto di lavoro durante il periodo di congedo di maternità normale o anticipato a causa dell'ultimazione delle lavorazioni per le quali è stata assunta o per scadenza del termine, oppure per cessazione dell'attività dell'azienda a cui la stessa è addetta, ha diritto all'indennità di maternità.

A tal fine è necessario che non siano trascorsi più di sessanta giorni tra la data di inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e la data di inizio del congedo di maternità.

Ai fini del calcolo dei sessanta giorni non si tiene conto:

- delle assenze dovute per malattia o per infortunio sul lavoro accertate e riconosciute dagli Istituti assicuratori o Enti competenti;
- degli eventuali periodi di assenza a titolo di congedo parentale o per malattia del bambino utilizzati dalla lavoratrice in seguito ad una precedente maternità;
- dei periodi di assenza concessi dal contratto collettivo per accudire il bambino affidato in preadozione alla lavoratrice.

indennità di maternità per lavoratrici sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupate da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità

Lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e avente diritto all'indennità di disoccupazione

Qualora il congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi sessanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice disoccupata ha diritto all'indennità di maternità a condizione che alla data di inizio del congedo di maternità abbia diritto al trattamento ordinario di disoccupazione. In tal caso, infatti, il trattamento di disoccupazione viene sostituito dall'indennità di maternità.

Lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e non avente diritto all'indennità di disoccupazione

La lavoratrice disoccupata da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e che non abbia diritto all'indennità di disoccupazione – per essere stata occupata nell'ultimo biennio in lavorazioni non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione – ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché:

- al momento del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto;
- nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino versati o dovuti a suo favore almeno ventisei contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità.

Tale disposizione si applica anche alle ***lavoratrici apprendiste***.

Lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità e collocata in CIGO, CIGS, in mobilità, in aspettativa sindacale o per carica pubblica.

La lavoratrice sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché alla data di inizio del congedo di maternità risulti titolare del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

In tale caso il trattamento di integrazione salariale viene sostituito dall'indennità di maternità.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai casi di ***fruizione dell'indennità di mobilità*** nonché ai casi in cui la lavoratrice sia sospesa da oltre sessanta giorni dall'inizio del congedo di maternità per ***aspettativa sindacale o per carica pubblica***.

ALTRI CONGEDI



Giada Pasini, *Nuova vita*, acrilico su tela

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente

La lavoratrice e il lavoratore *pubblici* e *privati* hanno diritto ad un permesso di tre giorni lavorativi complessivi all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità:

- del coniuge, anche legalmente separato;
- di un parente entro il secondo grado anche non convivente;
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice (per famiglia anagrafica 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 lavoratore che intende avvalersi dei permessi deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso (es. morte del familiare o grave infermità), i giorni in cui intende utilizzarlo e produrre la documentazione attestante l'esistenza delle condizioni sopra indicate.

In caso di grave infermità occorre la certificazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

La documentazione deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa da parte del lavoratore richiedente.

In caso di decesso il lavoratore richiedente dovrà documentare l'evento con la relativa certificazione oppure nei casi consentiti con un'autocertificazione.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici (es. moglie che a seguito di un incidente viene sottoposta a un'operazione. In tal caso il marito può chiedere tre giorni di permesso per assisterla). I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

grave infermità e articolazione dell'orario di lavoro

In alternativa al permesso di tre giorni, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il da-

tore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni tramite accordo scritto.

Nell'accordo devono essere indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa (es. riduzione dell'orario di lavoro al posto dei tre giorni di permesso).

In tale caso la riduzione dell'orario di lavoro deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità mediante certificazione sanitaria secondo i termini stabiliti nell'accordo scritto.

In caso di accertamento del venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per gli altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno. I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza ai portatori di handicap.

congedo per gravi e documentati motivi familiari

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione:

- del lavoratore;
- della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica 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);
- dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle);
- dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopraelencate;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipenden-

te o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopraelencate;

- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali si trovi lo stesso lavoratore;
- d) le situazioni riferite ai soggetti sopraelencati, escluso il lavoratore, derivanti da una delle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano la temporanea o permanente riduzione dell'autonomia personale, comprese le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti, o per le quali il programma terapeutico o riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Il limite di due anni si calcola secondo il calendario comune con la conseguenza che vanno conteggiati nel periodo di congedo i giorni festivi e non lavorativi. Le frazioni di congedo inferiore al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

congedo richiesto per il decesso di uno dei soggetti elencati dalla legge per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti

Il congedo può essere richiesto anche per il decesso di uno dei soggetti elencati dalla legge per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi. Qualora il congedo richiesto non superi tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi sulla richiesta entro ventiquattro ore dalla stessa. Il datore di lavoro può rifiutare il congedo solo sulla base di eccezionali ragioni organizzative, assicurando in ogni caso la fruizione del congedo da parte del lavoratore entro i successivi sette giorni.

Modalità della richiesta e documentazione

Spetta ai contratti collettivi di lavoro disciplinare il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, del congedo assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro.

Fino alla definizione del procedimento da parte dei contratti si applica la seguente procedura:

- il lavoratore deve presentare la richiesta di congedo al datore di lavoro. Se il congedo è richiesto a causa della malattia del familiare, vedi “*Gravi motivi*”, il lavoratore dovrà presentare insieme alla domanda la certificazione del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Nel caso di richiesta di congedo per motivi legati a situazioni che comportino un impegno particolare del lavoratore e della sua famiglia nella cura o nell’assistenza dei familiari indicati dalla legge, oppure a situazioni di grave disagio personale dello stesso lavoratore, quest’ultimo dovrà dichiarare espressamente l’esistenza delle situazioni indicate.

In caso di congedo richiesto per necessità familiari derivati dal decesso di una delle persone indicate dalla legge, il lavoratore richiedente dovrà documentare il decesso con la relativa certificazione oppure, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva;

- il datore di lavoro è tenuto entro dieci giorni dalla richiesta ad esprimersi sulla stessa e comunicarne l’esito al dipendente;
- l’eventuale rifiuto, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal regolamento ministeriale che disciplina i congedi e alle ragioni organizzative che non consentono la sostituzione del dipendente;
- su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

Nel caso di **rapporto di lavoro a termine** il congedo può essere negato:

- quando ci sia incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto;
- quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto;
- quando il rapporto sia stato instaurato per sostituire un altro dipendente in congedo per gravi motivi familiari.

congedo per gravi e documentati motivi familiari e rientro anticipato

Tranne nel caso in cui sia stata fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto di rientrare nel posto di lavoro anche prima della fine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore con un’assunzione a termine, il lavoratore che intende rientrare anticipatamente dovrà preavvisare, compatibilmente con la durata del congedo in corso di godimento, il datore di lavoro almeno sette giorni prima del rientro.

Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche nel caso in cui sia stata fissata una durata minima o il preavviso di rientro sia stato inferiore a sette giorni.

Il periodo di permesso non goduto potrà essere utilizzato per altri eventi che potrebbero verificarsi nel corso dell’anno, ove ne ricorrano i presupposti.

congedo per gravi e documentati motivi familiari, anzianità di servizio e riflessi previdenziali

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto di percepire la corrispondente retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell’anzianità di servizio neanche ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

congedo per gravi e documentati motivi familiari e formazione professionale

I contratti collettivi di lavoro disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l’attività lavorativa dopo il congedo per gravi e documentati motivi familiari.

Permessi e contratti collettivi

Con riferimento alla durata dei permessi per decesso o grave infermità, spesso i contratti collettivi di lavoro prevedono condizioni di miglior favore (es. il diritto ai tre giorni di permesso retribuito all’anno in caso di decesso spetta per ogni familiare).

In tale caso trovano applicazione le disposizioni contrattuali in quanto più favorevoli. Sono nulle, al contrario, le eventuali disposizioni peggiorative previste dal contratto collettivo e/o individuale rispetto alle disposizioni di legge.



Alice Ravenna, *Rinascita*, acquarello su carta

CONGEDI PER LA CURA DI FAMILIARI DISABILI

permesso mensile di tre giorni per l'assistenza ai familiari portatori di handicap

Il lavoratore e/o la lavoratrice, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap in situazione di gravità, anche se non convivente, hanno diritto a tre giorni di permessi lavorativi al mese retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere il familiare disabile.

Per persone portatrici di handicap si intendono i soggetti in situazione di gravità accertata, ai sensi della legge n. 104/92, non ricoverati a tempo pieno in strutture specializzate.

Familiare di portatore di handicap convivente

Il lavoratore può richiedere i permessi solo nel caso in cui nel nucleo familiare non siano presenti altri soggetti non lavoratori che possono fornire assistenza al portatore di handicap (es. genitore o altro familiare del portatore di handicap).

In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice, purché non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni;
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al familiare disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- un'età inferiore di diciotto anni del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- un'età superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- una grave malattia, infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore, che dovrebbe prestare assistenza, di pensioni che presuppongono, di per sé, un'incapacità totale al lavoro pari al 100% o infermità superiore ai 2/3;

- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche).

Familiare di portatore di handicap non convivente

Il lavoratore ha diritto ai permessi solo se:

- *L'assistenza è continuativa.*
La continuità consiste nell'effettiva assistenza al familiare portatore di handicap per le sue necessità quotidiane. Da ciò deriva che non può esservi assistenza continuativa se tra l'abitazione del familiare disabile e del lavoratore che richiede i permessi c'è una oggettiva lontananza sia in senso spaziale che temporale ovvero di tempo di percorrenza (il familiare disabile abita in un luogo che richiede molto tempo per essere raggiunto dal lavoratore che deve assisterlo).
- *Il lavoratore che richiede i permessi è l'unico soggetto che presta assistenza al familiare portatore di handicap.*

Da ciò deriva che il lavoratore non avrà diritto ai permessi nel caso in cui il familiare portatore di handicap non convivente con lui, conviva a sua volta in un nucleo familiare in cui siano presenti lavoratori che beneficiano degli stessi permessi, oppure soggetti non lavoratori in grado di assisterlo.

In tale ultimo caso l'INPS ha precisato che sono considerate cause di impossibilità di assistenza da parte della persona non lavoratrice purché non vi siano altri soggetti in grado di prestare assistenza:

- la presenza nel nucleo familiare di più di tre minorenni,
- la presenza nel nucleo familiare di un bambino con meno di sei anni;
- la necessità di assistenza notturna al familiare disabile anche da parte del lavoratore, certificata dal medico dell'INPS;
- un'età inferiore di diciotto anni del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- un'età superiore ai settant'anni con una qualsiasi invalidità riconosciuta del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- una grave malattia, infermità temporanea per i periodi di ricovero ospedaliero del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza;
- il riconoscimento da parte dell'INPS o di altri Enti pubblici al familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza di pensioni che presuppongono, di per sé, un'incapacità totale al lavoro pari al 100% o infermità superiore ai 2/3;

- la mancanza della patente di guida del familiare non lavoratore che dovrebbe prestare assistenza in caso di necessità di trasporto del disabile (visite mediche, terapie specifiche).

Comunicazioni e adempimenti

La lavoratrice e il lavoratore *dipendenti pubblici* che intendono avvalersi dei permessi devono far pervenire al proprio Ufficio di appartenenza:

- a) la comunicazione dei giorni di assenza;
- b) la certificazione dell'ASL competente dalla quale risulti la condizione di portatore di handicap grave;
- c) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che il familiare disabile non è ricoverato in un istituto specializzato;
- d) la dichiarazione sostitutiva d'atto notorio da cui risulti che il lavoratore sia l'unico componente della famiglia che assiste con continuità ed in via esclusiva il familiare disabile;
- e) la dichiarazione da rinnovare annualmente, circa l'esistenza in vita del familiare disabile per l'assistenza del quale sono stati concessi i previsti benefici;
- f) la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, da rinnovare annualmente, attestante che da parte dell'ASL non si è proceduto a rettifica, né è stato modificato il giudizio sulla gravità dell'handicap.

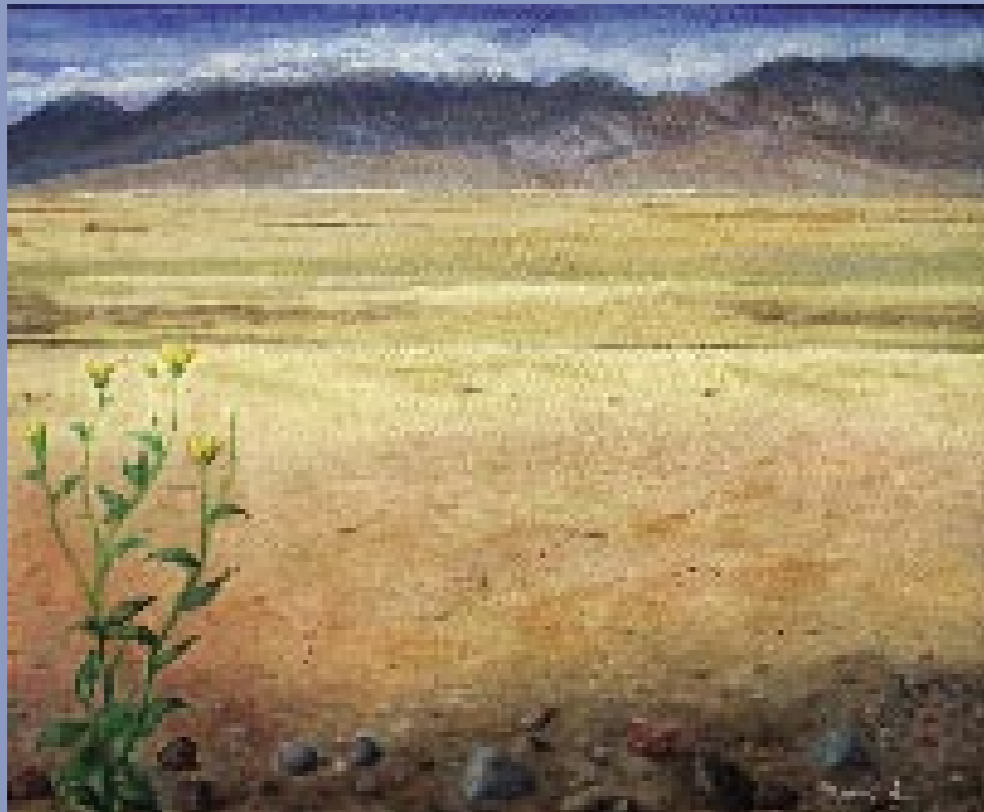
La lavoratrice e lavoratore *dipendenti privati* che intendono avvalersi dei permessi per assistenza al familiare disabile devono presentare domanda al datore di lavoro e all'INPS su appositi modelli predisposti dallo stesso Ente previdenziale.

genitore o familiare lavoratore assistente di portatore di handicap e divieto di trasferimento

Il genitore o il familiare lavoratore ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso.

Ai fini del riconoscimento del diritto di scelta della sede lavorativa e del divieto di trasferimento non è più richiesto il requisito della convivenza con il familiare disabile essendo sufficiente solo il requisito dell'assistenza non continuità.

CONTINUARE A STUDIARE



Annalisa Sagona, *La Speranza, anche nel deserto un fiore può nascere*, olio su tela

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere un periodo di congedo per la formazione, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

In caso di comprovate esigenze organizzative il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo oppure differirne l'accoglimento.

Spetta ai contratti collettivi prevedere:

- le modalità di fruizione del congedo;
- le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene;
- le ipotesi di differimento o diniego all'esercizio di tale facoltà;
- i termini del preavviso che comunque per legge non potrà essere inferiore a trenta giorni.

definizione di congedo per la formazione

Il congedo per la formazione è quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

congedi per la formazione, trattamento economico e riflessi previdenziali

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro, ma non ha diritto al corrispondente trattamento economico.

Il periodo di congedo non è inoltre computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Ai fini previdenziali, il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo oppure al versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri di prosecuzione volontaria.

congedi per la formazione e sopravvenuta grave infermità

In caso di sopravvenuta grave e documentata infermità durante il periodo di congedo per formazione professionale e di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, il congedo si interrompe.



Francesca Sanna, *Le carte*, olio su tela

CONGEDI PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Viene riconosciuto ai lavoratori, occupati e non occupati, il diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali.

Spetta allo Stato, alle Regioni e agli Enti locali assicurare un'offerta formativa articolata sul territorio e ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni in materia di riordino della formazione professionale. L'offerta formativa dovrà, inoltre, consentire percorsi personalizzati certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale e europeo.

La formazione potrà corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore oppure essere predisposta dall'azienda attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

congedi per la formazione continua e contrattazione collettiva

Spetta alla contrattazione collettiva di categoria nazionale e decentrata definire: il monte ore da destinare ai congedi per la formazione continua; i criteri per l'individuazione dei lavoratori; le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

congedi per la formazione continua e finanziamenti

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali concordati fra le parti sociali potranno essere finanziati attraverso il Fondo interprofessionale per la formazione continua di cui al regolamento di attuazione dell'art. 17 legge 196/97.

Le Regioni potranno finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. A tal fine è riservata una quota di circa quindici milioni di euro (30 miliardi di lire) annui del Fondo per l'Occupazione che verrà ripartita fra le regioni tramite decreto ministeriale.



Francesca Sanna, *Senza titolo*, olio su tela

congedi per la formazione e formazione continua, anticipo del tfr

Oltre che nelle ipotesi già previste per legge, il lavoratore potrà chiedere un anticipo del TFR o di altra indennità equipollente, comunque denominata, per il sostenimento delle spese durante i periodi di congedo per la formazione e congedo per la formazione continua. Salvo le disposizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di lavoro, l'anticipo del TFR spetta alle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno otto anni;
- ammontare dell'anticipazione in misura non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- accoglimento delle richieste nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

Con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di applicazione delle disposizioni in materia di anticipo del TFR per i *pubblici dipendenti*.

congedi per la formazione e formazione continua, anticipazione della pensione integrativa

Gli statuti delle forme di previdenza integrativa di cui al D.Lgs. 124/93 possono prevedere la possibilità di conseguire un'anticipazione della prestazione previdenziale per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per la formazione e congedi per la formazione continua.

CONGEDI E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO E LICENZIAMENTO

CONGEDI, DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RECESSO, LICENZIAMENTO, DIRITTI CONNESSI AL RIENTRO IN AZIENDA

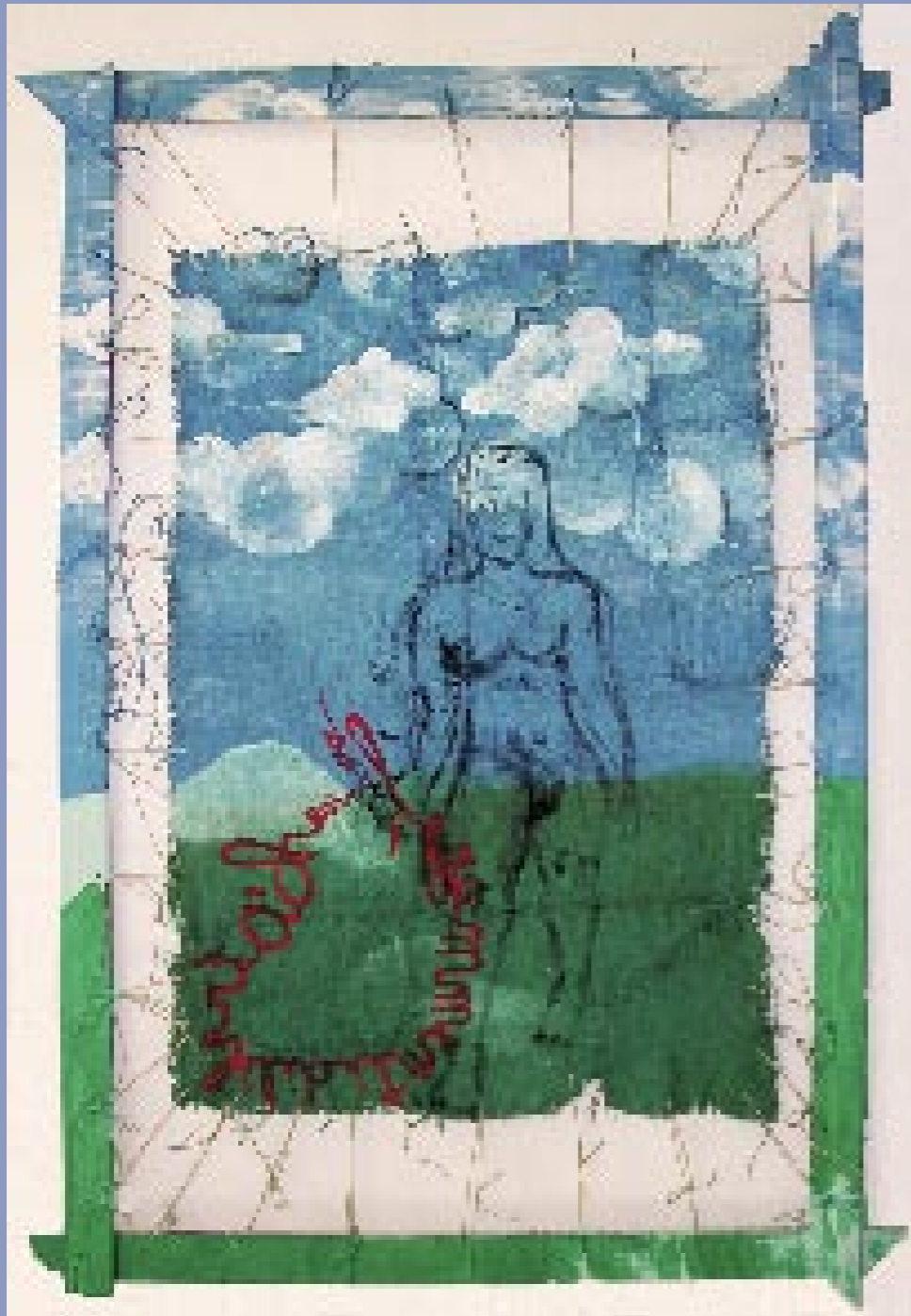
congedi e disposizioni in materia di recesso e licenziamento

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi previsti dalla legge (congedi di maternità, permessi per allattamento, congedi parentali, congedi per malattia del bambino, congedo ordinario e straordinario per la cura di figli o familiari disabili, congedi per gravi e documentati motivi familiari, congedi per la formazione e per la formazione continua) è nullo.

diritti connessi al rientro in azienda

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati al momento della richiesta di congedo, o in un'altra unità produttiva ubicata nel medesimo comune.

La lavoratrice e il lavoratore hanno, inoltre, diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.



Francesca Sanna, *Frammenti di libertà che si uniscono... (verso la pace)*, tecnica mista

ORARIO FLESSIBILE, AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E TEMPI DELLE CITTÀ

Le seguenti disposizioni appaiono funzionali alla piena valorizzazione della concordanza dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla più ampia applicazione della legge:

- Destinazione di una quota di 40 miliardi del Fondo per l'Occupazione nella forma di contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità e in particolare: 1) forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro a favore di lavoratrici madri, lavoratori padri, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo oppure quando abbiano in affidamento o in adozione un minore; 2) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo; 3) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo beneficiario del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.
- Previsione di sgravi contributivi in misura pari al 50% a favore di aziende con meno di venti dipendenti che assumono a tempo determinato lavoratori in sostituzione dei dipendenti in congedo per astensione obbligatoria e facoltativa. La disposizione in questione si applica 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 le lavoratrici autonome, in caso di maternità delle stesse, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, sarà possibile assumere un lavoratore a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi con le medesime agevolazioni anzidette.
- Definizione da parte delle Regioni di norme per il coordinamento da parte dei Comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici, e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale; elaborazione ed emanazione da parte dei Comuni dei piani territoriali degli orari finalizzati all'armonizzazione dei sistemi orari dei servizi urbani; costituzione delle Banche dei tempi per favorire lo scambio di servizi di



Chiara Sigona, *Verità ed ipocrisia*, acrilico su tela

vicinato e per favorire l'estensione delle solidarietà nelle comunità locali; interventi sugli orari della pubblica amministrazione che dovranno tenere conto delle esigenze dei cittadini anche mediante l'informatizzazione di alcuni servizi e la semplificazione delle procedure.

Le nuove e molteplici attività del lavoro e della vita sociale rendono il tempo una risorsa scarsa e preziosa e sono in stretta relazione con un'organizzazione della società sempre più complessa e permeata da vincoli e rigidità delle città e di bisogni, differenziati e qualificati della popolazione. Una città è vivibile, accogliente e amica di chi vive e ci lavora, se restituisce tempo ai cittadini, ovvero se offre la possibilità a uomini e donne di conciliare il tempo di lavoro, il tempo di cura e il tempo per sé.

La legge nazionale prevede una specifica funzione di programmazione e di impulso da parte delle Regioni, chiamate da un lato, a dettare criteri e procedure per la definizione dei piani territoriali di coordinamento degli orari e dall'altro, a premiare sia l'attuazione che la costituzione delle banche dei tempi con specifici incentivi finanziari.

Dopo aver individuato le finalità e i compiti spettanti alla Regione, si stabiliscono i criteri che i Comuni debbono seguire per l'adozione del piano territoriale degli orari indicati nella legge 53/2000 e, in generale, per il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città.

Tali criteri agiscono sia sulla qualità dei tempi di vita dei cittadini, sia sulla qualità urbana.

Le politiche temporali si stanno caratterizzando per una migliore accessibilità ai servizi, per una riqualificazione degli spazi pubblici, per una maggiore attenzione alla mobilità urbana e si prefiggono lo scopo di ridurre la congestione del traffico e l'uso dei mezzi di trasporto, in orari particolari e da zone anche periferiche delle aree urbane.

Con specifici finanziamenti regionali erogati ai Comuni, in aggiunta a quelli statali previsti dalla legge 53/2000, si vuole promuovere l'attuazione del piano territoriale degli orari, e anche la costituzione e la promozione delle banche del tempo. Possono essere così incentivate forme innovative di solidarietà che favoriscono la qualità della vita dei singoli e delle comunità locali, attraverso il libero scambio di prestazioni utili, ma senza valore di mercato.

Una nuova e ricca realtà associativa può nascere dal principio dello scambio alla pari delle ore chieste ed offerte, sulla base dei bisogni e delle capacità di ciascuno, reintroducendo in modo ingegnoso forme di mutuo aiuto tipico delle antiche relazioni di buon vicinato.

La norma corrisponde alla scelta di dar valore ai tempi non monetizzabili di cura, solidarietà, dono e scambio di servizi, assumendo il principio che il tempo è molto più del denaro.

PER SAPERNE DI PIÙ



Samantha Torri, *Senza titolo*, olio su tela

GLOSSARIO

Congedo di maternità

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto.

Congedo di maternità flessibile

Per congedo di maternità flessibile si intende la possibilità per la lavoratrice di scegliere di assentarsi dal lavoro a partire da un mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi al parto.

Congedo di paternità

Per congedo di paternità si intende l'astensione dal lavoro da parte del lavoratore padre dopo la nascita del bambino in caso di decesso, grave infermità della madre o di abbandono del bambino.

Congedo parentale

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore per la cura dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età degli stessi.

Congedo per gravi motivi familiari

Per congedo per gravi motivi familiari si intende la possibilità per i lavoratori di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa per gravi motivi relativi alla situazione personale del lavoratore, della famiglia anagrafica del lavoratore (per famiglia anagrafica 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), dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi (si tratta delle persone verso le quali è previsto l'obbligo di corrispondere gli alimenti da parte del lavoratore: coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle), dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Congedo per la formazione

Per congedo per la formazione si intende la possibilità per il lavoratore con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di undici mesi nell'arco della vita lavorativa per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Congedo per la formazione continua

Per congedo per la formazione continua si intende il diritto riconosciuto ai lavoratori occupati e non occupati di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita al fine di accrescere conoscenze e competenze professionali alla cui disciplina è preposta la contrattazione collettiva.

Congedo per malattia dei figli

Per congedo per malattia dei figli si intende il diritto della lavoratrice o del lavoratore di assentarsi dal lavoro in dipendenza della malattia del bambino.

Congedo straordinario per la cura del figlio portatore di handicap grave

Si intende il periodo di assenza dal lavoro della durata di due anni riconosciuto dalla legge ai genitori (e in caso di decesso ai fratelli) del figlio portatore di handicap grave da almeno cinque anni sia esso minorenni o maggiorenne.

Lavoratore, lavoratrice

Per lavoratore e lavoratrice si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Permessi mensili per familiari di soggetti portatori di handicap grave

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuti dalla legge al lavoratore e/o lavoratrice, familiare di soggetto portatore di handicap grave.

Permessi mensili per genitori di figli portatori di handicap grave

Si intendono i tre giorni di permesso riconosciuti dalla legge al genitore lavoratore padre o madre di figlio portatore di handicap grave sia esso minorenni che maggiorenne.

Permessi per allattamento

Per permessi per allattamento si intendono le ore di permesso previste dalla legge per l'allattamento o cura del neonato.

Permessi per decesso o grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente

Si intendono i tre giorni di permesso mensile riconosciuto ai lavoratori in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, di un parente entro il secondo grado anche non convivente, di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore e della lavoratrice.

Prolungamento del congedo parentale

Si intende il prolungamento del congedo parentale della lavoratrice o del lavoratore per la cura del bambino di età inferiore a tre anni, portatore di handicap grave.

Riposi orari per genitori di figli portatori di handicap di età inferiore a tre anni

Si intendono le due ore di riposo giornaliero riconosciuti dalla legge al genitore di figlio portatore di handicap grave di età inferiore ai tre anni in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

INDIRIZZI E RIFERIMENTI UTILI

Consigliera Provinciale di Parità

Via Galilei 54, 57100 Livorno
Tel. 0586 257530
Fax 0586 257530
e-mail: consigliera.parita@provincia.livorno.it

Commissione Provinciale di Pari Opportunità

Provincia di Livorno
Piazza Municipio 4, 57100 Livorno
Tel. 0586 257223
Fax 0586 888150
e-mail: pariopportunita@provincia.livorno.it

LAVORO

Centro Direzionale per l'Impiego

Via Galilei 54, 57100 Livorno
Tel. 0586 257500
Fax. 0586 257601

Centro per l'Impiego – Livorno

Via Galilei 54, 57100 Livorno
Tel. 0586 257546
Fax 0856 449623
e-mail: ci.livorno@lavoro.toscana.it

Centro per l'Impiego – Rosignano Solvay

Via Amendola 9, 57026 Rosignano Solvay
Tel. 0586 760169
Fax 0586 760234
e-mail: ci.rosignano@lavoro.toscana.it

Centro per l'Impiego – Piombino

Via della Resistenza 4, 57025 Piombino
Tel. 0565 26331
Fax 0565 263390
e-mail: ci.piombino@lavoro.toscana.it



Francesca Tripodi, *All'alba una speranza*, olio su tela

Centro per l'Impiego - Portoferraio

Viale Elba 36, 57037 Portoferraio
Tel. 0565 914268
Fax 0565 919173
e-mail: ci.portoferraio@lavoro.toscana.it

Informagiovani di Collesalveti

Via Bixio 45, 57014 Collesalveti
Tel. 0586 980205
e-mail: colle@sysnet.it

Informagiovani di Rosignano Solvay

Via Aurelia (Palazzo Galleria), 57013 Rosignano Solvay
Tel. 0586 760390
Fax 0586 790055
e-mail: infogio@luda.it

Informagiovani di Cecina

Piazza Carducci 28, 57023 Cecina
Tel. 0586 630333
Fax. 0586 630777
e-mail: infogio@comune.cecina.it

Informagiovani di Donoratico

Via della Repubblica 15, Donoratico
Tel. 0565 778414
Fax. 0565 774336
e-mail: castagneto.informagiovani@etruscan.li.it

Informagiovani di Piombino

Via Cavour 56, 57025 Piombino
Tel. 0565 39013-225093
Fax 0565 39013
e-mail: informagiovani@comune.piombino.li.it

Informagiovani di San Vincenzo

Via Beatrice Alliata (c/o Palazzo comunale), 57027 San Vincenzo
Tel. 0565 707206
Fax: 0565 707246
e-mail: svincenzo.informa@etruscan.li.it
sito web: www.comune.san-vincenzo.li.it

Informagiovani di Venturina

Via dell'Unità, 15 57021 Venturina (Campiglia Marittima)
Tel. - Fax 0565 855659
e-mail: campiglia.informagiovani@etruscan.li.it

Informagiovani di Suvereto

Piazza dei Giudici 2, 57028 Suvereto
Tel. 0565/827078
Fax 0565/827078
e-mail:
extempore@etruscan.li.it

Direzione Provinciale del Lavoro

Via Fiume 30, 57100 Livorno
Tel. 0586 892161
Fax 0586 893413

INAIL – Sede Locale di Livorno

Via Pieroni 11, 57100 Livorno
Tel. 0586 254111
Fax 0586 254348
e-mail: livorno@inail.it
sito web: www.inail.it

INPS – Direzione Provinciale di Livorno

Via Tacca 1, 57123 Livorno
Tel. 0586 821111
Fax 0586 821217

Azienda USL 6 di Livorno

Ufficio Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro (PISLL)
Sportello Unico della Prevenzione (SUP)
Livorno - Via della Bastia 12
Tel. 0586 223972 (PISLL)
- 223966 (SUP)
Fax 0586 223961
Cecina – Via Savonarola 82
Tel. 0586 614459/35 (PISLL) - 614454 (SUP)
Fax 0586 614437
Piombino – Via Tellini 35
Tel. 0565 67547 (PISLL) – 67550 (SUP)
Fax 0565 31358

Portoferraio – Località San Rocco
Tel. 0565 926806 (PISLL) – 926811 (SUP)
Fax 0565 926813

ANMIC – Livorno

Scali del Pesce 42, 57123 Livorno
Tel. 0586 897006
Fax 0586 895154
e-mail: anmic@labronet.it
sito web: www.anmic.labronet.it

ANMIL – Livorno

Scali d’Azeglio 52, 57100 Livorno
Tel. 0586 897091
Fax. 0586-897091
e-mail: lianmil@tin.it
Sito web: www.anmil.it

CGIL

Corso Mazzini 44, 57100 Livorno
Tel. 0586 825111
Fax 0586 825248
Centro Informazione Disoccupati
Tel. 0586 825214

CISL

Via Goldoni 73, 57100 Livorno
Tel. 0586 899732

UIL

Via Ricasoli 30, 57126 Livorno
Tel. 0586 882516
Fax 0586 882139

PROBLEMATICHE SOCIALI

Comune di Livorno - Istituzione Servizi alla Persona

Via Lamarmora 4, 57100 Livorno
Tel. 0586 820913/910

Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo

Piazza Unità d’Italia 1, 57100 Livorno
Tel. 0586 235111
Fax 0586 235600
Ufficio Affari Sociali
Tel. 0586 235419
Ufficio Immigrazione
Tel. 0586 235464

Polizia di Stato – Questura

Via Fiume 40, 57123 Livorno
Tel. 0586 235111
Fax 0586 235777

Tribunale e Procura della Repubblica

Via de Larderel 88, 57100 Livorno
0586 252111

Ministero di Grazia e Giustizia – Servizio Sociale Adulti

Piazza Dante 19/20, 57100 Livorno
Tel. 0586 408307/362

Centro Donna

Via Strozzi 1, 57100 Livorno
Tel. 0586 898029

Casa prima accoglienza extra comunitari

Viale Carducci 27, 57100 Livorno
Tel. 0586 427127

Centro Mondialità Sviluppo Reciproco

Via della Madonna 32, 57100 Livorno
Tel. 0586 887350

CESDI

– Centro Servizi Donne Immigrate

Via Marradi 4, 57100 Livorno
Tel. 0586 802255

LINK UTILI

www.consiglieraparita.li.it

www.provincia.livorno.it

www.regione.toscana.it

www.comune.livorno.it

www.palazzochigi.it/cmparita/

www.eurota.eu.int

www.ecorsi.it

www.gufo.it

www.jobonline.it

Finito di stampare nel mese di settembre 2004
presso Tipoffset Marengo, Livorno



