

Mamme e Papà che lavorano

*Nuova guida ai congedi
e permessi per i genitori*



il Patronato della CGIL

Mamme e Papà che lavorano

Nuova guida ai congedi e permessi per i genitori

A cura di **Marina Boni,**
Giuseppe Colletti e Roberto Scipioni,
dell'Inca nazionale

Indice

Presentazione	5
Capitolo 1	
<i>Fonti legislative</i>	9
<i>Divieto di licenziamento</i>	12
<i>Contro le dimissioni in bianco</i>	13
Capitolo 2	
<i>Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti</i>	15
Capitolo 3	
<i>Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per i lavoratori dipendenti</i>	19
Capitolo 4	
<i>Permessi orari per i lavoratori dipendenti</i>	22
Capitolo 5	
<i>Congedo parentale per i lavoratori dipendenti</i>	25
Capitolo 6	
<i>Alternative al congedo parentale</i>	32
Capitolo 7	
<i>Congedo per malattia del figlio/a</i>	35

Capitolo 8 <i>Congedi per i genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti</i>	37
Capitolo 9 <i>I congedi per le lavoratrici parasubordinate</i>	41
Capitolo 10 <i>L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate</i>	47
Capitolo 11 <i>Assegno di maternità dei Comuni</i>	50
Capitolo 12 <i>Assegno di natalità (bonus bebé)</i>	52
Capitolo 13 <i>Assegno dei Comuni per nuclei familiari con almeno 3 figli/e minori</i>	54
Capitolo 14 <i>Genitori di figli con handicap</i>	55
Capitolo 15 <i>Tutela delle donne vittime di violenza Accordo quadro contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro</i>	61 63
Uffici regionali Inca	65

Presentazione

Promuoviamo e sosteniamo la conciliazione e la condivisione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Italia registra ormai da molti anni una spiccata tendenza alla denatalità, le cui cause sono molteplici, dalla precarietà del mercato del lavoro soprattutto per i giovani, alla carenza di servizi sociali per la prima infanzia, dalla lunga crisi di questi anni, dalla quale sembra sempre più difficile uscire, all'assenza di adeguati strumenti a sostegno della genitorialità. L'unico apporto alla crescita della popolazione è rappresentato dalle donne immigrate che mantengono un tasso di natalità superiore alle donne italiane, ma più lungo è il periodo di residenza più i comportamenti sociali tendono ad uniformarsi.

La recente produzione legislativa ha fortemente cambiato le regole del mercato del lavoro che, attraverso quel complesso di leggi e decreti chiamati Jobs Act, ha modificato in senso liberista la giurisprudenza, riducendo notevolmente le tutele individuali e collettive, soprattutto in caso di licenziamento.

Una nota positiva in questo panorama poco rassicurante è rappresentata dal decreto legislativo n.80/2015 sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che, insieme ad altre leggi, ha introdotto significative novità, anche se rimangono ancora larghi margini di miglioramento. In particolare vogliamo segnalare che la nuova legge rivolge grande attenzione alle adozioni e agli affidamenti realizzando dei passi avanti nell'equiparazione della maternità e

paternità biologica a quella adottiva o affidataria. Viene ampliato il diritto genitoriale attraverso norme dedicate al lavoro autonomo, al lavoro parasubordinato, alle libere professioniste, figure per le quali si segnalava una carenza legislativa ormai anacronistica, visti i veloci cambiamenti avvenuti nel corso dell'ultimo decennio attraverso una notevole crescita di queste figure professionali. Vengono ampliate le flessibilità orarie attraverso la possibilità di usufruire di congedi parentali a ore, oppure l'utilizzo del part-time in alternativa e viene estesa la possibilità di utilizzare le misure previste per la cura fino al compimento dei 12 anni del figlio. Viene realizzato correttamente l'inserimento nel testo di legge di alcune sentenze della Corte Costituzionale ottenute negli scorsi anni, rafforzando il diritto/bisogno del neonato all'accudimento.

Per la prima volta si introduce il tema della violenza di genere, sul quale il sindacato insieme alle associazioni femminili ha tanto lottato in questi anni, riconoscendo alla donna vittima il diritto di poter usufruire di un periodo di congedo retribuito. Su altri punti si poteva fare di più come per il congedo obbligatorio per il padre che è di soli due giorni, misura che non sarà certo in grado di modificare l'ancora scarsa condivisione dei tempi della cura tra i genitori a svantaggio della donna. È stata introdotta, su nostra spinta, una procedura che dovrebbe essere in grado di azzerare il fenomeno delle dimissioni in bianco, una piaga che affligge da anni il nostro mercato del lavoro.

Questa guida, di facile consultazione, che offriamo ai genitori vuole essere la testimonianza concreta del nostro impegno appassionato, come Patronato Inca, per far crescere, realizzare e tutelare i diritti individuali. Non è facile per le persone districarsi tra le norme e scegliere le opportunità che meglio si adattano alla propria condizione.

Questa pubblicazione vuole essere un aiuto concreto in tal senso. Infine, invitiamo tutte e tutti a rivolgersi con fiducia al Patronato per trovare le risposte giuste ai propri problemi, ai propri dubbi ed essere aiutati a prendere le decisioni più convenienti. Per noi promuovere e sostenere la conciliazione e la condivisione dei tempi di vita e di lavoro rappresenta un impegno prioritario e un grande valore sociale.

Fulvia Colombini
Presidenza Inca



Capitolo 1

Fonti legislative

“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”. La legge n.53/2000, approvata simbolicamente proprio l’otto marzo, prefigurava un modello di lavoro flessibile a misura dei genitori che lavorano, con l’introduzione dei congedi parentali di ispirazione europea e l’obiettivo di favorire una reale alternanza dei ruoli genitoriali.

“Disposizioni legislative in materia di sostegno e tutela della maternità e paternità”. Il Testo Unico D.lgs 151/2001, generato dalla legge n.53/2000, integra e completa la normativa per le lavoratrici dipendenti, per le autonome, per le libere professioniste, per le parasubordinate, nonché per quelle che non lavorano. Anche i padri lavoratori vengono sollecitati, con misure specifiche, che esamineremo qui di seguito, ad occuparsi della cura dei figli. Nella stessa normativa sono trattati i diritti e le indennità di padri e madri adottivi e affidatari, e dei genitori di figli con handicap. Inoltre, intere sezioni e corposi allegati disciplinano la tutela della salute riproduttiva e il lavoro notturno delle lavoratrici madri. Viene recepita anche la giurisprudenza della Corte di giustizia europea e assimilate significative sentenze della Corte Costituzionale, nell’ottica della più ampia tutela del minore.

Il Testo Unico (T.U.) ha ottenuto risultati apprezzabili per quanto riguarda la maternità e la paternità nel campo del lavoro subordinato. Non altrettanto si può affermare per le altre tipologie di lavoro, tra cui quello parasubordinato e tutta la vasta area dei lavori saltuari,

atipici, in bilico tra occupazione e ammortizzatori sociali, ormai sempre più diffusi. Dal 2001, anno dell'approvazione del Testo Unico, decreti specifici, leggi finanziarie e numerose sentenze di giurisprudenza fino alla Corte Costituzionale, nonché Direttive europee, hanno aggiornato e migliorato l'impianto originario.

Il principio ispiratore del Testo Unico è proprio quello di perseguire sia una reale alternanza, sia la presenza contemporanea al fianco del minore di entrambi i genitori, incentivando i lavoratori padri a condividere le delicate fasi di sviluppo dei figli/e.

“Disposizioni del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”.

La legge n.92/2012 ha introdotto una novità nella legislazione italiana: il congedo obbligatorio per i padri, ma lo ha fatto in una forma che definire riduttiva è benevolo, poiché prevede un solo giorno di congedo. Il dibattito, lungo e complesso, che si è sviluppato in materia nel contesto europeo, ha prodotto in Italia un risultato davvero misero, nonostante gli annunci e le velleità di riforma. Anche se sono previsti due ulteriori giorni di congedo facoltativo, questi però riducono il periodo di congedo obbligatorio della madre. La madre può scegliere, in alternativa al congedo parentale, di utilizzare voucher per retribuire una baby-sitter o per pagare la retta dell'asilo.

Il decreto attuativo della legge n.92/2012 (Decreto del Ministero



del Lavoro 22 dicembre 2012) oltre a introdurre per il triennio 2013/2015, in via sperimentale, il congedo obbligatorio e facoltativo del padre e contributi economici alla madre, per favorire il suo rientro nel mondo del lavoro al termine dell'astensione obbligatoria, ha definito le modalità di applicazione, i tempi per le richieste, l'importo dei voucher, individuando anche il soggetto responsabile, ovvero l'Inps.

La legge n.228/2012 (art.1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale, ma anche di secondo livello, il compito di fissare modalità e criteri per usufruire del congedo parentale su base oraria. Alcuni contratti hanno già recepito la norma e diverse categorie di lavoratori hanno firmato accordi in materia. Il sindacato, con il patronato, ha quindi, di fronte un compito importante, per rendere realmente fruibile questo diritto e per incentivare una flessibilità lavorativa oraria a misura di genitore che lavora.

Il D.lgs 80/2015, uno dei decreti in attuazione del Jobs Act (legge n.183/2014), modifica profondamente il Testo Unico. Alcune sentenze della Corte Costituzionale emanate in questi anni vengono infatti recepite organicamente dalle norme, tra le quali la possibilità per la madre lavoratrice dipendente di tornare al lavoro e rimandare il congedo obbligatorio al rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro. Grande attenzione viene rivolta alle adozioni, nazionali ed internazionali, e agli affidamenti, realizzando uno dei principi ispiratori del Testo Unico, equiparare la maternità e paternità biologica a quella per scelta. Si modificano, ampliandoli, i diritti per i lavoratori autonomi e per i liberi professionisti. Vengono elevati i limiti temporali di fruibilità del congedo parentale da 8 a 12 anni e conseguentemente il periodo indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito da 3 a

6 anni. Viene introdotta la possibilità di usufruire del congedo parentale orario su domanda del genitore, anche in assenza di previsione contrattuale nazionale o aziendale, per metà dell'orario lavorativo previsto.

Per la prima volta in un testo di legge italiano si affronta il tema della violenza di genere, per garantire percorsi di protezione alle lavoratrici minacciate.

N.B. Per il finanziamento del D.lgs 80/2015 sono stati stanziati per rendere effettivi, fino al 2024, i diritti per la conciliazione vita-lavoro riconosciuti dal decreto in questione.

La legge di Stabilità (n.208/2015) raddoppia il giorno di congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente per tutto il 2016. Prolunga inoltre, sempre per il 2016, il voucher baby-sitting o asilo nido, prefiggendosi di estenderlo, con un apposito decreto da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della stessa legge di Stabilità, anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici.

Divieto di licenziamento

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio/a. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio/a.

Il licenziamento è nullo quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal Testo Unico.

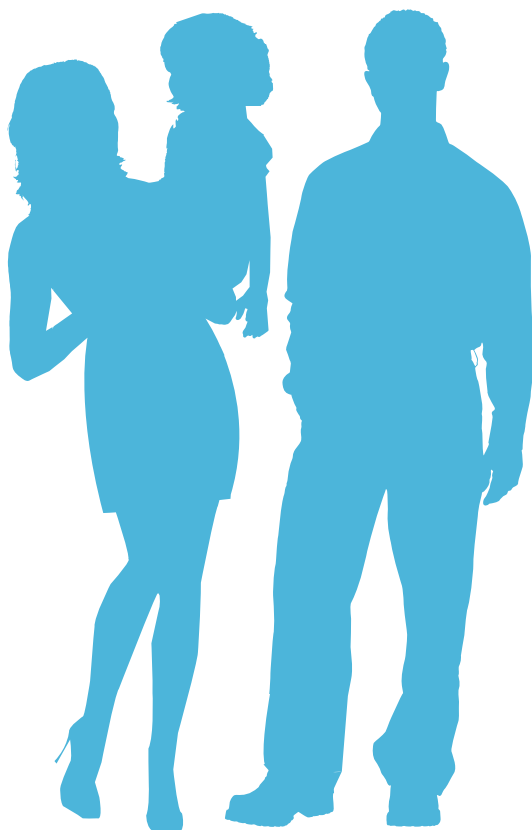
Va sottolineato che parliamo di padri e madri; il vincolo coniugale non è richiesto.

Contro le dimissioni in bianco

Finalmente, dopo anni di mobilitazione del sindacato e dei movimenti delle donne, è stata approvata una legge efficace contro la diffusa pratica delle dimissioni in bianco. Il Decreto ministeriale 151/2015 rende obbligatoria la domanda telematica con data di trasmissione e codice identificativo. Si può presentare la richiesta di dimissioni anche tramite sindacato e patronato, quindi il controllo risulta efficace. Per le dimissioni della lavoratrice madre, già il Testo Unico (art.55, comma 4) prevede la convalida dalla Direzione territoriale del Ministero del lavoro entro il primo anno di vita del bambino/a, cioè il periodo protetto durante il quale è vietato il licenziamento. La procedura viene ora ulteriormente rafforzata, per impedire i numerosi abusi.

La convalida delle dimissioni (legge n.92/2012, art.4, comma 16) riguarda non solo la madre durante il primo anno di vita del figlio/a, ma entrambi i genitori lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a, o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Il nuovo modello previsto per le dimissioni, secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve contenere la precisa informazione su tutte le possibilità previste dalle nuove norme, tra cui il congedo parentale orario e la scelta del part-time, per evitare di essere costretti a rinunciare al lavoro per accudire i figli.



Capitolo 2

Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi. La sua durata è pertanto di cinque mesi, anzi, per maggior precisione, di cinque mesi e un giorno, perché si aggiunge anche il giorno stesso del parto.

Il Testo Unico ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino al mese precedente la data presunta del parto, per poter usufruire dopo il parto di un mese di congedo in più per accudire il neonato. Questo tipo di congedo, un mese prima del parto e quattro mesi dopo, detto **flessibile**, può essere utilizzato a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico del lavoro (ai sensi del D.lgs n.81/2008 e successive modificazioni), ove previsto, certifichino che la scelta non arrechi danno alla salute della madre e del nascituro.

Il congedo di maternità **anticipato**, anche dai primi giorni di gestazione, può essere autorizzato quando:

- a) vi siano patologie della gravidanza convalidate da certificazione medica;
- b) la lavoratrice sia addetta a lavorazioni pericolose e nocive e non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'astensione anticipata prolunga il congedo di maternità obbligatorio per tutti i periodi necessari, debitamente autorizzati dalla documentazione di un medico del Servizio Sanitario Nazionale e dalla ASL, per la lettera a) e dalla Direzione Territoriale del Lavoro in tutti gli altri casi.

Se la lavoratrice è addetta a lavori particolarmente nocivi, può usufruire di un **congedo prolungato** fino a sette mesi dopo il parto, retribuito come il “normale” congedo obbligatorio, grazie a una sentenza della Corte Costituzionale (n.972/88), ottenuta dalla Consulenza Legale dell’Inca Nazionale.

In caso di **parto prematuro con ricovero del neonato** (D.lgs 80/2015), la lavoratrice ha il diritto di aggiungere al congedo di maternità dopo il parto, i giorni non utilizzati, in parte o interamente prima della nascita, anche oltre i cinque mesi e un giorno previsti. La madre può tornare al lavoro, con certificazione medica che ne attesti l’idoneità, e far decorrere, tutto o in parte, il congedo obbligatorio dal rientro in casa del neonato/a.

In caso di **parto plurimo**, il congedo di maternità non si raddoppia, né si moltiplica a seconda del numero dei figli.

Indennità di maternità

Il congedo obbligatorio è pari all’80% della retribuzione, secondo la normativa vigente, ma la quasi totalità della contrattazione collettiva prevede l’integrazione al 100% della retribuzione.

Il periodo di congedo obbligatorio, sia nel Testo Unico sia in seguito a giurisprudenza positiva e Direttive europee, è considerato a tutti gli effetti come periodo di lavoro. Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la 13esima mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente (legge n.101/2008). La legge di Stabilità (n.208/2015, comma 183) stabilisce che il congedo obbligatorio di maternità viene computato ai fini dei premi di produttività.

Contribuzione figurativa

I periodi di congedo obbligatorio sono accreditati figurativamente e sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.

Viene applicata la legge n.155/81 (art.8), cioè con riferimento

alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell'anno solare in cui si collocano i periodi da considerare, ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile.

Dal 2005, per il calcolo della contribuzione figurativa va inoltre tenuta presente la legge n.183/2010 (art.40).

Nel settore del Pubblico impiego la contribuzione ai fini pensionistici è obbligatoria, perché il periodo viene regolarmente retribuito dall'ente datore di lavoro.

Prolungamento del diritto all'indennità di maternità

Il diritto all'indennità di maternità permane anche nei casi in cui l'inizio del congedo obbligatorio avviene entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato, cosiddetto periodo di "protezione assicurativa".

Il diritto, sempre entro i 60 giorni dalla scadenza, vale anche per i contratti a termine.

Nel calcolo dei 60 giorni non si tiene conto delle assenze dal lavoro dovute a malattia o a infortunio sul lavoro, né del periodo di congedo parentale o di malattia per il figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto part-time verticale.

Per le lavoratrici in cassa integrazione, in disoccupazione, in mobilità, il Testo Unico (art.24) prevede una serie di agevolazioni per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità, più favorevole degli importi degli ammortizzatori sociali; possibilità che vanno esaminate attentamente caso per caso. È importante, quindi, rivolgersi agli uffici Inca territoriali per avere una consulenza specifica.

Maternità fuori dal rapporto di lavoro

Il Testo Unico permette alle lavoratrici madri di utilizzare i periodi corrispondenti al congedo di maternità, intervenuti al di fuori del rapporto di lavoro, accreditandoli figurativamente, senza onere economico per la lavoratrice, ai fini pensionistici. È necessario, però, avere il requisito di cinque anni di contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria (art.25 Testo Unico) versato in costanza di rapporto di lavoro.

N.B. Attenzione alla prescrizione del diritto!!!

La domanda di indennità deve essere presentata all'Inps entro un anno dalla fine del congedo obbligatorio, dopodiché non è più esigibile.

Questa possibilità offerta dal Testo Unico può risultare molto utile per il diritto alla pensione, in modo particolare di fronte a due o più maternità in periodi in cui non si lavorava. È una opportunità, poco conosciuta dalle stesse lavoratrici, sulla quale l'Inca ha più volte realizzato campagne di informazione, insieme alle categorie sindacali.



Capitolo 3

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo per i lavoratori dipendenti

Il Testo Unico, recependo la sentenza n.1/87 della Corte Costituzionale, ottenuta dalla Consulenza Legale dell'Inca Nazionale, che non è esagerato definire “di portata storica”, prevede (art.28) che il padre lavoratore possa sostituire la madre per garantire comunque l'accudimento del neonato, se la madre muore, se è gravemente ammalata, se c'è l'affidamento esclusivo al padre, in caso di abbandono, per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, se la madre ne ha già usufruito parzialmente.

N.B. Per i lavoratori autonomi e liberi professionisti, il diritto a sostituire la madre nell'accudimento del figlio nei gravi casi previsti per i lavoratori dipendenti, viene ora esteso anche ai padri lavoratori autonomi e liberi professionisti (D.lgs 80/2015 artt.15 e 18).

Padre per due giorni

La legge n.92/2012, di riforma del mercato del lavoro, ha innovato il Testo Unico, stabilendo che il lavoratore padre, oltre ai casi estremi citati precedentemente, ha diritto autonomamente a un giorno di congedo di paternità obbligatorio da utilizzare entro cinque mesi dalla nascita del figlio, anche durante l'astensione obbligatoria della madre (Decreto applicativo 22.12.2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali). La legge di Stabilità (n.208/2015) ha raddoppiato il congedo obbligatorio per il padre, che può così disporre di due giorni.

Paternità facoltativa

Il padre può, inoltre, scegliere di usufruire di altri due giorni di congedo facoltativo, sempre entro il quinto mese dalla nascita del figlio. *Questi due giorni ulteriori riducono il congedo obbligatorio della madre.* Per richiedere il congedo di paternità obbligatorio e i due giorni di paternità facoltativi, è necessario presentare una domanda “con un anticipo non minore di quindici giorni”.

Secondo l’Inca, questo preavviso sembra davvero sproporzionato non solo a causa della breve assenza prevista, ma anche perché rischia di impedire di fatto la presenza del padre al momento del parto, che non può essere fissato con assoluta precisione, visto che la domanda deve essere inoltrata sulla base della data presunta di nascita del figlio/a.

Trattamento economico e previdenziale dei quattro giorni di paternità

Sia i due giorni di congedo obbligatorio, sia i due eventuali giorni di congedo facoltativo, anche continuativi, sono indennizzati dall’Inps al 100% della retribuzione. I quattro giorni sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione.



Vale per tutti? Questione aperta

I due giorni di congedo obbligatorio di paternità e i due giorni facoltativi sono usufruibili soltanto dai lavoratori padri dipendenti del settore privato, secondo la Presidenza del Consiglio dei Ministri (nota n.8629 del 20.2.2013 del Dipartimento Funzione Pubblica) che ha stabilito, in modo chiaro e inequivocabile, che la normativa in questione non si applica ai dipendenti del settore pubblico, fino a che non vengano emanate specifiche disposizioni che estendano esplicitamente i congedi, con le modalità proprie e particolari del settore.

Ma la legge di Stabilità 2016 (n.208/2015, comma 205) ha previsto questo diritto “per i lavoratori dipendenti”.

Il testo della norma non esclude in nessun modo i dipendenti del pubblico impiego.

Tanto rumore per nulla

Questa è stata la grande rivoluzione del mercato del lavoro (legge n.92/2012) varata dal Governo Monti, dopo lunghe trattative e mirabolanti promesse. Ogni provvedimento legislativo recava all’inizio l’enunciazione “Al fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”. Il risultato finale è che siamo diventati il fanalino di coda delle politiche europee per i genitori lavoratori. Altri paesi, già da tempo, prevedono periodi ben più significativi di congedo obbligatorio per i padri, come Germania, Norvegia, Francia, Danimarca. In Italia, invece, la montagna ha partorito un topolino. La Legge di Stabilità 2016, legge n.208/2015, ha raddoppiato il congedo, da uno a due giorni, come abbiamo visto, ma altri disegni di legge che prevedevano due settimane di congedo obbligatorio di paternità, non sono stati approvati.

Capitolo 4

Permessi orari per i lavoratori dipendenti

I permessi orari erano originariamente correlati all'allattamento (art.10 legge n.1204/71), ma con il tempo hanno assunto il senso più complessivo dell'accudimento e della presenza vicino al neonato, estendendosi quindi anche al padre.

I permessi orari sono di un'ora al giorno, se il proprio orario di lavoro è inferiore alle sei ore quotidiane; di due ore al giorno, anche cumulabili, se il proprio orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore (art.39 Testo Unico).

I permessi orari sono usufruibili dalla fine del congedo obbligatorio ad un anno di età del bambino.

Il Testo Unico (art.40) prevede che i permessi orari possano essere utilizzati dal padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) quando i figli sono affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non li utilizzi;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente ma, ad esempio, lavoratrice autonoma, parasubordinata;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Riposi per i papà quando la mamma è casalinga

Il Consiglio di Stato (sentenza n.4293, del 9.9.2008) ha esteso il diritto ad un padre lavoratore, nel caso specifico un ispettore della Polizia di Stato, a usufruire dei riposi giornalieri, pur essendo sua moglie casalinga. Su questa significativa sentenza è poi intervenuto

il Ministero del Lavoro, a seguito di una interpretazione restrittiva fornita dall'Inps (circolare n.112 del 2009) che limitava il diritto del padre al solo caso in cui la madre casalinga fosse impegnata in attività che la distogliessero dalla cura del neonato. L'Inca nazionale, insieme a Inas, Ital e Acli, si è battuta contro questa visione miope e riduttiva dell'Istituto previdenziale, che è stato costretto a ritornare sui suoi passi, riconoscendo (circolare 118 del 2009) il diritto al padre lavoratore di usufruire dei riposi giornalieri anche quando la madre è casalinga, senza alcun'altra giustificazione. Infatti, i riposi giornalieri, sebbene inizialmente previsti per agevolare l'allattamento materno, si sono affrancati, con l'evolversi della normativa in materia e grazie al moltiplicarsi di sentenze anche di Corte Costituzionale, tra cui la già citata n.1/87, dalla precisa finalità biologica per configurarsi, in senso lato, come accudimento psicofisico del neonato.

Ciononostante, sono in corso ancora alcune azioni di contenzioso verso aziende o amministrazioni che continuano a negare questo diritto, da ritenersi oggi acquisito.

Trattamento economico e previdenziale

I riposi orari sono pagati al 100% della retribuzione. I contributi previdenziali sono accreditati figurativamente con un "nuovo" tipo di contribuzione figurativa, che ritroveremo anche per il congedo parentale. Il Testo Unico (art.35, comma 2) stabilisce che i riposi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il doppio dell'assegno sociale il cui importo varia ogni anno (per il 2015 è stato di 11.661,26 euro).

Nel pubblico impiego i riposi hanno, invece, la contribuzione obbligatoria, poiché l'Ente datore di lavoro continua a corrispondere la retribuzione.

Raddoppio dei riposi orari

Il Testo Unico permette, in caso di parto plurimo, di raddoppiare i permessi orari, sempre sulla base del proprio orario di lavoro giornaliero e di utilizzarli con libera scelta tra padre e madre, in varie combinazioni possibili.

Il parto plurimo prevede il raddoppio delle ore usufruibili, a prescindere dal numero dei figli. Se i gemelli sono tre, quattro, o addirittura di più, è previsto sempre solo il raddoppio.



Capitolo 5

Congedo parentale per i lavoratori dipendenti

La legge n.53/2000 prima e il Testo Unico (D.lgs 151/2001) poi, hanno disegnato un complesso sistema di astensione facoltativa dal lavoro per entrambi i genitori, denominato “congedi parentali”.

Il D.lgs 80/2015 ha profondamente modificato l’età dei figli per usufruire del congedo parentale e per i periodi indennizzati al 30%. Il padre acquisisce un diritto autonomo al congedo parentale, anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice, o sia una lavoratrice (colf o lavoratrice a domicilio) che non abbia diritto al congedo parentale. Il Testo Unico amplia e sviluppa il concetto base della nuova normativa per far sì che il padre sia incoraggiato ad occuparsi dei propri figli, garantendo il maggior benessere possibile del minore.

Il congedo parentale può essere usufruito solo in costanza di rapporto di lavoro.

Entrambi i genitori hanno diritto, individualmente, a beneficiarne fino al compimento dei dodici anni di età del figlio/a, con le seguenti modalità:

1. La madre, per un periodo fino a un massimo di sei mesi, frazionato o continuativo, dopo il congedo di maternità obbligatorio.

2. Il padre, dal giorno seguente la nascita del figlio, per un periodo massimo di sette mesi, frazionato o continuativo, a condizione che ne usufruisca almeno per tre mesi.

Come si vede, scatta una specie di “bonus”, un mese di congedo parentale in più per il padre rispetto alla madre, per incentivarne la presenza a fianco dei figli/e. Il periodo massimo complessivo usufruibile tra i due genitori è di 11 mesi.

Richiesta del congedo parentale

Secondo il D.lgs 80/2015, il congedo parentale va chiesto con un preavviso di 5 giorni. Tuttavia, alcuni contratti riducono questo termine a 48 ore in casi di inaspettata e non prevedibile necessità (per esempio, la chiusura improvvisa dell’asilo o la indisponibilità della baby-sitter).

Trattamento economico e accredito della contribuzione figurativa previdenziale

- **Periodo di sei mesi entro i sei anni di età del figlio/a**
Il D.lgs 80/2015, modificando il Testo Unico (art.34), prevede che le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a una **indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione**, senza limiti reddituali, dalla quale vengono escluse le voci come tredicesima e ratei aggiuntivi, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi**, fino al compimento dei sei anni del figlio. Tale periodo è coperto da contribuzione previdenziale figurativa con accredito, ai sensi della legge n.155/81, cioè con riferimento alla media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di rapporto di lavoro nell’anno solare in cui si collocano i periodi di congedo parentale fruiti. Dal 2005, per il calcolo della contribuzione figurativa, va inoltre tenuta presente la legge n.183/2010 (art. 40).

- **Periodo oltre i sei mesi entro i sei anni e tra i sei e gli otto anni di età del figlio/a**

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale, sia quelli successivi ai sei mesi entro i sei anni del bambino, già esaminati, sia tutti i periodi usufruibili dai sei agli otto anni di età del figlio/a, **l'indennità spetta sempre nella misura del 30% della retribuzione**, ma a condizione che il reddito individuale del richiedente (nell'anno in cui inizia il congedo parentale) sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Per il 2015 il reddito non doveva superare 16.327,68 euro annui. Il reddito individuale (non familiare!) da considerare per il richiedente è quello dell'anno in cui inizia il congedo parentale. Ai fini del computo del reddito si considerano tutte le entrate assoggettabili ad Irpef con esclusione della casa di abitazione, del trattamento di fine rapporto, degli arretrati a tassazione separata e dell'indennità stessa del congedo parentale. Questi periodi di congedo parentale vengono accreditati ai fini pensionistici con **contribuzione figurativa ridotta**. Il valore retributivo della contribuzione è riferito al doppio dell'importo dell'assegno sociale, che varia ogni anno (per il 2015 era 11.661,26 euro) proporzionato ai periodi di astensione. Per "riparare" il danno che viene a crearsi ai fini pensionistici, l'interessata/o può integrare con il riscatto (art.13 legge n.1338/62), oppure con versamenti volontari. Questo tipo di contribuzione figurativa "ridotta" copre anche i periodi di congedo parentale per i quali non spetta il trattamento economico, cioè per i lavoratori che superano il reddito individuale indicato.

- **Periodi di congedo dagli otto ai dodici anni**

I periodi di congedo parentale fruibili, (D.lgs 80/2015), dagli 8 ai 12 anni non sono in nessun caso **indennizzabili, neanche quindi con il limite di reddito**.

Miglioramenti contrattuali e previdenziali nel Pubblico impiego

Nel settore pubblico, tutti i contratti prevedono un mese di congedo parentale all'anno pari al 100% della retribuzione, nei primi tre anni. La contribuzione in questo caso è quindi obbligatoria.

Per il pubblico impiego, i periodi di congedo parentale retribuiti al 30% dello stipendio, la contribuzione figurativa viene calcolata nel seguente modo: 30 per cento con contribuzione obbligatoria e il 70 per cento con contribuzione figurativa. I periodi di congedo parentale non retribuiti sono coperti completamente da contribuzione figurativa (art.8 legge n.155/81).

Come utilizzare il congedo parentale

Il congedo parentale può essere usufruito per un periodo intero o frazionato. Quando si vuole beneficiare del periodo intero fino al massimo previsto, vanno considerati anche i giorni festivi e prefestivi. Se invece si vuole usufruirne in modo frazionato, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro, per evitare che vengano compresi nel periodo di congedo parentale i giorni festivi infrasettimanali, i sabati e le domeniche. Per esempio, se si prende il congedo dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza riprendere il lavoro il lunedì successivo, i giorni conteggiati saranno 7 anziché 5 giorni.

Durante i periodi di congedo parentale non si maturano le ferie. Non si ha diritto neanche alla tredicesima o ad altre eventuali gratifiche. Tuttavia, alcuni contratti hanno introdotto miglioramenti economici e di risultato ai fini della carriera.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal giorno successivo la nascita del figlio anche mentre la madre è in congedo di maternità o usufruisce dei riposi giornalieri. Entrambi i genitori possono comunque usufruire del congedo parentale anche contemporaneamente.

Il Testo Unico prevede che i genitori possano chiedere il congedo parentale per ogni figlio: quindi, tanti figli, tanti congedi parentali. Ogni genitore ha un diritto autonomo al congedo parentale.

Riscatto dei periodi di congedo parentale al di fuori del rapporto di lavoro

I periodi di congedo parentale possono essere riscattati, con onere economico, ai fini pensionistici. Tuttavia, bisogna valutare la convenienza situazione per situazione.

La legge di Stabilità 2016 (n.208/2015, comma 298) permette finalmente il cumulo per il riscatto del congedo parentale e della laurea, prima normativamente impedito. Su questa possibilità che apre nuove prospettive per le lavoratrici madri e padri ai fini pensionistici, è importante la consulenza dell’Inca.

Genitore unico

Se c’è un unico genitore (Testo Unico art.32), questi può usufruire dell’intero periodo di congedo parentale fino ad un massimo di dieci mesi. **Come genitore unico vengono considerati i seguenti casi:**

1. morte di un genitore;
2. abbandono da parte di un genitore;
3. affidamento con provvedimento formale ad un solo genitore;
4. non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Oltre i casi indicati, l’Inca si sta battendo perché vengano riconosciute altre fattispecie. Infatti, la normativa non prevede la possibilità di congedo per i genitori definiti genericamente “single”.

Congedo parentale orario

La legge n.228/2012 (art.1, comma 339) ha delegato alla contrattazione collettiva, non solo nazionale ma anche di secondo livello, il compito di definire le modalità di fruizione del congedo parentale orario, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Alcuni accordi sindacali sono già stati firmati. Compito del sindacato è quindi oggi estendere accordi che fissino **modalità favorevoli e flessibili per i genitori lavoratori interessati a questo tipo di congedo orario.**

Il D.lgs 80/2015 permette invece ai genitori lavoratori di fare una domanda individuale, anche in assenza di contrattazione.

Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

Cumulabilità con altri permessi

Il congedo parentale orario non è cumulabile con i riposi giornalieri (ex allattamento). Invece è cumulabile con i permessi della Legge quadro sull'handicap, legge n.104/92.

Richiesta

Il congedo parentale orario deve essere richiesto con un preavviso di due giorni.

È un'ulteriore possibilità di scelta per i genitori lavoratori che possono, quindi, alternare, nei limiti previsti, tutti i tipi di congedo parentale che la legislazione oggi offre.

Tabella riassuntiva

	Congedo parentale ad ore (art. 32 T.U.)
Parentale ad ore per altro figlio (art. 32 T.U.)	non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio (artt. 39 e 40 T.U.)	non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio (artt. 33 e 42 T.U.)	non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104)	compatibile

Capitolo 6

Alternative al congedo parentale

Part-time

Per avere una visione completa delle alternative che si offrono ai genitori lavoratori, bisogna tener presente anche il D.lgs 81/2015. In particolare, l'articolo 8, comma 7, afferma che *“il lavoratore può chiedere per una sola volta, invece del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50 %”*. Il preavviso necessario è di 15 giorni, mentre, come abbiamo visto, per il congedo parentale è di due. Va affrontata e analizzata dettagliatamente, da ogni angolazione, retributiva e previdenziale, la scelta migliore tra congedo parentale orario e part-time.

Voucher Baby sitting

La madre lavoratrice ha la possibilità di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, **in alternativa** al congedo parentale, i voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, oppure un contributo per il pagamento degli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.

Possono accedere al beneficio:

- le lavoratrici dipendenti di amministrazioni pubbliche o di privati datori di lavoro;
- le lavoratrici iscritte alla gestione separata (comprese le libere professioniste, che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate); che si

trovino al momento di presentazione della domanda ancora negli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità, e non abbiano fruito di tutto il periodo di congedo parentale.

L'importo del contributo è di 600 euro mensili ed è erogato per un periodo massimo di sei mesi; tre mesi per le lavoratrici iscritte alla gestione separata, in alternativa alla fruizione del congedo parentale; di conseguenza o si usufruisce del voucher o del congedo parentale.

Il contributo per la fruizione della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati viene erogato attraverso pagamento diretto alla struttura scolastica prescelta dalla madre per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice.

Detto contributo sarà erogato esclusivamente se il servizio per l'infanzia viene svolto da una struttura scelta dalla lavoratrice tra quelle accreditate presso l'INPS.

Il contributo concesso per il pagamento dei servizi di baby sitting viene erogato attraverso il sistema di buoni lavoro; pertanto, l'INPS erogherà 600 euro in voucher, per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice.

I voucher sono unicamente cartacei e dovranno essere ritirati dalla madre



lavoratrice presso la sede provinciale INPS territorialmente competente, individuata in base alla residenza o al domicilio temporaneo dichiarato nella domanda di accesso a tale prestazione. I voucher dovranno essere ritirati entro e non oltre 120 giorni dalla ricevuta comunicazione di accoglimento della domanda tramite i canali telematici. Il mancato ritiro o il ritiro parziale comporteranno l'automatica rinuncia al beneficio o alla parte di voucher non ritirata nel termine, con il conseguente ripristino della possibilità di utilizzo del periodo di congedo parentale al quale si era rinunciato nel momento di presentazione della richiesta.

La domanda può essere presentata all'Inps tramite l'INCA.

La legge di Stabilità 2016 (n.208/2015) prevede l'emanazione di un decreto, entro 60 giorni dalla entrata in vigore della legge stessa, per estendere l'utilizzo del bonus anche alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici.



Capitolo 7

Congedo per malattia del figliolo

Congedi per figlie fino a tre anni di età

I genitori lavoratori dipendenti pubblici e privati hanno il diritto ad un congedo, senza limiti temporali, per malattia del figlio/a fino a tre anni di età. Le patologie del minore devono essere certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e non influisce la gravità della patologia stessa. Com'è noto, infatti, i bambini fino ai tre anni sono soggetti ad una morbilità frequente e si ammalano spessissimo. I genitori possono scegliere di stare vicino al figlio ammalato per il periodo della prognosi, ma mai insieme, **solo in alternativa**. Ogni figlio ha diritto al proprio congedo di malattia: tanti figli, tanti congedi.

Trattamento economico e previdenziale

- **Indennità.** Nel settore privato, questi congedi non sono retribuiti. Nel pubblico, è previsto contrattualmente un mese di congedo per malattia figlio al 100% della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni. Ovviamente, le lavoratrici del pubblico impiego usufruiscono, quindi, in misura maggiore di questo congedo rispetto a quelle del settore privato.
- **Contribuzione figurativa.** I periodi di congedo parentale per malattia del figlio/a sono validi ai fini del diritto e della misura della pensione (art.8, legge n.155/81). Nel Pubblico impiego, per i periodi retribuiti al 100% della retribuzione si versa la contribuzione obbligatoria, mentre i periodi non retribuiti sono accreditati con contribuzione figurativa.

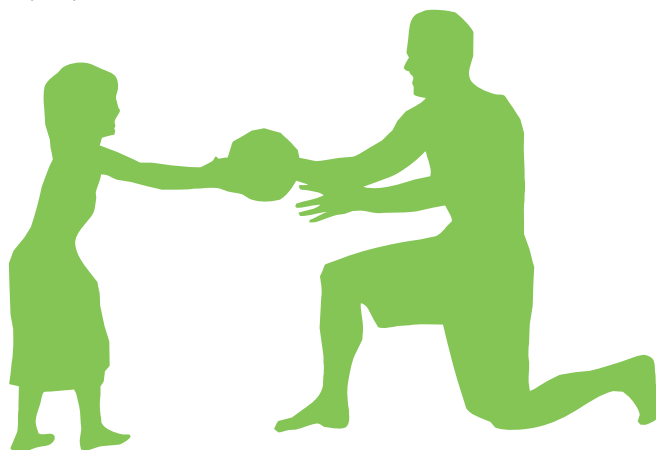
Congedi per figlie tra i tre e gli otto anni di età

I lavoratori dipendenti, pubblici e privati, hanno diritto a 5 giorni l'anno di congedo per ogni figlio/a fino al compimento degli otto anni di età. I genitori possono beneficiarne solo in alternativa e non contemporaneamente. Nel pubblico impiego, così come avviene nel privato, questi giorni non sono retribuiti.

Contribuzione figurativa.

I giorni di congedo sono accreditati con la contribuzione figurativa "ridotta" (che abbiamo incontrato per i permessi orari e per i congedi parentali), cioè per un valore pari al doppio dell'assegno sociale (nel 2015 l'importo è stato di 11.661,26 euro). Nel Pubblico impiego, invece, sono accreditati con la contribuzione figurativa "piena" (legge n.155/81).

N.B. Sia nel pubblico che nel privato, ai congedi per malattia del figlio/a non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il bambino ammalato non può essere sottoposto a visita fiscale, né il genitore che lo accudisce deve rispettare le fasce orarie di reperibilità.



Capitolo 8

Genitori adottivi e affidatari lavoratori dipendenti

Uno dei principi fondanti del Testo Unico è quello di equiparare la maternità e la paternità biologiche a quelle adottive e affidatarie. I genitori adottivi e affidatari hanno però dovuto attendere la legge n.244/2007 (Finanziaria 2008) e alcune significative sentenze della Corte Costituzionale, per vedere riconosciute appieno le stesse opportunità previste per i genitori naturali. Solo successivamente, quindi, è stato integrato il Testo Unico con modifiche significative.

Attualmente, i genitori adottivi e affidatari hanno gli stessi diritti di quelli biologici, ovviamente con differenti limiti di età dei figli/e, dato che, spesso, non si tratta di neonati, ma di bambini e ragazzi. Il congedo di maternità e di paternità può essere usufruito dalla mamma o dal papà, a scelta dei genitori stessi, perché non è necessario il riposo psicofisico della gestante dopo il parto. Anche in questo caso il periodo di congedo obbligatorio è di 5 mesi e un giorno e l'effettivo ingresso in famiglia viene equiparato alla nascita.

Il D.lgs 80/2015 amplia i diritti dei genitori adottivi e affidatari.

In caso di **adozione nazionale**, il congedo obbligatorio spetta per un periodo di cinque mesi dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di **adozione internazionale**, il congedo può essere anche usufruito in modo frazionato per il periodo di permanenza all'estero necessario per le pratiche relative, di solito burocraticamente complesse, ferma restando la durata massima del congedo, sempre di cinque mesi e un giorno.

Sia per le adozioni nazionali che per quelle internazionali, l'età massima dei ragazzi, per usufruire del congedo obbligatorio, è di 18 anni.

Per le adozioni internazionali, opera la Commissione per le adozioni internazionali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Viene ribadito il ruolo degli Enti Autorizzati, come tramite necessario per ogni adempimento, che certificano le date di ingresso e i periodi di congedo usufruiti.

Padre in congedo obbligatorio e facoltativo

Il padre adottivo e affidatario lavoratore dipendente, può usufruire dei due giorni di congedo obbligatorio e dei due facoltativi, previsti per i genitori biologici. Ovviamente, il termine del quinto mese decorre, nel caso di adozione nazionale, dall'effettivo ingresso in famiglia, mentre per quella internazionale, dalla data di ingresso del minore in Italia.

Affidamento non preadottivo

Per l'affidamento non preadottivo (legge n.184/1983, artt.2 e seguenti) è previsto un periodo di congedo obbligatorio di tre mesi, usufruibili però entro cinque mesi dalla data dell'affidamento fino alla maggiore età del figlio/a.

Congedo parentale

I genitori adottivi hanno diritto, come quelli naturali, al congedo parentale, che può essere fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia (D.lgs 80/2015) e fino al raggiungimento della maggiore età. L'indennità, pari al 30% della retribuzione, per il periodo complessivo di sei mesi tra i genitori, è erogata fino ai sei anni dall'ingresso in famiglia del minore.

Gli altri periodi di congedo parentale sono:

- oltre i sei mesi entro i sei anni dall'ingresso in famiglia;
- dai sei anni agli otto anni dall'ingresso in famiglia.

Questi congedi possono essere indennizzati solo se il reddito individuale del genitore richiedente non supera due volte e mezzo il trattamento minimo di pensione (Testo Unico, art.34, comma 3). Per il 2015, il tetto è stato di 16.327,68 euro annui.

I periodi di congedo dagli otto ai dodici anni dall'ingresso in famiglia non vengono comunque indennizzati, neanche con il limite reddituale.

Riposi orari (ex allattamento)

I genitori adottivi e affidatari possono usufruire, entro un anno dall'ingresso in famiglia del figlio/a, dei riposi orari, modulati in base al proprio orario di lavoro, come è previsto per i genitori naturali. Questa opportunità è scaturita da una sentenza della Corte Costituzionale (n.104 del 2003) che ha modificato il Testo Unico, laddove prevede i riposi per figli/e adottati fino a un anno di età, facendo giustizia di una incongruenza logica in esso presente. Infatti, poiché la maggior parte dei minori adottati ha più di un anno età, il diritto ai riposi (ex allattamento) era nei fatti non utilizzabile.

Lavoro notturno

Nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia del figlio/a, che non superi il dodicesimo anno di età, la lavoratrice madre adottiva o in alternativa il lavoratore padre, non sono obbligati al lavoro notturno (D.lgs 80/2015, art.11).

Congedo per malattia del figliola

La finanziaria 2008 (legge n.244/2007) non ha, invece, modificato il periodo di congedo per malattia del figlio/a (art.50 Testo Unico). Rimangono in vigore, pertanto, i limiti di età stabiliti da questo articolo. Sembrerebbe, quindi, una svista del legislatore, a meno che non si voglia supporre che, trattandosi di un congedo di minore rilevanza - per quanto retribuito nel pubblico impiego - si sia voluto mantenere un criterio restrittivo.

Adozioni per autonome e libere professioniste

Il D.lgs 80/2015 ha esteso alle lavoratrici autonome, alle imprenditrici agricole e alle libere professioniste i diritti in materia di adozioni.

Le lavoratrici autonome, le imprenditrici agricole e le libere professioniste hanno diritto all'indennità in caso di adozione e di affidamento per gli stessi periodi e con le stesse modalità delle lavoratrici dipendenti.



Capitolo 9

9 congedi per lavoratrici parasubordinate

Un disegno di legge che sta seguendo il suo cammino parlamentare, una volta approvato, dovrebbe portare sostanziali cambiamenti per le lavoratrici, e i lavoratori, iscritti alla Gestione separata. Come prima, **importante novità, per queste varie tipologie di lavoratrici, non sarà più necessario smettere di lavorare durante il congedo obbligatorio di maternità**, diritto che oggi è previsto solo per le libere professioniste, iscritte alle varie casse professionali (notaie, architette, veterinarie...). Altra modifica significativamente positiva riguarda il congedo parentale, con il relativo trattamento economico del 30% del reddito, che sarà erogato per 6 mesi entro i primi tre anni del figlio/a.

Oggi, dopo alcuni anni di faticosi tentativi legislativi, siamo ancora fermi all'approvazione del Decreto ministeriale del 12.7.2007 e la sua tardiva entrata in vigore il 7 novembre dello stesso anno, per le lavoratrici madri, anche adottive e affidatarie, iscritte alla gestione separata dell'Inps. Con il decreto citato si è compiuto finalmente un significativo passo avanti nell'equiparazione alle lavoratrici dipendenti, per la tutela della maternità. Ovviamente, permangono sostanziali differenze dovute al rapporto di lavoro non subordinato, ma il risultato è tutt'altro che marginale se si considera che era prevista inizialmente solo una indennità economica. Il moltiplicarsi di questo tipo di contratti e l'elevato numero di lavoratrici e di lavoratori coinvolti, hanno fatto sì che si affermasse un principio di parità, non più rinviabile. È un primo passo significativo al quale ne devono seguire di ulteriori, perché ancora troppe sono le tutele che rimangono sulla carta, a causa del forte ricatto occupazionale e della mancanza di prospettive migliori per la stabilità del posto di lavoro.

Chi ne ha diritto

Hanno diritto al congedo di maternità, come previsto dal Testo Unico per le lavoratrici dipendenti (art.16 e 17), tutte le iscritte alla Gestione separata presso l'Inps, (art.2, comma 26, legge n.335/95), genericamente definite "parasubordinate", purché:

1. non siano assicurate presso altra forma previdenziale;
2. non siano pensionate.

Le iscritte alla gestione separata dell'Inps devono versare un'aliquota contributiva aggiuntiva dello 0,72% per malattia, maternità e assegno al nucleo familiare.

In particolare, per meglio specificare, si tratta di:

- collaboratrici coordinate e continuative;
- lavoratrici a progetto;
- le associate in partecipazione;
- le lavoratrici che svolgono, per lo stesso committente, prestazioni occasionali (art.61, comma 2, D.lgs 276/2003) inferiori a 30 giorni l'anno e con un compenso inferiore a 5.000 euro annui.

Inoltre, sono compresi anche i sindaci, i revisori di società, di associazioni e di altri enti con o senza personalità giuridica, i titolari di rapporto autonomo occasionale, i venditori porta a porta, i titolari di assegno di ricerca e le amministratrici.

Le collaboratrici coordinate e continuative, le lavoratrici a progetto, le associate in partecipazione e tutte le altre lavoratrici in elenco hanno diritto al congedo di maternità obbligatorio, "normale", anticipato, flessibile e per parto prematuro, come previsto per le lavoratrici dipendenti.

A queste stesse lavoratrici è stato esteso anche il congedo di

maternità, che decorre dal rientro a casa del neonato, in caso di ricovero per parto prematuro in struttura pubblica e privata (sentenza Corte Costituzionale n.116/2011).

C'è però una differenza sostanziale

Infatti, per accedere al congedo obbligatorio è indispensabile uno specifico requisito contributivo. Le lavoratrici parasubordinate devono aver versato almeno tre mensilità di una contribuzione previdenziale, comprensiva dello 0,72%, nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, cioè del periodo di congedo obbligatorio. La novità importante del D.lgs 80/2015 è che le lavoratrici hanno diritto all'indennità di maternità anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte dei committenti e degli associanti.

I dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile vanno calcolati sulla base della data presunta del parto (D.M.12.7.2007) e quindi varia a seconda se si entra in astensione anticipata o se si sceglie il congedo flessibile.

Se la lavoratrice parasubordinata non è più iscritta alla Gestione separata dell'Inps al momento in cui inizia il periodo indennizzabile, ma ha comunque maturato il requisito contributivo previsto, conserva il diritto all'indennità di maternità, a meno che, nel frattempo, non abbia ottenuto un contratto di lavoro dipendente o abbia intrapreso un'attività autonoma che le permette di usufruire una indennità di maternità maggiore.

L'importo della indennità

L'indennità deve essere calcolata per ogni giorno del periodo indennizzabile, festività comprese, in misura pari all'80% di 1/365esimo del reddito derivante da attività di collaborazione a progetto o di associazione in partecipazione.

L'indennità è pari all'80% del reddito giornaliero percepito dalla

collaboratrice o dall'associata, considerando le forme più diffuse di questi contratti, nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile, cioè l'inizio del congedo obbligatorio, che ovviamente varia a seconda del periodo richiesto dalla lavoratrice, ad esempio anticipato o flessibile.

I redditi da considerare sono “sempre e soltanto” quelli utili ai fini contributivi nei limiti del massimale di reddito.

Per ottenere l'indennità di maternità per congedo obbligatorio, le lavoratrici parasubordinate devono comunque astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

Accredito figurativo dei contributi previdenziali

Anche le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'accredito figurativo dei periodi di astensione dal lavoro che influiscono sulla misura e il diritto alla pensione.

Congedo di paternità

I lavoratori padri iscritti alla Gestione separata dell'Inps e in regola con il versamento di tre mensilità contributive, così come le lavoratrici madri, possono usufruire del congedo di paternità nei casi di:

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

Anche per i padri vale il diritto all'indennità per il congedo obbligatorio in caso di mancato versamento dei contributi.

L'indennità di paternità è prevista solo nei tre mesi successivi la nascita del figlio/a.

Anche i lavoratori padri parasubordinati, che usufruiscono del congedo di paternità, devono astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

Adozioni

L'articolo 13 del D.lgs 80/2015 ha modificato in senso migliorativo il congedo per adozioni, riconoscendo finalmente anche a queste lavoratrici il diritto a un periodo di cinque mesi, come per le lavoratrici dipendenti. Rimane qualche incertezza sul limite di età degli adottati, dato che si attende un decreto specifico in materia.

Congedo parentale

Se per il congedo di maternità obbligatorio c'è stata la sostanziale equiparazione alle lavoratrici dipendenti, dobbiamo, invece, sottolineare che il congedo parentale per le lavoratrici e i lavoratori parasubordinati, ha la durata di SOLI tre mesi, continuativi o frazionati, entro il compimento di un anno di età del bambino.

Requisiti. Per il congedo parentale, le lavoratrici devono aver versato necessariamente almeno tre mesi di contribuzione previdenziale nella Gestione separata dell'Inps. Questo stesso requisito vale per i lavoratori padri. Per ottenerlo, occorre che le lavoratrici abbiano necessariamente un rapporto di lavoro in atto, ma durante il periodo di congedo parentale devono astenersi dal prestare qualunque attività lavorativa.

Calcolo dell'indennità. La misura dell'indennità per il congedo parentale è calcolata al 30% del reddito preso a riferimento per l'indennità di maternità.

Il diritto al congedo parentale per parti plurimi è riconoscibile per ogni figlio, cioè tanti figli tanti congedi parentali, sempre nei limiti previsti per questa tipologia di lavoratori, e cioè tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Contribuzione figurativa. Anche i periodi di congedo parentale

sono coperti da contribuzione figurativa previdenziale, ai fini del diritto e della misura della pensione.

Alternative al congedo parentale.

La legge n.92/2012, di riforma del mercato del lavoro, e il Decreto applicativo (DM 22.12.2012) riguarda anche le lavoratrici parasubordinate. Pertanto, queste lavoratrici, come quelle dipendenti, possono scegliere tra un mese di congedo parentale o 600 euro in voucher per la baby-sitter, oppure il pagamento diretto alla struttura per l'infanzia prescelta, ovviamente nell'ambito dei tre mesi di congedo parentale spettanti a questi lavoratori.

Automatismo delle prestazioni.

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata hanno, oggi, diritto all'indennità di maternità e paternità anche in caso di mancato versamento dei contributi alla gestione previdenziale (D.lgs 80/2015, art 13). Questo è un principio importante, per il quale l'Inca si è sempre battuta.



Capitolo 10

L'assegno di maternità dello Stato per lavoratrici precarie o disoccupate

Le madri che lavorano saltuariamente, in modo occasionale e precario, nonché le stagionali, disoccupate, in cassa integrazione, in mobilità, possono richiedere **L'Assegno di maternità dello Stato pagato dall'Inps**.

La maggior parte delle donne, specie giovani madri, si trova in queste condizioni. Inoltre, per le numerose immigrate questa prestazione economica rappresenta, spesso, l'unica possibilità di aiuto per mantenere il neonato. Diventa importante, quindi, conoscere le condizioni per le quali si ha diritto a questo assegno.

L'assegno (pari a 2.086,24 euro annui per il 2015) può essere pagato in **misura intera**, se la madre non ha diritto a nessuna indennità di maternità.

In quota differenziale, se la madre ha diritto ad una indennità di maternità di importo complessivo inferiore rispetto all'assegno.

Se l'indennità di maternità prevista nella Gestione separata dell'Inps risulta inferiore a quella dell'assegno dello Stato, le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'integrazione fino a concorrenza dell'importo.

L'Assegno viene pagato per ogni figlio: tanti nati, tanti assegni. La domanda deve assolutamente essere presentata entro sei



mesi dalla nascita, o dall'ingresso in famiglia, pena la decadenza dal diritto (termine perentorio).

Chi ne ha diritto:

- cittadine italiane o comunitarie residenti in Italia al momento del parto o dell'ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia della richiedente;
- cittadine non comunitarie residenti in Italia al momento del parto o dell'ingresso nella famiglia della richiedente, che deve essere in possesso del permesso di soggiorno CE soggiornanti di lungo periodo.
- Il figlio di una cittadina non comunitaria nato all'estero deve avere lo stesso titolo di soggiorno della madre, mentre non occorre il titolo di soggiorno per il figlio nato in Italia.

Quali sono i requisiti

La lavoratrice deve avere tre mesi di contribuzione previdenziale nel periodo compreso tra i 18 o i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia. Può aver lavorato come subordinata, parasubordinata o in forma autonoma.

Se la lavoratrice è stata licenziata o si è dimessa, vale sempre il requisito dei tre mesi di contribuzione per maternità nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti la data del parto o dell'ingresso in famiglia. Diverso è il caso della lavoratrice disoccupata, che ha usufruito in passato di mobilità, di AspI o Mini AspI, di NASpI, di cassa integrazione, malattia o maternità, ASU o LPU. Per lei, il requisito è che tra l'ultimo giorno della prestazione economica fruita e la data del parto, o di ingresso in famiglia, non sia trascorso un periodo di tempo superiore a quello di utilizzo della prestazione stessa. Comunque, il periodo tra l'ultimo giorno della prestazione usufruita e la data del parto non può essere superiore a 9 mesi.

Padri precari e disoccupati

In casi particolari, l'assegno di Stato può essere richiesto anche dal padre e da altri soggetti. Si tratta di una molteplicità di situazioni che va esaminata specificamente. È quindi importante rivolgersi all'Inca per una consulenza personalizzata.



Capitolo 11

Assegno di maternità dei Comuni

L'assegno di maternità dei Comuni è una prestazione assistenziale, da richiedersi al Comune di residenza e pagato direttamente dall'Inps in presenza di specifici requisiti reddituali la cui verifica compete al Comune di residenza. L'assegno spetta alle donne non occupate e a quelle occupate, purché queste ultime non abbiano diritto ad altri trattamenti economici di maternità ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno.

L'assegno di maternità dei Comuni spetta alle seguenti categorie, purché residenti in Italia:

- alle cittadine italiane;
- alle cittadine comunitarie;
- alle cittadine extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno;
- alle cittadine non comunitarie in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo;
- alle cittadine non comunitarie in possesso della carta di soggiorno di familiare di cittadino dell'Unione o Italiano, della durata di cinque anni;
- cittadine non comunitarie in possesso della carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro.

La domanda va presentata al Comune di residenza entro 6 mesi dalla data del parto o dell'ingresso in famiglia del minore.

In caso di madre minorenni, alla domanda e alla riscossione è abilitato il padre maggiorenne, a condizione che la madre sia regolarmente soggiornante in Italia al momento del parto, che il figlio sia riconosciuto dal padre, che si trovi nella sua famiglia anagrafica e sia soggetto alla potestà del padre.

Nel caso anche il padre sia minorenni o non siano verificate le dette condizioni, la domanda viene presentata per conto della madre dal genitore della stessa o dal legale rappresentante.

L'importo dell'assegno e il requisito reddituale, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento, avvenuti nell'anno 2016, sono i seguenti:

- assegno di maternità (in misura piena) = Euro 338,89 mensili per complessivi Euro 1.694,45 (Euro 338,89 x 5 mesi)
- Indicatore della Situazione Economica Equivalente (I.S.E.E.) con riferimento ai nuclei familiari con tre componenti = 16.954,95 euro all'anno.



Capitolo 12

L'assegno di natalità (Bonus bebé)

Si tratta di un'agevolazione a favore delle famiglie con reddito I.S.E.E. basso. Il Bonus consiste nell'erogazione ai genitori di un assegno a partire dal momento della nascita del bambino, o in caso di adozione dalla sua entrata in famiglia, fino al compimento del suo terzo anno di vita.

Possono richiedere il Bonus i genitori di bambini nati o adottati dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017.

Per poter accedere al beneficio, tuttavia, si deve rispettare un parametro di natura economica, e cioè possedere un reddito I.S.E.E. non superiore a 25.000 euro l'anno.

Le modalità di erogazione sono due, a seconda dell'importo dell'I.S.E.E. del nucleo familiare beneficiario e secondo la DSU (Dichiarazione Sostitutiva Unica).

Le famiglie interessate, sempre se rispondenti ai requisiti richiesti, potranno incassare un importo di 960 euro annui, versati in 12 rate mensili da 80 euro ciascuna qualora il reddito I.S.E.E. rientri appunto entro la soglia dei 25.000 euro.

Nel caso in cui, invece, il nucleo familiare beneficiario possieda un I.S.E.E. che non supera i 7.000 euro annui, le quote mensili del bonus potranno aumentare fino a 160 euro, corrispondenti a 1.920 euro annui, sempre suddivise in 12 rate.

Ai fini della richiesta del Bonus Bebè, si ricorda che la domanda deve essere presentata soltanto da uno dei genitori conviventi con il figlio per via telematica all'INPS, anche tramite l'INCA.

La domanda per poter ottenere il Bonus Bebè deve, inoltre, essere inviata a partire dal giorno della nascita del bambino oppure del suo ingresso nel nucleo familiare, e non oltre i 90 giorni. Bisogna fare molta attenzione ogni anno a non far scadere la domanda.



Capitolo 13

Assegno dei Comuni per nuclei familiari con almeno tre figli minori

L'assegno per il nucleo familiare è un contributo concesso dal Comune tramite l'Inps a favore dei nuclei familiari, con almeno tre figli minorenni, il cui valore I.S.E.E. non superi determinati valori.

Hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare dei Comuni:

- **i nuclei familiari composti da cittadini italiani e dell'Unione europea** residenti, da cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo, nonché dai familiari non aventi la cittadinanza di uno stato membro che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- **i nuclei familiari composti almeno da un genitore e tre figli minori** (appartenenti alla stessa famiglia anagrafica), che siano figli del richiedente medesimo o del coniuge o da essi ricevuti in affidamento preadottivo;
- **i nuclei familiari con risorse reddituali e patrimoniali non superiori a quelle previste dall'I.S.E.E.** valido per l'assegno. Per l'anno 2016 l'I.S.E.E. è pari a 8.555,99 euro.

L'importo dell'assegno è annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Per l'anno 2016, l'importo è pari in misura intera a euro 141,30 mensili per 13 mensilità (euro 1.836,90 all'anno).

Capitolo 14

Genitori di figli con handicap

La nascita di un figlio con disabilità è un evento che disattende spesso fantasie e speranze e si trasforma in un impegno gravoso e pieno di incognite per le famiglie. I genitori coniugano con difficoltà l'assistenza al proprio figlio/a con le esigenze lavorative. Dal 1992, anno di emanazione della legge quadro sulla disabilità (n.104), sono state introdotte agevolazioni fruibili sul posto di lavoro esplicitamente dirette ai genitori e ai familiari di persone con handicap in situazione di gravità e ai lavoratori disabili. Nel corso degli anni, soprattutto con la legge n.388/2000, sono stati previsti altri benefici. Infine, con il Testo Unico (Decreto Legislativo n.151/01) per la tutela della maternità e paternità si è raggiunto un quadro normativo di riferimento per aiutare tutti i genitori lavoratori, comprendendo nella fattispecie anche quelli con figli in situazione di handicap grave.

Cosa si intende per handicap

La legge n.104/92 definisce la persona in situazione di handicap grave *“colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”* (art. 3, comma 1, legge n.104/92). L'handicap assume carattere di gravità *“qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, nella sfera individuale o in quella di relazione...”* (art. 3, comma 3, legge n.104/92).

Prolungamento del congedo parentale

Trascorso il periodo di congedo di maternità (congedo obbligatorio) e i successivi mesi di congedo parentale (art. 32 D.lgs. 151/2001) la madre o in alternativa il padre, che assistono un figlio in situazione di handicap grave, possono usufruire di un periodo di ulteriore astensione dal lavoro fino al compimento dei dodici anni di vita del bambino (art. 8 D.lgs. 80/2015). Durante tale periodo, il lavoratore riceverà una indennità pari al 30% della retribuzione così come per il congedo parentale retribuito, di cui è appunto il suo prolungamento. La durata massima del congedo parentale “normale” e del suo prolungamento, tra i genitori, è di 3 anni. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro genitore non ne abbia diritto.

Quali sono i requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato, ma in questo caso i permessi durano fino alla scadenza del contratto.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile. Tuttavia, i genitori potranno fruire del prolungamento del congedo parentale (art. 33, D.lgs n.151/2001) anche qualora i sanitari del figlio disabile ricoverato richiedano la presenza del genitore.

Permessi orari

Dopo il primo anno di vita del bambino e in alternativa al prolungamento del congedo parentale, fino al compimento del terzo anno di vita, i genitori che assistono un figlio, in situazione di handicap grave, possono fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito. Nel caso in cui l’orario di lavoro sia inferiore alle sei ore giornaliere, il permesso retribuito è limitato a una sola ora.

Quali sono i requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Permessi mensili (3 giorni)

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e dei permessi orari giornalieri, i genitori, anche adottivi, di figli in situazione di handicap grave, possono fruire di tre giorni di permesso mensile retribuiti, in maniera continuativa o frazionata (anche a ore). Laddove i genitori siano entrambi lavoratori dipendenti, il diritto può essere ripartito tra i due, sempre nel limite massimo dei 3 giorni.

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato.
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave del minore.
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile.

Congedo biennale retribuito

Il congedo biennale retribuito è stato introdotto con la finanziaria 2001 (legge n.388/2000). Si tratta di una nuova opportunità che si aggiunge al congedo biennale non retribuito, istituito un anno prima (legge n.53/2000). Grazie a questa novità, i genitori-lavoratori naturali, adottivi o affidatari di un bambino disabile possono assentarsi dal lavoro sino a due anni, senza subire alcuna

penalizzazione retributiva. Il beneficio è esteso ai fratelli o sorelle conviventi, qualora i genitori siano deceduti. Il congedo biennale retribuito gode di una notevole flessibilità, sia perché si può frazionare in periodi giornalieri, settimanali o mensili, sia perché può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto che possono garantire un'adeguata assistenza al familiare disabile.

I genitori (naturali, adottivi o affidatari) possono chiedere il congedo alternativamente e non contemporaneamente e il periodo concesso non può essere complessivamente superiore a due anni. In caso di affidamento, il congedo è fruibile fino alla scadenza del periodo di affidamento.

La convivenza non è richiesta. Il papà può chiedere il congedo retribuito anche quando la mamma è:

- in congedo di maternità;
- in congedo parentale;
- in congedo non retribuito.

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 previdenziale figurativa.

Complessivamente, le norme prevedono che:

- I genitori, anche adottivi, con bambini fino a tre anni di età hanno la possibilità di fruire, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero delle ore di riposo giornaliera (dopo il primo anno di vita del bambino), ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito.
- I genitori, anche adottivi, con bambini oltre i tre anni e fino ai dodici anni di età possono beneficiare, in alternativa, dei tre giorni di permesso, ovvero del prolungamento del congedo parentale, ovvero del congedo biennale retribuito.

- I genitori, anche adottivi, con figli oltre i dodici anni di età possono fruire dei tre giorni di permesso mensile, ovvero del congedo biennale retribuito.

Il congedo retribuito disposto nel 2001 per aiutare i genitori con figli gravemente disabili diventa un'opportunità. Gli interventi della Corte Costituzionale hanno nel tempo allargato la platea dei destinatari e il D.lgs. 119/2011, in attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n.183, ha provveduto al riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

Il D.lgs. 119/2011 stabilisce, inoltre, un tassativo ordine di priorità tra gli aventi diritto:

- coniuge convivente con il disabile (Corte Costituzionale n.158/2007)
- genitori (naturali, adottivi o affidatari) del disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge;
- figlio/a convivente con il genitore disabile (Corte Costituzionale n.19/09) in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del genitore;
- fratelli o sorelle conviventi con il disabile in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli (Corte Costituzionale n.233/2005);
- parente o affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di tutti gli altri soggetti (Corte Costituzionale n.203/2013).

Requisiti

- Essere lavoratori dipendenti (pubblici o privati), anche a tempo determinato;
- Ottenere il riconoscimento della situazione di handicap grave;
- Non ci deve essere il ricovero a tempo pieno della persona disabile;
- Essere conviventi con la persona disabile. La convivenza non è richiesta solo nel caso siano i genitori del disabile a fruire del congedo.

N.B. Sono esclusi da queste agevolazioni: lavoratori a domicilio, addetti ai servizi domestici e familiari, agricoli a tempo determinato occupati a giornata, autonomi e parasubordinati.



Capitolo 15

Tutela delle donne vittime di violenza (art.24 D.lgs 80/2015)

Nel 2014, il problema della violenza sulle donne, fino all'omicidio, ha registrato, presso il numero verde del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio, 8.197 richieste di aiuto, di cui 3.402 da parte di lavoratrici dipendenti. Nel 2015, i numeri sono aumentati, in un crescendo drammatico. Il Jobs Act e i suoi Decreti applicativi non poteva, quindi, esimersi dall'affrontare il problema.

L'art.24 del Decreto riconosce alle donne lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, e alle lavoratrici titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il diritto di astenersi dalla prestazione lavorativa per un congedo di tre mesi. Sono escluse le lavoratrici domestiche. Il congedo può essere fruito sia continuatamente, sia frazionato fino ad una sola giornata, sia ad ore, nell'arco temporale di tre anni. Come per tutti gli altri lavoratori genitori che vogliono usufruire del congedo parentale orario, l'art.7 del D.lgs 80/2015 permette la richiesta individuale, dove le modalità specifiche di fruizione non vengano regolate dalla contrattazione collettiva.

Qui si apre un fondamentale campo di intervento per il sindacato: se viene firmato un accordo anche di secondo livello che faciliti l'attuazione di queste misure di tutela si rende un importante servizio alle donne vittime di violenza. Il congedo orario è usufruibile soltanto dalle lavoratrici dipendenti, non dalle parasubordinate.

Le lavoratrici hanno inoltre diritto, su propria richiesta, a modificare il rapporto di lavoro in part-time, nelle varie forme previste, e inoltre a ottenere, il ripristino del tempo pieno una volta cessata l'emergenza sicurezza. Va rilevato però che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sussiste solo dove esistano disponibilità in organico, e questo può essere un ostacolo. Inoltre, il Decreto 81/2015 annulla la tradizionale classificazione del part-time orizzontale verticale e misto; quindi, i due decreti necessitano di un preciso coordinamento, in modo da rendere effettivamente possibile la scelta.

La lavoratrice deve inoltrare al datore di lavoro o al committente la richiesta di congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo richiesto.

Retribuzione e accredito previdenziale

La lavoratrice ha diritto per tutto il periodo di congedo a percepire la retribuzione corrispondente all'ultimo mese lavorato, e viene accreditata la contribuzione figurativa utile ai fini della misura e del diritto alla pensione. Inoltre, il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Ancora oggi non sono state emanate dall'Inps istruzioni operative per rendere effettivamente fruibile questo nuovo diritto, e non lasciarlo sulla carta, come mera generica indicazione di buona volontà.

Modalità e percorsi di protezione

La certificazione per poter usufruire del congedo in questione, deve essere rilasciata dal Comune di residenza, in genere dai servizi sociali, o in alternativa dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, pubbliche e private (D.L.93/2013, art.5 bis, convertito,

con modificazioni, in legge n.119/2013). Questi centri, spesso associazioni del terzo settore, sono riconosciuti come soggetti abilitati alla prevenzione e al contrasto della violenza contro le donne.

La rete dei centri e delle case rifugio, nonché i servizi sociali dei Comuni, sono spesso carenti o non dotati di risorse e personale sufficiente. Per rendere effettivi questi diritti, la rete sul territorio va implementata, potenziata e resa efficiente con fondi e personale adeguato, altrimenti la speranza delle donne soggette a violenza verrà delusa.

Accordo quadro contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro

Finalmente una intesa siglata lo scorso 25 gennaio 2016 fra Cgil, Cisl e Uil e Confindustria recepisce l'Accordo Quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro; accordo che fu raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle parti sociali europee BusinessEurope, Ceep, Ueapme e ETUC. Ricordiamo che tale Accordo è già stato recepito a livello normativo da molti paesi dell'Ue.

L'intesa sancisce la *"inaccettabilità"* di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza e la necessità della denuncia, sottolineando che *"imprese e lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali"*. Le Confederazioni sindacali e la Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza a quanti siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Uffici regionali Inca

Nord Italia

Valle d'Aosta

11100 Aosta
Via Binel, 24
Tel. 0165-271660-2
Fax 0165-271699

Veneto

30174 Mestre
Via Peschiera, 5
Tel. 041-5497928
Fax 041-5497919

Piemonte

10152 Torino
Via Pedrotti, 5
Tel. 011-2442499
Fax 011-2442421

Trentino

38122 Trento
Via Dei Muredei, 8
Tel. 0461-040111
Fax 0461-935176

Liguria

16152 Genova
Via S. Giovanni D'Acri, 6
Tel. 010-60281
Fax. 010-6028200

Alto Adige

39100 Bolzano
Viale Trieste, 70-70a
Tel. 0471-926546
Fax 0471-926447

Lombardia

20123 Milano
Via Palmanova, 22
Tel. 02-26254570
Fax 02-26254694

Friuli Venezia Giulia

34170 Gorizia
Via Canova, 1
Tel. 0481-522518
Fax 0481-524093

Uffici regionali Inca

Centro Italia

Emilia Romagna

40122 Bologna
Via G. Marconi, 69
Tel. 051-294820
Fax 051-294750

Lazio

00185 Roma
Via Buonarroti, 12 - IV piano
Tel. 06-47823308
Fax 06-4824298

Toscana

50132 Firenze
Via Pier Capponi, 7
Tel. 055-5036251
Fax 055-5036245

Abruzzo

65126 Pescara
Via B. Croce, 108
Tel. 085-4543335
Fax 085-4543351

Marche

60131 Ancona
Via I° Maggio 142/a
Tel. 071-2857626
Fax 071-2910002

Umbria

06128 Perugia (Loc. Bellocchio)
Via Del Macello, 26/28
Tel. 075-506981
Fax 075-5069828



il Patronato della CGIL

Sud Italia

Molise

86100 Campobasso
Via T. Mosca, 11
Tel. 0874-492525
Fax 0874-492522

Campania

80142 Napoli - Via Torino, 16
Tel. 081-3456326
Fax 081-5538782

Puglia

70123 Bari - Via V. Calace, 4
Tel. 080-5736111
Fax 080-5278649

Basilicata

85100 Potenza
Via Bertazzoni, 100
Tel. 0971-3011210
Fax 0971-35110

Calabria

88100 Catanzaro
Via Massara, 22
Tel. 0961-778418
Fax 0961-770323

Sicilia

90145 Palermo
Via E. Bernabei, 22
Tel. 091-6825864
Fax 091-6819127

Sardegna

09122 Cagliari
Viale Monastir, 35
Tel. 070-2795353
Fax 070-272680

Guida aggiornata a marzo 2016

a cura di Marina Boni,
Giuseppe Colletti e Roberto Scipioni,
dell'Inca nazionale



il Patronato della CGIL

www.inca.it