Provincia di Milano

ASSOCIAZIONE per la famiglia
CISL - ACLI - CONFCOOPERATIVE Milano

Milano
Comune di Milano
Famiglia, Scuola e Politiche Sociali

Padri & Madri online

Congedi parentali, part-time e diritti:
i quesiti inviati via mail tra 2007 e 2009
allo sportello online dell'Associazione
per la Famiglia di Milano

© 2011 **Associazione per la Famiglia**
Via Felice Casati, 9 - 20100 Milano

Testi a cura di
Anna Ponzellini Sabina Guancia

Coordinamento
Erica Lievore, Giulia Messori

Ricerca iconografica
Patrizia Suriano

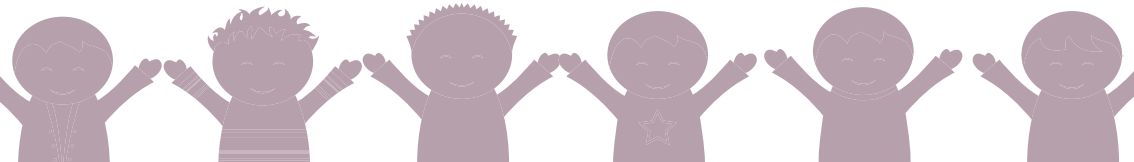
Progetto grafico e impaginazione
Elda Di Nanno

Redazione
Giorgia Diana, Anastasia Zahova

ASSOCIAZIONE per la famiglia
CISL - ACLI - CONFCOOPERATIVE Milano

& Padri Madri online

Congedi parentali, part-time e diritti:
i quesiti inviati via mail tra 2007 e 2009
allo sportello online dell'Associazione
per la Famiglia di Milano



INTRODUZIONE

L'**Associazione per la famiglia** inizia la sua attività nel 1997. Nasce per iniziativa congiunta di CISL, ACLI, Confcoperative di Milano.
È un'associazione di volontariato che ha fra i suoi obiettivi principali quello di supportare persone e famiglie concretamente. Si avvale della collaborazione di professionisti, studiosi e volontari.
Promuove azioni positive per favorire la maternità e la paternità, orientando e informando relativamente ai servizi esistenti, le leggi e i contratti.
Con questo spirito ci siamo occupati dei congedi parentali all'indomani dell'approvazione della legge 53/2000, Ad un anno dalla sua approvazione abbiamo realizzato un'indagine sull'utilizzo dei congedi di paternità **I nuovi Padri**, per facilitare la lettura della legge abbiamo pubblicando la guida **Tra lavoro e famiglia** e realizzato un osservatorio sulla maternità e paternità in Lombardia.
Le persone e le famiglie che si rivolgono all'Associazione molto spesso lamentano difficoltà di conciliazione tra la loro vita familiare e il lavoro.
Vista la quantità di dubbi e domande che ogni giorno ci vengono poste su questi temi nel 2005 abbiamo creato uno sportello on line gratuito per dare risposte a tutti coloro che da soli non trovano risposte adeguate o necessitano di una maggiore chiarezza sulle leggi e i contratti vigenti, per esercitare meglio i propri diritti di lavoratori, lavoratrici e genitori.
Lo sportello virtuale da allora risponde rapidamente ai quesiti posti da persone di tutte le regioni d'Italia, aiuta gli interessati a interpretare meglio le leggi di

riferimento, offre ai vari soggetti: lavoratrici/lavoratori dipendenti, autonomi, liberi professionisti, casalinghe un supporto concreto e fornisce su richiesta la modulistica necessaria e l'assistenza nella compilazione. Il risultato di questa attività ha reso possibile l'analisi che sottoponiamo all'attenzione di tutti.

Sabina Guancia

Presidente dell'Associazione per la famiglia

COME FUNZIONA LO SPORTELLO ON-LINE?

Online si pongono domande, dubbi, spesso al rientro dalla maternità o dopo un'assenza per motivi familiari a causa di un'emergenza. Lontano dai luoghi di lavoro, o dal sindacato spesso mancano i riferimenti e i dubbi e le incertezze rendono spesso la vita difficile a chi deve trovare soluzuioni rapide in coerenza con le leggi e i contratti esistenti. La complessità delle nostre leggi non aiuta chi deve gestirle partendo dai propri problemi.
Il part time mi spetta? Debbo comunicare all'azienda la mia gravidanza? Il papà può utilizzare i congedi? Come fare?
Soprattutto riscontriamo un aumento delle mail se a parlare di maternità, paternità o congedi parentali sono i giornali o la TV.
Per questo servizio utile che dura da anni non riceviamo nessun finanziamento, intanto ci siamo specializzati e spesso nei casi difficili ci avvaliamo della collaborazione di bravissime funzionarie dell'Inps, della CISL Lombardia, delle varie categorie sindacali, dei nostri legali, del Caaf e del patronato. Nel corso degli anni possiamo dire che una rete si è creata e che la conciliazione lavoro-famiglia è un po' più vicina.

Chi è che scrive allo sportello ASSOFAMIGLIA

Analisi delle domande di consulenza

✉ IL CAMPIONE

L'indagine è stata condotta a partire da un campione di 113 richieste d'informazioni e di aiuto – quelle giudicate più significative – inviate allo sportello on-line di Assofamiglia in uno arco di circa due anni, tra i primi mesi del 2007 e i primi mesi del 2009.
Com'è già scritto, lo sportello Assofamiglia risponde a richieste che riguardano la tutela della maternità e paternità nel lavoro e gli aiuti monetari e fiscali alle famiglie in caso di nuove nascite.

Tabella 1. Suddivisione per sesso di chi contatta lo Sportello

Donne	99 **(88%)**
Uomini	14 **(12%)**
Totale	**113**

✉ CHI CHIAMA

La maggior parte delle persone che accedono al servizio sono donne. E questo significa che, in larga misura, avere un figlio è considerato ancora un faccenda tutta femminile. Non è tuttavia del tutto privo di significato che vi sia una quota di padri che si informa direttamente, a volte in merito ai propri diritti (congedi parentali, ecc.), a volte anche in merito ai diritti della propria moglie/compagna (anche se questa presenza maschile potrebbe essere dovuta in parte solo a una maggiore dimestichezza con il computer e internet..).

In molti casi la provenienza non è indicata; nei casi in cui lo è o la si può dedurre, si evidenzia che le richieste giungono da varie parti d'Italia ma con maggiore incidenza dalla Lombardia.
In effetti, abbiamo a che fare con un servizio on-line quindi senza precisi confini, anche se il territorio virtualmente abbracciato è quello nazionale, perché è quello a cui si riferiscono le normative. La prevalenza di richieste dell'area territoriale dove ha sede Assofamiglia (Milano) è probabilmente dovuta alla risonanza che il servizio ha avuto sulla stampa locale.
La forma di impiego di chi scrive è conosciuta – vuoi perché sia esplicitamente indicata vuoi perché si può dedurre dalla domanda che viene posta o dalla storia che viene raccontata – solo per 82 mittenti (su 113).
Alcune elaborazioni fatte su questo gruppo indicano che:

- oltre un terzo dei mittenti è atipico **(vedi tabella 2)**.
- tra i mittenti sono rappresentati tutti i tipi di lavoro atipico **(vedi tabella 3)**, con una prevalenza di lavoratori e lavoratrici a

Tabella 2. Mittenti per lavoro standard /lavoro atipico

Lavoratrici/ori standard*	54 **(66%)**
Lavoratrici/ori atipici **	28 **(34%)**
Totale	**82**

* lavoratori dipendenti, a tempo indeterminato, a tempo pieno
** tutti gli altri, compresi i dipendenti a part time

Tabella 3. Mittenti lavoratrici/ori atipici, per tipo di rapporto di lavoro

Dipendenti a tempo indeterminato part time	4 **(14%)**
Dipendenti a tempo determinato	9 **(32%)**
Dipendenti interinali	1 **(4%)**
Dipendenti apprendisti	2 (7%)
Dipendenti in contratto inserimento	1 **(4%)**
Socia lavoratrice di cooperativa	1 **(4%)**
Collaboratrici/ori a progetto (o co.co.co nel pubblico)	6 **(25%)**
Libere/i professionisti e partite iva	4 **(14%)**
Totale	**28**

tempo determinato e di collaboratori/trici + partite Iva + professionisti/e.

- il part time tra i dipendenti è comunque poco rappresentato (**(vedi tabella 3**, alla prima riga): solo il 7% dei/delle mittenti "gode" di una rapporto di lavoro a tempo ridotto (mentre sono molte quelle che si rivolgono allo sportello proprio perché lo vorrebbero!)
- tra i mittenti con lavoro atipico – includendo il part time – l'incidenza proporzionale delle donne è elevatissima: 27% delle donne contro il 7% dei maschi che si rivolgono allo sportello **(vedi tabella 4)**.
- tra quelli che si rivolgono allo sportello la quota dei dipendenti pubblici **(vedi tabella 5)** è piuttosto contenuta, solo il 13%; tuttavia circa la metà di questi ha un contratto precario (scuola, università, asili-nido)!

Possiamo considerare questo uno spaccato del lavoro femminile in età feconda?

✉ PER COSA

Le ragioni per cui le persone scrivono allo Sportello dell'Associazione per la famiglia sono diverse. La principale è sicuramente la richiesta di informazioni che riguardano le norme e gli aiuti previsti in caso di maternità.

In molti casi a questo primo obiettivo se ne aggiungono più o meno consapevolmente altri:

- descrivere la propria situazione di difficoltà chiedendo qualche tipo di aiuto

Tabella 4. Mittenti lavoratrici/ori atipici per sesso

Maschi atipici/ totale maschi	1/14 **(7%)**
Femmine atipiche/ totale femmine	27/99 **(27%)**

Tabella 5. Mittenti lavoratrici/ori per settore (pubblico-privato)

Lavorano nel privato	71 (87%)	
Di cui con contratti instabili*		19 (27%)
Lavorano nel pubblico	11 (13%)	
Di cui con contratti instabili		5 (45%)

* atipici meno part time

e/o di consiglio,
- mettere in evidenza i comportamenti scorretti dei datori di lavoro
- raccontare la propria vicenda a un'altra persona, a volte anche unicamente per fare il punto sulla propria situazione di difficoltà.

In questa breve relazione terremo distinte le richieste di informazione dalle vere e proprie richieste di aiuto/consiglio per situazioni difficoltà e anche dalle proteste e denunce (da intendersi in senso lato) relative ai comportamenti dei datori di lavoro o dei capi.

1. Richieste di informazioni

1.1 Informazioni sull'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro su maternità e congedi

Costituiscono una buona parte delle richieste di informazioni. Ci sono naturalmente madri – e padri – dipendenti che vogliono avere informazioni su permessi, congedi, ore di allattamento, estensione ai padri dei diritti, maternità e congedi genitori adottivi, astensione anticipata dal lavoro, ecc.
Tuttavia, come abbiamo visto, una parte consistente delle persone che scrivono allo Sportello dell'Associazione, consiste di lavoratrici non dipendenti: collaboratrici in coordinata continuativa o a contratto a progetto, docenti a tempo determinato, educatrici a progetto, libere professioniste, lavoratrici autonome, professioniste a partita Iva, ecc. Si tratta forse della casistica più interessante, da un lato, perché le norme sono molto diversificate nelle varie forme di lavoro, meno conosciute e a volte non del tutto chiare; dall'altro perché le normativa che riguarda queste forme di lavoro è più restrittiva di quella riservata al lavoro dipendente: queste lavoratrici infatti hanno diritti limitati riguardo la maternità (e il computo della relativa indennità) e diritti limitati (o negati) rispetto ai congedi. Questo comporta che, in diversi casi, alla domanda d'informazioni si lega una richiesta di aiuto: per esempio, quando il datore di lavoro/committente

preannuncia la fine della collaborazione.
In qualche caso, ma sono pochi, si tratta di disoccupate.
Solo in pochi casi si tratta di madri e padri stranieri: nonostante l'Associazione faccia quotidianamente un grande lavoro anche – e forse soprattutto – per questo target di lavoratrici e lavoratori, il numero di quelli tra loro che accedono ai servizi via Internet resta ancora piuttosto limitato.
Quanto ai lavoratori maschi, questi chiamano specialmente per informazioni relative all'uso dei congedi parentali e, in qualche raro caso, all'uso del congedo di maternità (conversione in congedo parentale per i padri adottivi) o delle ore di allattamento al posto della madre quando non lavoratrice dipendente.
Riguardo al tipo di informazioni, un numero consistente di richieste riguardano la verifica dell'esistenza di diritti legali o norme contrattuali che concernono la migliore conciliazione tra lavoro e famiglia: prolungamento del congedo, uso del congedo anche per la cura di genitori anziani o di familiari ammalati, ore di "allattamento", figli adottivi e soprattutto part time.
Nel caso del part time, ci si informa sulla possibilità di ridurre il proprio orario, di collocarlo nella fascia d'orario preferita (in genere al mattino), il calcolo della perdita di reddito, ecc. Come si vedrà più oltre, il part time – più che tutte le altre flessibilità d'orario – costituisce la modalità più ambita di conciliazione e un buon numero di donne – soprattutto le dipendenti – parte dalla convinzione, purtroppo errata, di poter usufruire di questa forma di lavoro quando ha un bambino piccolo. In realtà non esiste un diritto in tal senso, tutto viene lasciato alla negoziazione con il capo o il datore di lavoro (qualche volta ma non sempre mediata dall'intervento del sindacato).
E purtroppo moltissime sono le risposte negative a questa richiesta da parte delle aziende.

1.2 Informazioni sull'applicazione di provvedimenti di legge (finanziarie nazionali e locali, leggi fiscali), aiuti monetari e altri benefit per le famiglie

Moltissime domande allo sportello riguardano informazioni sull'applicazione di norme di legge relative a provvedimenti di sostegno alla maternità e alle famiglie (indennità di maternità per madri in difficoltà, bonus bebè, altri aiuti monetari) oppure a provvedimenti fiscali e di decontribuzione, contenuti in leggi locali, in provvedimenti specifici o nelle diverse leggi finanziarie.
In effetti, negli ultimi anni sono state emanate numerose norme di supporto alle famiglie, spesso di emergenza, caratterizzate nel loro insieme da una notevole frammentarietà e per non essere state accompagnate da una adeguata informazione al pubblico.
Le richieste di informazione pervenute allo Sportello più frequenti hanno riguardato i bonus bebè previsti dai Comuni, quelli previsti dallo Stato per i secondogeniti e le detrazioni fiscali (Irpef e Ici) previste per le madri lavoratrici (e i padri?) dalla Finanziaria 2007.
È interessante notare che questo tipo di informazioni – che non riguardano tanto diritti lavorativi per la madre o il padre – ma aiuti finanziari pubblici (trasferimenti monetari e deduzioni e detrazioni fiscali), l'incidenza delle chiamate dei maschi è più elevata: i maschi spesso si informano non

solo per la loro dichiarazione dei redditi e per l'accesso ai contributi ma anche per la dichiarazione dei redditi delle loro compagne. L'impressione che se ne ricava è che la gestione dell'economia familiare in molte famiglie sia ancora prevalentemente compito dei maschi.

2. Richieste di consulenza e aiuto

In moltissimi casi, la domanda di informazioni si combina con la richiesta di aiuto legale o di appoggio contrattuale. In questi casi, le persone vengono indirizzate ai servizi legali del sindacato più accessibili dalla lavoratrice che ha avanzato la richiesta o ai sindacati delle categorie di riferimento. Vale però la pena di segnalare che piuttosto spesso il percorso è inverso: soprattutto quando sono coinvolti lavoratori e lavoratrici atipici, stranieri o disoccupati o altri casi di difficile interpretazione normativa, sono proprio gli uffici legali e le categorie sindacali che indirizzano la lavoratrice allo sportello della Associazione per la famiglia per ottenere una informazione più sicura.
Molte volte la richiesta della lavoratrice è per un aiuto tout court: nel messaggio espone il suo problema e chiede di essere aiutata a risolverlo, non importa se tramite una legge o una norma contrattuale specifica, che spesso non conosce neppure. Queste richieste di aiuto hanno a spesso a che fare con l'organizzazione del lavoro aziendale che si scontra con le esigenze delle madri (e anche dei padri) con bambini piccoli: a volte c'è qualche appiglio legale o contrattuale e la richiesta viene evasa tramite una informazione dettagliata della fonte del diritto. Più spesso non è possibile fare riferimento a specifici diritti, per esempio se il disagio nella conciliazione implica cambiamenti ad hoc dell'orario di lavoro (necessità di arrivare un po' più tardi al lavoro o uscire un po' prima per raccordarsi con gli orari dei nidi e delle scuole; esigenza di cambiare i turni di lavoro; difficoltà al lavoro notturno o domenicale, ecc.) e allora occorre convincere l'interessata a esporre i suoi problemi all'azienda e sperare che questa abbia la disponibilità a venire incontro alla lavoratrice. Oppure convincere la lavoratrice a rivolgersi al sindacato aziendale, laddove questo esista.
Uno degli aspetti maggiormente segnalati di disagi/impossibilità di conciliazione legati all'organizzazione del lavoro aziendale riguarda il part time. Si va da casi di rifiuto di principio (per "non creare un precedente") da parte dell'azienda, a casi in cui l'azienda è restia ad intervenire sull'organizzazione del lavoro, anche se basterebbe poco, a casi di utilizzo del rifiuto a qualsiasi concessione – orario più breve, flessibilità in ingresso e uscita magari anche solo per adeguarsi all'orario dei trasporti, tolleranza ai piccoli ritardi, concessione di permessi – come leva per costringere la lavoratrice alle dimissioni. Moltissimi sono i messaggi che fanno riferimento a pressioni ricevute in questo senso, alcuni danno atto di decisioni di autolicenziamento già prese, altre ancora descrivono situazioni molto vicine al mobbing.
In altri casi, la richiesta di aiuto va oltre gli aspetto relativi al rapporto di lavoro. Più di un contatto ha riguardato la mancanza di servizi o anche, e forse soprattutto, la difficoltà a far fronte alle spese dell'asilo nido, costo ritenuto proibitivo specialmente da genitori con due bambini (anche un caso

di gemelli), quando non è concessa la possibilità di avere un orario a tempo ridotto.

3. Denunce e proteste

Come si vede, non c'è soluzione di continuità tra le richieste di informazioni e quelle di consulenza e aiuto, soprattutto per ciò che riguarda la conciliazione tra cura dei figli e lavoro. A volte le norme non sono chiare abbastanza perché la semplice informazione garantisca l'esercizio di un diritto ed è necessario suggerire un percorso – o più percorsi – verso soluzioni da concordarsi con l'azienda.
Anche le proteste per trattamenti ritenuti oggettivamente o soggettivamente iniqui, si mescolano alle richieste di consulenza. In effetti, abbastanza spesso, le persone che scrivono messaggi conoscono le leggi e i contratti e sanno già di non poter fare conto su aiuti legali o contrattuali, perché la loro situazione, che spesso è quella di lavoratrici precarie, ha scarsa o nessuna tutela o perché c'è una reale inconciliabilità tra le loro esigenze e l'assetto organizzativo dell'azienda o della professione in cui si trovano. Si tratta di persone che sperimentano situazioni senza via d'uscita ma che scrivono comunque per protestare o far sapere le loro difficoltà e il senso di ingiustizia che sentono.
Ancora una volta le proteste più frequenti riguardano la mancata concessione del part time, che a volte costringe la lavoratrice a fare salti mortali pur di non perdere il lavoro ma fa accumulare un grande senso di frustrazione. Ma sicuramente l'altra emergenza più frequente riguarda il mancato rinnovo del contratto delle donne che hanno contratti a tempo determinato o contratti di collaborazione, a progetto o a partita Iva: in questo caso è già chiaro alla lavoratrice che non c'è possibilità di aiuto ma denunciarne l'ingiustizia allo Sportello consente uno sfogo che dà un minimo di sollievo.

✉ IL MOBBING

Denunce importanti riguardano anche forme di mobbing messe in atto dai capi nei confronti di lavoratrici costrette ad assentarsi spesso per la cura dei bambini o per altre difficoltà di conciliazione: alcune vengono allontanate dal loro lavoro e relegate in attività meno gratificanti. Dai messaggi che arrivano allo Sportello risulta anche confermato il fatto che in alcune aziende, in caso maternità, i capi fanno di tutto per "disfarsi legalmente" della lavoratrice e in funzione di questo mettono in atto alcune tipiche forme di pressione (premeditata) perché la dipendente o la collaboratrice dia spontaneamente le dimissioni o rinunci alla collaborazione, come il rifiuto del part time, lo spostamento ad altra unità produttiva (più lontana dall'abitazione), il peggioramento dei turni di lavoro.
Altri messaggi riguardano proteste relative a situazioni difficili o insostenibili con riferimento più generale alle responsabilità di cura anche se non direttamente legate alle norme di tutela e supporto alla maternità. Una donna chiede aiuto per avere il permesso di soggiorno perché sta per avere un bambino, un'altra chiede come avere un disconoscimento di paternità, più di una ha problemi di assistenza a familiari anziani, una chiede come ottenenere un avvicinamento a casa per curare la suocera, una nonna si informa per il diritto a vedere il nipotino che è stato affidato ai nonni paterni dopo la morte di sua figlia.

Architetta a partita Iva

✉ Buongiorno, cercherò con poche righe di illustrarvi la mia situazione un po' complicata, sperando in una vostra consulenza. Mi sono laureata in architettura, poi sono andata a lavorare presso uno studio.
Dopo un anno di lavoro gratis, mi hanno chiesto di aprire la partita Iva e di collaborare con lo studio come libera professionista (mille euro al mese, dai quali togliere Iva e le altre tasse). Dopo un anno e mezzo sono rimasta incinta. Dopo la comunicazione della mia gravidanza, si sono create tensioni e situazioni esasperate; ho deciso di resistere fino al settimo mese e poi di andarmene definitivamente da quel posto. Ovviamente, il datore di lavoro non ha accennato a una indennità di maternità; me lo aspettavo. Ora la mia bimba è nata, sono a casa con lei, risulto disoccupata (i miei genitori mi stanno aiutando economicamente). Ho voglia di lavorare ma, data la mia condizione non so come tutelarmi; vorrei sapere se mi conviene ancora tenere aperta la partita Iva oppure chiuderla sperando di trovare un lavoro come dipendente, perché lavorare come ho lavorato finora mi ha portato poco guadagno e più spese. Grazie per i vostri consigli.

Anonima

Con due figli mi costringono a lavori precari

Sono una lavoratrice di Milano, assunta a tempo indeterminato in agenzia pubblicitaria dal 2001. A novembre 2006 è nato il mio primo figlio, che essendo primogenito non ha avuto diritto al "bonus bebé" governativo di mille euro, destinato solo ai secondogeniti e successivi

✉ Da inizio ottobre 2006 (2 mesi prima della data presunta del parto) sono entrata in maternità obbligatoria e ho esteso il congedo fino a settembre 2007 (9 mesi di età del bambino, dunque altri 6 mesi) con la maternità facoltativa.
Essendo nato mio figlio nel 2006, e non nel 2007, la mia astensione dal lavoro e la mancata ammissione agli asili nido comunali non ci danno diritto nemmeno al "bonus bebé" comunale di 500 euro mensili appena istituito.
Con il mio datore di lavoro sono già d'accordo che non ritornerò in ufficio, perché ciò risulta inconciliabile con l'accudimento di un bimbo piccolo (straordinari quasi quotidiani, non pagati ma obbligatori, a volte la necessità di andare in ufficio nei giorni festivi, ecc).
Prevedo invece di restare a casa almeno per un altro anno o finché non riuscirò a iscrivere mio figlio al nido comunale (...), e lavorare in proprio. Il padre del bambino (non siamo coniugati, nè residenti insieme) lavora con partita Iva e forse mi sarebbe possibile appoggiarmi a quella per svolgere dei lavori da casa, ma non sappiamo se i termini della sua partita Iva andrebbero modificati, e in che modo, per non infrangere la legge.
In alternativa, potrei aprire io una mia partita IVA visto che per i primi anni ci sono delle agevolazioni. Avrei bisogno di un consiglio in questo senso.
Un altro interrogativo è relativo alla cessazione del mio attuale rapporto di lavoro: mi conviene presentare le mie dimissioni immediatamente, oppure estendere il mio congedo di maternità fino al compimento dell'anno di età del bambino per venire licenziata dal datore di lavoro? Nel secondo caso, devo presentare la richiesta di congedo facoltativo per i restanti tre mesi, anche se ho già usufruito di 6 mesi di congedo facoltativo? Insomma, cosa devo fare per restare a casa fino all'anno?
Ultima cosa. Il mio datore di lavoro intende, quando il mio rapporto di lavoro sarà terminato, avvalersi della mia collaborazione come free-lance quando ci saranno periodi di super-lavoro in agenzia che rendono necessario l'impiego di risorse esterne. Mi chiedo, ci sono delle limitazioni in questo senso, se io sono una ex dipendente?
Se mi faccio licenziare o se mi licenzio io (nei due casi) la cosa resta fattibile?
Come vedete sono molto confusa.
Vi ringrazio se potete aiutarmi o indirizzarmi.
V. M.

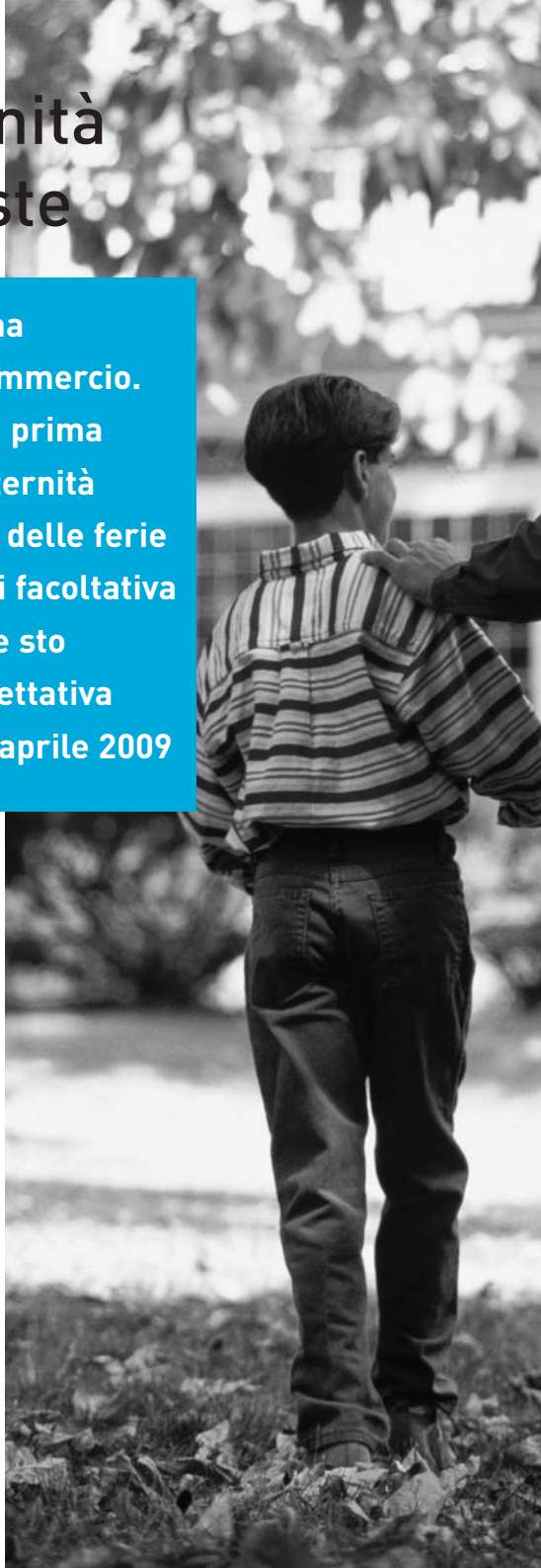
Arrabbiata e disperata

✉ **Buongiorno, sono una lavoratrice di 42 anni con quindici anni di servizio in un'azienda metalmeccanica di Assago; sono impiegata amministrativa e mi occupo di contabilità fornitori. Ho due figli (3 e 5 anni) e mio marito lavora nella stessa azienda in produzione.**

Per motivi di salute, entrambe le maternità sono state anticipate (soffro di morbo di Basedow) e con il secondo figlio, per motivi anche logistici, ho usufruito della maternità facoltativa. Il mio calvario sul lavoro è cominciato due anni fa, quando il mio bimbo più grande ha iniziato l'asilo, non solo per le continue malattie ma anche per l'orario di lavoro (orario aziendale 8-12 - 13-17).
Abitiamo a quindici chilometri da Assago e, pur iscrivendoli al pre-post scuola, al mattino non riesco a essere in ufficio alle otto. Tra l'altro da poco ho inserito alla materna anche mio figlio più piccolo e con lui devo per ora aspettare a scuola le otto, ora in cui arrivano le maestre.
Da subito avevo chiesto, in via ufficiosa, la riduzione orario di lavoro, pensando di poter fare 6 ore al giorno. Mi hanno risposto subito di no, perché doveva essere implementato un nuovo sistema informatico e la mia presenza serviva. È da due anni che al mattino timbro con ritardo (favoritismo); ho richiesto ancora la flessibilità per gestire i bimbi e l'unica cosa che mi propongono (mi è stato comunicato ieri dall'ufficio personale) è un part-time di 4 ore dalle 13,00 alle 17,00. Sempre ieri mi hanno scritto una lettera informativa, in cui mi sottolineano che gli orari di lavoro sono fissi e che non tollerano più i miei ritardi. Pertanto non mi rimane molto da fare, perché prenderanno seri provvedimenti entro un

mese: se non accetto quel part-time mi licenziano.
Oggi ho appuntamento con un sindacalista, al quale, a grandi linee, ho accennato la mia situazione in merito alle malattie dei miei figli, che sono state tante e che, per volere della direzione, hanno gravato per circa l'80% su di me, escludendo mio marito per mansioni lavorative. L'ufficio personale non ha mai accettato il certificato medico rilasciato dalla pediatra, in quanto mi ha sempre detto (mi è stato ribadito anche ieri pomeriggio in un colloquio) che per i permessi non retribuiti non serve il certificato. Sono arrabbiata e disperata. Grazie.
Anonima

Congedo paternità negato alle Poste



✉ Mi chiamo G.B. e sono una lavoratrice dipendente del commercio. Il 6 agosto 2008 è nata la mia prima figlia e ho usufruito della maternità obbligatoria fino a novembre, delle ferie fino a dicembre, di un mese di facoltativa a gennaio 2009, e attualmente sto usufruendo di tre mesi di aspettativa non retribuita che scadrà il 4 aprile 2009

La mia situazione contrattuale è abbastanza chiara in fatto di diritti e doveri, e grazie anche al mio datore di lavoro ho potuto muovermi in tranquillità sfruttando i miei diritti nel rispetto delle regole.
La parte difficile purtroppo è quella che riguarda il diritto di paternità di mio marito, che è dipendente delle Poste. Quando è nata la nostra bambina non ha avuto i tre giorni di permesso che normalmente tutti hanno, gli ho chiesto di frazionare con me il

congedo parentale e a lui hanno detto che non può usufruirne, anche se io in realtà finora ho utilizzato solo un mese di facoltativa.
Se vado a fare una visita con la bambina, lui non può venire, altrimenti deve usare i suoi giorni di ferie che sono ridotti ormai all'osso. Mio marito è un padre molto presente, e questa situazione lo rattrista. È possibile che le cose stiano effettivamente così? Oppure le persone dell'Ufficio personale non sono correttamente informate oppure sono state ben "istruite" in proposito?
Inoltre, continuo a leggere opuscoli della Regione o di altri enti, in cui si spiega chiaramente che i lavoratori dipendenti hanno diritto a sei mesi di congedo la madre e sette il padre, ma che se ne usufruiscono entrambi e contemporaneamente si arriva a 11 e non a 13 mesi complessivi.
Ma anche questa informazione non sembra valida per la Postel.
Com'è possibile???!!!
Per fortuna che esistono le pari opportunità!

Anonima

Nessuno sa rispondermi

✉ Buongiorno. Mi chiamo F. C. e sono una giovane mamma lettrice di "Io e il mio bambino". Ho letto un articolo interessante scritto con la consulenza della vostra presidente Sabina Guancia, riguardo ai nuovi provvedimenti per le famiglie della Finanziaria 2008. Ho provato a recarmi ad un CAF più vicino per avere informazioni più specifiche su come comportarmi e soprattutto per sapere se è possibile usufruire di questi sgravi già con la dichiarazione di quest'anno, ma non hanno saputo rispondermi. Così mi sono permessa di rivolgermi a voi.
Sono mamma di tre figli due gemelli di 15 mesi ed una bimba di 8 anni Lavoro 5 ore e non posso permettermi di portare i bimbi al nido perché nonostante sia io che il mio compagno lavoriamo, le spese sono troppe.
Mi fare sapere qualcosa? Grazie davvero per la disponibilità.
Buon lavoro.

F. C.

Lavora a progetto - Gravidanza difficile

✉ **Mi chiamo A. R. e sono di Biella. Da 3 anni lavoro autonomamente con contratti a progetto per un'azienda tessile. Ora aspetto il mio secondo figlio.**

Per il primo ho usufruito della maternità "normale", essendo stata all'epoca impiegata fissa nella stessa azienda per anni).
So che ora mi spetta un'indennità di maternità di 5 mesi. All'INPS mi hanno detto che avrei potuto richiedere la maternità soltanto dopo la nascita di mio figlio. Io conosco già la data esatta del mio parto, perché programmato, e vorrei sapere se è possibile richiedere la maternità anche già 15 giorni prima del parto. L'azienda è distante (un ora di viaggio in macchina all'andata e al ritorno) ed il viaggio in macchina mi stanca molto, oltre allo stare seduta davanti al PC per ore. Spesso ho contrazioni che cerco di tenere sotto controllo con i farmaci. Ho però la possibilità di svolgere la maggior parte delle mie attività anche da casa. Ciononostante ora che mi trovo alla fine dell'ottavo mese il lavoro per me è molto faticoso.
Ammetto che non sono stata molto soddisfatta delle informazioni ricevute dall'INPS locale per quanto riguardai miei diritti. Inoltre vorrei avere delle informazioni sulla tipologia di documenti che devo produrre per la richiesta della maternità? Posso già portarmi avanti con la preparazione di tali documenti prima della nascita di mio figlio?

A. R.

Operatrice sociale non ha il rinnovo

✉ **Sono una donna di 35 anni al quinto mese di gravidanza. Lavoro in una struttura che opera in campo sociale.**

Il mio contratto a progetto è scaduto a dicembre 2008, poi mi è stato rinnovato per altri due mesi (fino a febbraio 2009) perché da marzo 2009 avrei dovuto firmare un altro contratto a progetto della durata di un anno con un aumento di ore e con un compito aggiuntivo. Un mese fa ho detto alla responsabile di essere incinta, lei mi ha detto che la novità non cambiava nulla rispetto alla promessa del nuovo contratto.
Ora mi è stato detto che il presidente dell'associazione e il consiglio d'amministrazione hanno deciso di non rinnovarmi il contratto. Nessuno verrà assunto al mio posto, ma verrò sostituita da delle tirocinanti anche nel nuovo sportello che aprirà a marzo, nel quale io dovevo avere anche un ruolo organizzativo e di direzione. Mi è stato detto che è loro intenzione assumermi a novembre, al termine della mia maternità. Tutto questo solo perché ho deciso di essere sincera e di non nascondere la mia gravidanza fino alla firma del contratto a marzo.

Mi sento delusa dal loro atteggiamento e vorrei sapere da lei cosa posso fare contro questa discriminazione nei miei confronti.
A loro ho chiesto di scrivere per iscritto questa loro "intenzione di riassumermi a novembre" e ho chiesto di farmi un contratto almeno a tempo determinato o indeterminato invece di uno a progetto.
Le ripeto: cosa posso fare?
La ringrazio fin da ora per la sua disponibilità. In attesa di una sua risposta le auguro una buona giornata.

Monica

No agevolazioni per responsabilità familiari pesanti

✉ Buongiorno, sono un'iscritta alla Cisl ed ho un problema da esporvi.

Si tratta di mia sorella (iscritta anch'essa al sindacato) che attualmente è impiegata (assunta a tempo indeterminato) presso un istituto di credito a Genova, città in cui vive, mentre la sua residenza è in Lombardia nei pressi di Lecco dove tuttora vive il marito.

La suocera di mia sorella è invalida al 100% da qualche anno a causa di 2 aneurismi al cervello e l'unica persona che si può occupare di lei è appunto mia sorella, poiché il marito, svolgendo un'attività in proprio, è impossibilitato a gestire la situazione.

Fino a che la sede di lavoro (interinale presso lo stesso gruppo bancario) era vicina a casa (Milano), dove la suocera risiede, mia sorella ha potuto gestire le sue necessità chiedendo permessi ad ore non retribuiti o banca delle ore, cosa che attualmente nessuno dei due coniugi può fare.

Volevo sapere che cosa prevede la legge: è possibile richiedere un avvicinamento?

Se non proprio a Milano, tra Milano e Lecco e se sono previsti dei permessi per accudire la suocera nelle sue necessità quotidiane.

Anonima

Professionista grafica

✉ Vi contatto perché volevo avere qualche informazione riguardo la mia situazione di libera professionista grafica in attesa di un bambino che dovrebbe nascere ad aprile prossimo.

Esiste qualche forma di tutela economica?
Io lavoro da molto tempo, svolgo lavori come consulente e come libera professionista.
I miei clienti sono società per lo più private.
In attesa di una vostra mail o telefonata,
invio cordiali saluti.
Anonima

Più lavori atipici

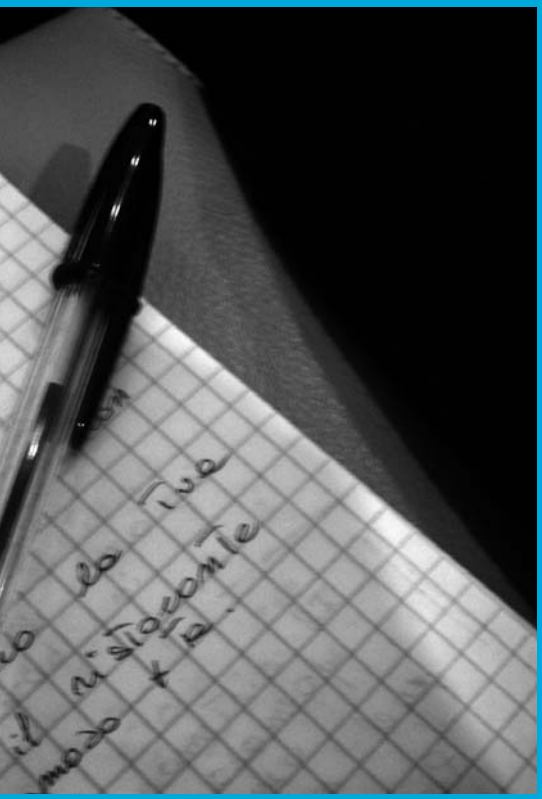
✉ Ho appreso dalla rivista "Io e il mio bambino" la possibilità di poter porre dei quesiti relativamente ad alcune rare situazioni concernenti la legislazione italiana nel campo della tutela della maternità.

Sono una futura mamma al sesto mese di gravidanza che si sta chiedendo quale sarà la sua tutela durante i mesi stabiliti dallo stato per l'astensione obbligatoria imposti dalla legislazione negli ultimi 30 giorni.

Mi spiego: dal mese di settembre 2007 l'azienda per cui lavoro con un contratto indeterminato mi ha ridotto decisamente le mie ore di lavoro passando da un monte ore di 35 ore settimanali alle attuali 14 per impossibilità di ricollocazione.

Premetto che per la legge mi trovo al di sotto della soglia di reddito per essere considerata "occupata". A fronte di questa situazione, dicendomi "si salvi chi può", ho accettato una collaborazione temporanea per un ente locale che mi ha stipulato un contratto a progetto con scadenza luglio 2008 per un monte ore totale di 400 ore, stabilendo un accordo verbale per lo svolgimento delle stesse. Purtroppo, per la legge italiana, risulto iscritta in entrambe le posizioni sia quella obbligatoria che alla gestione separata nonostante le mie misere 14 ore di lavoro subordinato.

Inoltre, la beffa è che con la circolare 137 del 21/12/2007 l'INPS, o meglio il governo, ha esteso l'astensione obbligatoria per maternità nei 2 mesi precedenti il parto e i 3 mesi successivi con un compenso stabilito come per le lavoratrici subordinate,



giustamente a condizione che non siano iscritte alla previdenza obbligatoria.
A questo punto il mio dubbio, difficile da risolvere è il seguente: le mie 14 ore mi valgono come iscrizione obbligatoria visto che non raggiungo la soglia minima di reddito per il mantenimento dello stato di "occupazione" e tra l'altro, se mi dovesse spettare solo la maternità da questo progetto subirei un danno economico visto che i redditi derivanti dal mio lavoro sono 2 e non certo di 300 euro mensili come invece secondo le nuove leggi mi spetterebbe visto il divieto imposto di continuare il lavoro a progetto.
A questo punto mi chiedo, possibile che il governo veda solo lavoratori A e B e non consideri i casi C???
Si parla della tutela della famiglia, di asili in azienda, ecc ma purtroppo ci sono lavoratori che dalla nascita di un figlio vedono solo perdite economiche e prese in giro come nel mio caso.
Tra l'altro il progetto per cui lavoro presso l'ente pubblico, scadrà anche questo il prossimo mese di luglio per cui non vi sarà assolutamente possibilità di proroga come specificato nella circolare INPS per i 180 giorni successivi il parto (a questo punto successivi il rientro dall'astensione obbligatoria).
Non so se qualcuno mi può essere utile, ma vi garantisco che mi sento una lavoratrice declassata e con una gran rabbia verso le istituzioni che tutelano i lavoratori ma solo a parole.
Mi scuso per lo sfogo, nella speranza di poter capire quali saranno i miei diritti, con l'occasione vi ringrazio e vi saluto cordialmente.
S. T.

Maternità in lavoro a progetto

✉ Ho recentemente avuto occasione di leggere un breve articolo sulla rivista "Io e il mio bambino", scritto dalla giornalista Francesca Capelli con l'ausilio della presidente dell'Associazione per la famiglia.

L'articolo trattava delle tutele offerte dai contratti atipici in caso di gravidanza e maternità delle lavoratrici.

Avrei un quesito personale da porle, al riguardo, nella speranza che possa dedicarmi un po' del suo tempo.

Negli ultimi quattro anni ho lavorato come collaboratrice, dapprima "coordinata" e successivamente a progetto, per un'azienda torinese del settore pubblico. Il contratto di lavoro (annuale) mi è stato rinnovato 3 volte. Da ultimo, senza soluzione di continuità con i precedenti, mi è stato fatto un contratto di due mesi, relativo ai mesi di settembre ed ottobre 2006.

In questo periodo io mi trovavo, rispettivamente, al settimo e ottavo mese di gravidanza.
Ho lavorato regolarmente sino al 31 ottobre 2006, giorno in cui il mio contratto è scaduto. L'azienda, dal canto suo, avrebbe dovuto cessare la propria attività – in virtù della legge che ne aveva stabilito la nascita e regolato l'esistenza - a fine 2006.
Così non è stato.
L'azienda è a tutt'oggi pienamente operante, poiché il suo mandato è stato rinnovato per volontà politica.
Nel mese di dicembre 2006 ho finalmente chiesto all'azienda l'applicazione dell'art.
66 del d.lgs.276/03, esplicitando l'intenzione di usufruire della proroga di 180 giorni garantita dalla legge.
Sulla base di quello che mi sembrava di aver compreso dal dettato legislativo, in virtù del mio stato di gravidanza il mio contratto a progetto, con scadenza al 31.10.2006, non avrebbe dovuto estinguersi a quella data, bensi' sospendersi e prorogarsi di 180 giorni. Ovvero sino al 30 aprile 2007.
L'azienda mi ha però negato il diritto di di rientrare in servizio, sostenendo che, non avendo io richiesto la sospensione del contratto durante la gravidanza, non è applicabile la proroga prevista dal d.lgs. 276/06 a tutela della lavoratrice-madre.
La cosa mi sembra assai discutibile, dal momento che il dettato legislativo non dice che la sospensione deve essere "richiesta" bensì, più semplicemente, che il contratto "si sospende" e che la sua durata è prorogata di 180 giorni. Quasi a dire che ci si trova di fronte ad una proroga *ex legge*, incondizionata.
D'altra parte, cosa avrei dovuto fare, io? interrompere il contratto rinunciando allo stipendio di ottobre, ovvero ad uno stipendio su due (il mio contratto era di soli due mesi!), rischiando di non poter rientrare comunque nel 2007, visto che l'azienda avrebbe dovuto cessare la sua attività al 31.12.2006?
Ritengo che l'azienda sbagli e che mi stia negando il diritto rientrare in servizio quantomeno sino al 30.04.07.
Chi ha ragione?
La ringrazio anticipatamente per l'attenzione e La saluto cordialmente.
Marina

Padre adottivo

✉ Spettabile Associazione, io e mia moglie i siamo una coppia adottiva rientrata in Italia il16 dicembre dalla Polonia a seguito dell'adozione di due fratelli di 6 e 7 anni. Nei giorni successivi al rientro in Italia mi sono recato agli uffici INPS di Bergamo per chiedere di beneficiare in qualità di lavoratore dipendente dei tre mesi di maternità obbligatoria al posto di mia moglie che è una lavoratrice autonoma (artigiana) e che rinuncia ad usufruirne. Al 21 dicembre mi è stata accettata la domanda con la rassicurazione che ne avevo diritto ma recentemente mi sono recato nuovamente agli uffici INPS per chiedere l'estensione da tre a 5 mesi come previsto dalla finanziaria 2008 e mi è stato detto che non avevo diritto di

usufruire della maternità obbligatoria fin da dicembre e che a breve mi sarebbe stato comunicato ufficialmente. Per il momento ho preso un appuntamento per martedì p.v. con il funzionario INPS che ha in carico la mia pratica per cercare di capire a cosa sto andando incontro e come affrontare la questione. Sono alla ricerca di motivazioni sostenibili per convincerlo che il diritto spetta anche al padre come alla madre nel caso vi rinunci. Ho parlato con la signora C. S. della Camera di Commercio di Bergamo la quale mi ha consigliato di contattarvi per una consulenza citandomi le signore Sabina Guancia ed Erica Lievore Sono ovviamente disponibile a venire nei vostri uffici qualora sia necessario.
Grazie per la disponibilità

Purtroppo ieri ho ricevuto la comunicazione da parte dell'INPS di negazione del permesso di maternità obbligatoria che mi era stato concesso al momento della presentazione della domanda avvenuta il 21 dicembre scorso poiché tale concessione è autorizzata al padre lavoratore dipendente adottivo solo ed esclusivamente quando la mamma è una lavoratrice dipendente che vi rinuncia (mia moglie è una artigiana). Ora mi è stato consigliato di far ricorso al Comitato Provinciale sperando che ci sia un'ammissione di responsabilità ottenendo così comunque l'indennità. In caso contrario mi è stato Consigliato di convertire la maternità obbligatoria in congedo parentale. Grazie per l'attenzione

Il part-time come “precedente pericoloso”

✉ Le espongo in “breve” la mia situazione: al rientro dalla seconda maternità (maggio 2002) ho chiesto all’azienda per la quale lavoravo di poter fare il part time (6 ore continuative) e mi è stato accordato prima un part time di due anni e successivamente un part time a tempo indeterminato.
Purtroppo nel gennaio 2009 per problemi economici l’azienda mi ha chiesto di passare in un’altra azienda (per la quale lavoro tuttora), sempre con un contratto a tempo indeterminato, ma a part time per un anno.

Non ho avuto alternative, perché altrimenti mi avrebbero lasciato a casa. Ho accettato sperando poi di poter contare su una proroga del part time che invece non mi è stato accordata per "problemi organizzativi" (lavoro in una segreteria di dirigenti). Ho dato la disponibilità per essere spostata in un'altro ufficio, ma senza esito. L'azienda è di dimensioni medie (circa 100 persone, molti delle quali a progetto, a termine o a tempo determinato) ed il contratto di riferimento è quello del commercio. So che è discrezione dell'azienda accordare o meno il part time ed il mio caso non rientra nei casi previsti per i congedi parentali (le mie bambine hanno 8 e 10 anni). Esiste un contratto integrativo aziendale che prevede che "possono essere accolte richieste di trasformazione in part time ... qualora il numero complessivo dei part time non superi il 20 per cento dell'organico". Ovviamente questo a parole perché nella realtà dei fatti non è così: "come politica aziendale" i part time non sono mai stati concessi, se non al rientro dalla maternità e per un periodo limitato. È chiaro anche che non hanno accettato la mia richiesta di proroga del part time perché avrebbe costituito un "precedente pericoloso".... Si parla di politiche e di iniziative per poter conciliare lavoro e famiglia (in fondo dovrebbe essere considerato un "diritto" per ogni donna il poter scegliere di dedicarsi anche alla famiglia, pur non lasciando il posto di lavoro) ma solo in teoria, nella pratica sappiamo bene che non è così e che le donne vengono discriminate o costrette a scegliere tra il lavoro (a tempo pieno) o la famiglia (e quindi lasciare il lavoro).
Il mio più che altro è uno sfogo perché credo di non avere alcuna possibilità per poter controbattere all'azienda qualcosa, o mi sbaglio? Questa situazione mi pesa parecchio anche psicologicamente; sarà anche un'occasione per far "maturare" le mie figlie, ma certamente influirà sulla serenità della famiglia...
So che Lei si occupa anche in Regione di politiche del lavoro e di Pari opportunità, forse mi potrà dare qualche suggerimento o "conforto"...Naturalmente sto cercando di trovare altre opportunità di lavoro, ma è già difficile trovare un lavoro a full time, figurarsi a part time La ringrazio per la Sua attenzione ed in attesa di un Suo riscontro Le invio i saluti più cordiali.
Anonima

Assegni familiari

✉ Buon giorno, mi chiamo E.S. e ho partecipato a un corso da Lei tenuto per la Provincia di Milano un paio d'anni fa, durante il quale aveva dato la sua mail, come indirizzo utile per eventuali chiarimenti.

Oggi che, dopo la maternità, sono tornata al lavoro ho alcune difficoltà a comprendere le leggi che regolano gli assegni familiari durante la maternità. Ero assunta a 38 ore e tale contratto è proseguito fino al primo mese di rientro dalla maternità, al mio rientro mi sono stati dati in busta paga gli assegni familiari dalla nascita della bambina al mese del mio rientro (febbraio 2006-novembre 2006) pari a 79 euro al mese.

Per problemi aziendali, il mio orario si è ridotto dal mese di dicembre ad oggi: per cui ora faccio 15 ore (3 mattine da 5 ore alla settimana) e il mio assegno familiare si è ridotto a 40 euro al mese da gennaio 2007.

Gli assegni famigliari sono aumentati di nuovo a 80 euro mensili ma all'INPS mi hanno detto che era meglio che gli assegni li richiedesse il mio compagno (non siamo sposati) in quanto lavora tutti i giorni con un contratto a 38 ore. Mi è stato spiegato che lui prenderebbe di più perché che io non lavoro tutti i giorni ma solo 3 mattine. Vorrei avere delucidazioni in proposito in quanto mi è stato appena consegnato il foglio da compilare per gli assegni familiari da richiedere per l'anno 2007, e non sappiamo cosa sia meglio fare.

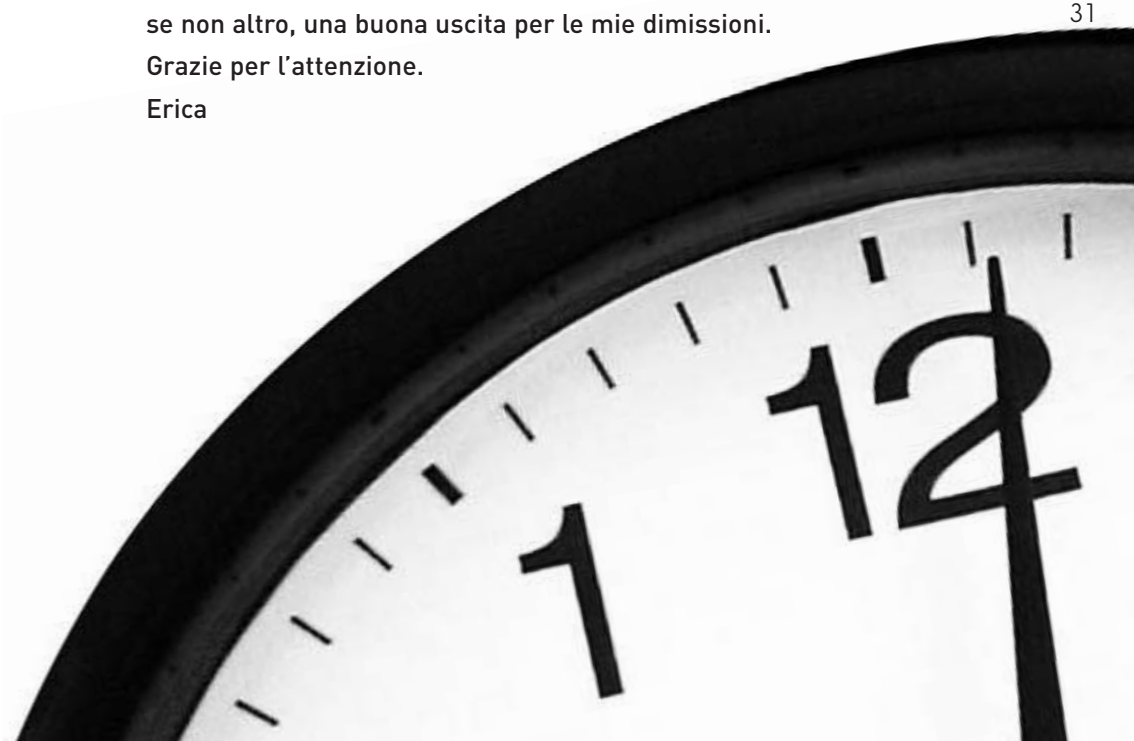
Rispetto al mio contratto è corretto che maturo solo 5 ore mensili se ne lavoro una media di 60?

Anonima

Part time negato

✉ Buona sera, sono una dipendente a tempo pieno nella stessa ditta da sei anni. Ho sempre lavorato onestamente e ho dato la mia piena disponibilità.

Il mio lavoro lo svolgo in piena autonomia, senza che nessuno mi dica cosa fare. Mi organizzo da sola ogni cosa.
Sono inquadrata al 2° livello, contratto del commercio. Ora che sono diventata mamma e sono in maternità facoltativa (ho lavorato fino al settimo mese compreso senza mai assentarmi) ho chiesto al mio datore di lavoro (tramite lettere raccomandata datata 12.11.08 ma l'appuntamento mi è stato dato soltanto venerdì 06.02.09) il part-time che mi è stato negato con motivazioni a dir poco stupide, facendomi capire che o torno a lavorare a tempo pieno o posso starmene a casa.
Pertanto chiedo come posso muovermi per poter ottenere, se non altro, una buona uscita per le mie dimissioni.
Grazie per l'attenzione.
Erica



Dalla padella nella brace

✉ Gentili signori, ho avuto il vostro indirizzo mail da un'operatrice dell'Osservatorio Donna promosso dalla Provincia di Milano e vi scrivo per avere un consiglio in merito alla mia situazione lavorativa.

Sono dipendente di una piccola azienda con meno di quindici dipendenti nella quale lavoro da circa due anni e mezzo con contratto metalmeccanici, come impiegata di IV livello a tempo pieno e indeterminato. Attualmente sono al termine del terzo mese di gravidanza e, visto che tra pochi giorni completerò gli esami clinici del primo trimestre, vorrei dare comunicazione del mio stato al datore di lavoro.
Tuttavia, la situazione lavorativa dell'azienda è al momento piuttosto critica perché nel giro di un paio di mesi due colleghi si sono licenziati e un'altra si appresta a farlo: tutto questo per problemi con il datore di

lavoro, che in più occasioni si è comportato in modo scorretto sia con i dipendenti che con i collaboratori esterni (ad esempio pagando costantemente in ritardo stipendi e collaborazioni).
Data questa situazione e dato il comportamento che di solito ha il mio capo temo un possibile licenziamento.
So che per legge una donna incinta non può essere licenziata fino all'anno di vita del bambino a meno che l'azienda chiuda: il problema è che in questi giorni il mio capo ha accennato di volermi passare con le stesse mansioni dalla società della quale sono dipendente (e che da quanto ho potuto capire intende chiudere) ad un'altra a lui intestata.
Vorrei sapere se in una situazione di questo genere rischio di perdere il mio posto di lavoro o la mia indennità per maternità.
Ho intenzione di comunicare al più presto la gravidanza al datore di lavoro, ma vi chiedo per favore un consiglio sui tempi e i modi migliori per dargli la notizia tutelando al meglio i miei diritti.
Spero di non essere stata troppo confusa e vi prego di riscrivermi per qualsiasi chiarimento.
In attesa di un vostro cortese riscontro vi ringrazio e vi saluto.
Anonima

Rinuncio alla pausa pranzo

✉ Buon giorno ringrazio anticipatamente per l'attenzione dedicata. Scrivo perché ho bisogno di alcune informazioni, ho una bimba di 11 mesi e lavoro in un'azienda alimentare. Mi occupo del sistema qualità e la mia attività è solo in parte legata alla produzione, tanto che di solito termina alle 15:40.

Siccome abito a Trecase un paesino in provincia di Napoli, il nido che ho trovato, tra l'altro privato, perché da noi pubblici non esistono, è distante
da casa mia, così come lo è il lavoro.
Vorrei chiedere se è possibile rinunciare alla pausa pranzo, questa cosa è stata già fatta per un'altra dipendente e poi vorrei ridurre il mio orario di circa 30 minuti al giorno, questo perché il nido non copre gli orari, dato che chiude alle 18:00 ed io dovrei terminare la giornata lavorativa alle 17:30, e impiego circa un'ora per andare a prendere mia figlia.
Ho detto ai titolari della mia azienda che il lavoro sarà comunque svolto e portato a termine, anche se lavoro di meno e sarò pagata per 7.30 ore. Non c'è una legge che mi può aiutare, visto che non ho alternative.
L'atteggiamento che i titolari mi hanno mostrato non è stato

favorevole, tutto questo poteva essere evitato se mi avessero concesso la qualifica di quadro, visto che comunque sono stata assunta in sostituzione di un quadro dimissionario.
Invece poiché sono una donna, anche il semplice fatto di avere un figlio mi penalizza di continuo, nonostante le mie continue dimostrazioni di flessibilità nei confronti di un'azienda che con me non lo è per niente. Aspetto una vostra risposta con ansia e vi ringrazio tantissimo, perché il solo fatto di potervi scrivere per me già rappresenta tanto.

Anonima

Indicazioni per le politiche

La difficoltà di una informazione efficace viene da norme molteplici e diseguali e da misure di intervento ridondanti e frammentate

La valanga di richieste di informazioni che si riversa su soggetti privati – in questo caso sullo Sportello on-line dell'Associazione per la Famiglia – rende molto evidente che attualmente nel nostro Paese è molto scarsa l'informazione relativa alle tutele e agli aiuti per la maternità e la paternità, ma registriamo anche molta frammentarietà e poca chiarezza nelle stesse fonti del diritto.
Risulta molto evidente anche da questa indagine come nel nostro Paese le norme di tutela della maternità e della paternità siano estremamente frazionate – e quel che più conta, con margini ampi di disuguaglianza – in relazione ad un diritto del lavoro che ha perso i suoi caratteri originali di universalità. In questa arena, dove soggetti lavoratori ormai molto diversificati – dalla stagista laureata alla educatrice socia-lavoratrice di cooperativa, dalla dipendente pubblica a part-time alla libera professionista all'inizio della sua attività, dalla impiegata interinale alla free lance a partita IVA, dalla operaia a tempo indeterminato alla lavoratrice stagionale – è molto arduo intravvedere uguali opportunità e tutele. Si è fatta di conseguenza molto complessa la relativa fornitura d'informazioni e di supporto legale.
Non solo. Negli ultimi anni, i provvedimenti relativi alla conciliazione tra lavoro e famiglia e gli aiuti alle famiglie hanno conosciuto una incredibile "fioritura" sia a livello nazionale che a livello locale, se non fosse che si tratta in grande maggioranza di provvedimenti d'emergenza, poco consistenti, in grande misura distribuiti a pioggia. Nella maggioranza dei casi si tratta di provvedimenti non facili da pubblicizzare e che restano sconosciuti al grande pubblico dei non-specialisti.
Non c'è dubbio che ci troviamo di fronte a problemi che sono principalmente di sostanza: è necessario unificare le norme del diritto in modo che ci sia meno disuguaglianza tra lavoratori, è necessaria una strategia per gli aiuti alle famiglie meno estemporanea e più stabile nel tempo (oltre che più consistente finanziariamente!) che dia qualche certezza in più alle madri e ai padri.

Per una comunicazione che raggiunga tutti è necessario intensificare l'informazione al pubblico e la formazione agli operatori

Tuttavia, anche prendendo in considerazione solo l'aspetto di "comunicazione", è molto evidente la necessità di accompagnare il varo delle varie misure con strumenti di informazione pubblici sia tradizionali (di contatto) che on-line, in modo da toccare tutto il pubblico potenziale. Questa corretta comunicazione ed informazione, da parte delle

amministrazioni, fino ad oggi latita e l'aiuto che può dare il volontariato in questa direzione – per quanto cruciale – non può raggiungere sicuramente tutti i soggetti interessati (basti pensare al mondo dei lavoratori e delle lavoratrici migranti, in larga misura ancora estraneo ai network telematici).
Come si è visto dall'esperienza oggetto dell'indagine, sia risulta alta la disinformazione dei cittadini (e dei lavoratori), sia risulta carente le presenza di strutture che danno informazioni e facilmente accessibili al grande pubblico. Le persone sentono parlare o leggono di nuove norme sui giornali o alla tv, ma da quel momento in poi non sanno bene come raggiungere una informazione completa. È quindi necessario fare presente agli organi competenti – amministrazione dello Stato e degli enti locali, ministero delle finanze, del lavoro, del welfare, enti previdenziali, ecc. – l'importanza di accurate campagne di informazione:

- **opuscoli** da distribuirsi nei luoghi maggiormente frequentati dalle donne in maternità e dai genitori di bambini piccoli (asili-nido e scuole materne, scuole, aziende sanitarie, enti previdenziali, sindacati, grandi luoghi di lavoro),
- **siti web istituzionali**, di studiata semplicità e facilmente accessibili, dove riferirsi
- **appositi sportelli, pubblici o del privato-sociale**: in quest'ultimo caso, che è quello della Associazione per la famiglia, appositamente finanziati
- **seminari di formazione** per gli addetti agli sportelli, i consulenti, le associazioni, i sindacati

Adeguare le competenze dei sindacati in questa materia, attraverso una formazione diffusa ai sindacalisti aziendali e territoriali

Nonostante l'informazione e la tutela della maternità e della paternità nonché, in qualche misura, anche l'informazione relativa alle politiche per le famiglie siano tradizionalmente di competenza dei sindacati, la moltiplicazione e la complessità delle norme sembra aver reso difficile al sindacato l'esercizio di questi compiti fondamentali. Dall'indagine emerge che alcune delle richieste informative sono girate all'Associazione proprio dai sindacati e questo fa pensare che non in tutti i casi i sindacati siano in grado di fornire informazioni di dettaglio su alcune di queste normative.
È forse opportuna una adeguata formazione agli operatori e alle RSU almeno sugli aspetti più complessi delle norme di tutela per le madri e i padri. Emerge anche una certa latitanza dei rappresentanti sindacali nella negoziazione delle flessibilità organizzative legate alla conciliazione, a cominciare dal lavoro a tempo ridotto e questo fa pensare che manchi una sufficiente preparazione dei contrattualisti proprio in relazione alla negoziazione – nazionale e aziendale – delle misure di conciliazione.

Legge 8 marzo 2000 n.53

Disposizioni per il sostegno della Maternità e Paternità
per il Diritto alla Cura e alla Formazione
per il Coordinamento dei Tempi della Città

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
- Testo unico per la maternità e paternità: istruzioni per l'uso
- L. 53/2000 Congedi Parentali e Tempi nelle Città (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)
- Regolamento dell'articolo 4 della legge 53/2000 di definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, di individuazione delle patologie specifiche, nonché di individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizione di grave infermità
- Decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115
  Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53"
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, 276
  Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30
- Legge 15 ottobre 2003, n. 289
  Modifiche all'articolo 70 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste
- La Corte Costituzionale con sentenza n. 233 del 16 giugno 2005, ha interpretato l'art. 42, comma 5, del D.L.vo 151/2001, affermando che il fratello e le sorelle del portatore di handicap possono usufruire di congedi per assistere il portatore di handicap qualora i genitori risultino inabili

CIRCOLARI INPS

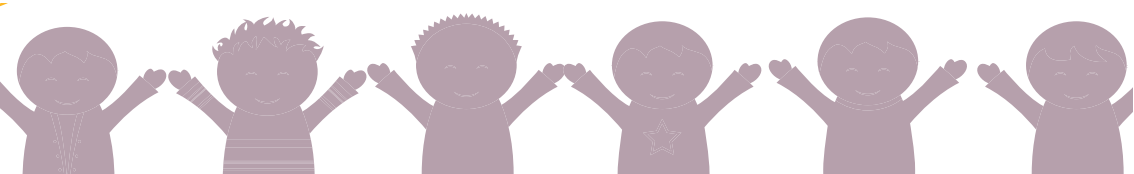
- Circolare INPS n. 46 del 17-3-06. Congedo parentale e accredito figurativo dei relativi periodi nelle gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali. Nuovo modello di domanda (valido anche per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre e imprenditrici agricole professionali)

- Circolare INPS n. 107 del 29-9-2005. Sentenza Corte Costituzionale n. 233 del 16.6.2005 in materia di congedo straordinario retribuito (art. 42 comma 5 del D. Lgs. 151/2001)
- Circolare INPS 17 febbraio 2004 n. 33 - Congedo parentale in caso di adozione o di affidamento
- Circolare 17 gennaio 2003 n. 8 Prestazioni economiche di maternità di cui al D. Lgs. n. 151 del 26/03/2001 (T. U. sulla maternità). Chiarimenti
- Circolare 11/7/03 n. 128 Permessi ai sensi della legge 104/92 - Disposizioni varie
- Circolare 26/5/03 n. 91 Riposi giornalieri in caso di adozione e affidamento. Sentenza della Corte Costituzionale n. 104 del 9/4/2003
- Circolare 17/1/03 n. 8 Prestazioni economiche di maternità di cui al D. Lgs. n. 151 del 26/03/2001 (T. U. sulla maternità). Chiarimenti
- Circolare Inps 29/7/02 n. 139 Disciplina in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - Decreto legislativo 26.3.2001 n. 151 - Art. 14 del CCNL 14.2.2001 ad integrazione del CCNL 16.2.1999 - Normativa di riferimento per i dipendenti dell'INPS
- Circolare Inps 15/3/01 n. 64 Legge 23.12.2000, n. 388, all'art.80, comma 2. Congedi per gravi e documentati motivi familiari. Indennizzabilità fino a due anni delle relative assenze ai genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti
- Circolare Inps 23/1/01 n. 15 Legge 8 marzo 2000, n. 53 Congedi parentali, innovazioni in materia di accrediti figurativi, di riscatti e di versamenti volontari
- Circolare Inps 4/9/00 n. 152 Maternità obbligatoria: flessibilità della fruizione
- Circolare INPS n. 109/2000: Congedi Parentali Legge 8 marzo 2000, n. 53
- Circolare INPS n. 117/2000 Sgravio contributivo in favore di aziende che assumono lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione dal lavoro

TIPOLOGIE DI CONGEDI E PERMESSI

- Obiettivo della legge
- Congedo di maternità e paternità
- Congedo parentale
- Congedo per malattia del figlio
- Riposi e permessi
- Congedi per eventi e cause particolari
- Congedi per la formazione
- Anticipo TFR
- Diritto di rientro nella stessa unità produttiva - Nullità del licenziamento - Sostituzione di lavoratrici/lavoratori in astensione
- Forme di flessibilità del tempo di lavoro
- Norme per i genitori/familiari di portatori di Handicap-Lavoratori-Lavoratrici disabili
- I gradi di parentela per i congedi parentali

Finito di stampare nel mese di aprile 2011
presso Graphic Scalve, Vilminore di Scalve, Bergamo



ASSOCIAZIONE PER LA FAMIGLIA
via Felice Casati, 5 - Milano
(MM1 Porta Venezia Passante ferroviario P. Venezia)
dal lunedì al venerdì
dalle ore 14,30 alle ore 19

Tel. e fax 02 29403597
e-mail: info@assofamiglia.it
www.assofamiglia.it