

# CONGEDI PARENTALI



ASSOCIAZIONE PER LA FAMIGLIA  
CISL - ACLI - CONFCOOPERATIVE - MILANO

*Cosa resta  
e cosa cambia  
per mamma  
e papà*

Pubblicazione a cura dell' Associazione per la Famiglia (Cisl - Acli - Confcooperative - Milano)

Supplemento a "Il giornale dei lavoratori", n. 2/2000

***Testi a cura di***

Sciana Loaldi, Sabina Guancia, Stefano Resmini, Paolo Zani, Elda Sartirana

***Progetto grafico e copertina***

Antonella Menini

***Realizzazione editoriale***

Studio essecivi - Milano

***Fotolito***

CSE - Milano

***Stampa***

RR Poliglotta - Milano



# “Il tempo diventi una risorsa e non un nemico”

*La legge che si intitola “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura, alla formazione e per il coordinamento del tempo delle città”, più comunemente chiamata ‘legge sui congedi’, ha una lunga storia, tutta al femminile, e il fatto che sia stata promulgata proprio l’8 marzo è una coincidenza carica di valore simbolico. Alle sue spalle c’è un intenso lavoro che ha coinvolto le donne del sindacato, quelle degli organismi di pari opportunità, le associazioni delle famiglie, le associazioni femminili, le artigiane, le lavoratrici autonome, le imprenditrici. Il Parlamento e, in particolare, le donne del Parlamento, vi hanno aggiunto un apporto prezioso prima di approvarla. È con grande soddisfazione che ora possiamo impegnarci per farla conoscere e farla applicare in tutti i luoghi di lavoro.*

*Sono anni che le donne denunciano ritmi e tempi del lavoro, dei servizi e dell’intera organizzazione sociale, come pensati e modellati su individui privi di relazioni e di responsabilità familiari. Oggi che sempre di più le donne lavorano fuori di casa e che la struttura della famiglia tradizionale si è modificata, è assolutamente necessario ripensare il tempo del lavoro in relazione ai cicli della vita e introdurre una flessibilità amica delle donne e delle famiglie. La sfida di questa legge consiste proprio nel cercare*



*di modificare le abitudini familiari coinvolgendo a pieno titolo i padri nella crescita dei figli e nel dare la possibilità a tutti di calibrare, nelle varie fasi della vita, il tempo da dedicare alla sfera personale e a quella lavorativa.*

*Nella nostra legge, oltre a istituire il congedo dei genitori come diritto soggettivo della mamma e del papà, prevedendo un'Azione positiva per padri che scelgono di avvalersi del diritto ad astenersi dal lavoro per seguire i propri bambini, sono contemplate anche altre forme di congedo (per la formazione, per assistere un congiunto gravemente ammalato) e vengono offerti incentivi alle aziende che accettano di misurarsi con questo tipo di flessibilità.*

*Spero che con questa legge, moderna, europea, il tempo che spesso viviamo come nemico e come tiranno possa cominciare a diventare una risorsa di cui disporre non solo per svolgere il nostro lavoro, ma anche per migliorare la nostra vita familiare e di relazione.*

**on. Livia Turco**  
Ministro per la solidarietà sociale



# Conciliare la vita lavorativa con quella familiare sarà più facile

Approvata in via definitiva dalla Camera il 22 febbraio 2000 la Legge n° 53/ che reca significativamente la data 8 marzo, si occupa di congedi parentali, orari flessibili, permessi per chi studia e per il coordinamento dei tempi della città. È una legge veramente innovativa e che da tempo lavoratrici, lavoratori, sindacato e Associazioni aspettavano.

All'indomani dell'approvazione tante telefonate sono arrivate alla nostra Associazione per chiedere se davvero questa legge fosse già in vigore. Perché tanto interesse?

Prima di tutto perché rinnova la legge di maternità (L.1204/1971) integrandola di capitoli molto più corrispondenti alle esigenze di lavoro e di vita attuali. Estende i permessi ai papà per la cura dei figli, dando quindi ai padri un ruolo importante almeno dal punto di vista del diritto.

È inoltre una svolta culturale che cambierà abitudini e tempo delle famiglie. Voluta dal ministro Livia Turco, dal sindacato, dalle donne e dalle famiglie questa legge è stata possibile proprio perché era largamente attesa.

## I punti più innovativi della legge

Sin da subito padre e madre potranno chiedere l'aspettativa facoltativa, per un massimo di dieci mesi complessivi, fino agli otto anni di vita del bambino e se il padre chiederà un congedo per più di tre mesi verrà aggiunto un mese extra e quindi si arriverà a un totale di undici mesi. I padri verranno quindi sollecitati a farne buon uso.

Altre novità sono contenute nella nuova legge; tra le più significative riteniamo l'incentiva-



zione economica alle aziende che favoriscono gli accordi in favore di una flessibilità di orario dei genitori.

I Comuni entro un anno dovranno elaborare piani di coordinamento dei tempi dei negozi e dei servizi.

Infine sono previste facilitazioni sino a 11 mesi (non retribuiti) per chi intende seguire corsi di formazione, purché sia in servizio nella stessa azienda da almeno cinque anni.

Nel caso dei congedi familiari così come in quelli per la formazione sarà possibile poi chiedere un anticipo della propria liquidazione.

Inoltre si introduce la possibilità di chiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un congedo non retribuito continuativo o frazionato fino a un massimo di due anni senza copertura previdenziale.

A questo punto non ci resta che far conoscere questa legge, farla applicare e sollecitare la contrattazione perché le parti demandate la recepiscono in tempi rapidi. Per questo come Associazione per la Famiglia abbiamo ritenuto importante divulgare i contenuti di questa legge a tutti ma soprattutto ai nostri soci e le nostre socie. Da qui è nata l'esigenza di fare questo manualletto.

Speriamo che sia utile e soprattutto chiaro.

*Ringrazio l'avvocato Sciana Loaldi, Paolo Zani, Stefano Resmini, Elda Sartirana, Anna Carena per la preziosa collaborazione.*

**Sabina Guancia**  
Presidente dell'Associazione per la Famiglia



# SOMMARIO

**“Il tempo diventi una risorsa e non un nemico”** pag. 3  
*Saluto dell'on. Livia Turco, Ministro per la solidarietà sociale*

**Conciliare la vita lavorativa  
con quella familiare sarà più facile** pag. 5  
*Prefazione della presidente dell'Associazione per la Famiglia*

- 1.** Per la mamma lavoratrice pag. 11
- 2.** Per il papà lavoratore pag. 17
- 3.** Casi particolari per entrambi i genitori pag. 21
- 4.** Collaboratrici in rapporto di collaborazione  
coordinata e continuativa pag. 25
- 5.** Congedi per eventi e cause particolari pag. 29

**Allegati** pag. 33



# Padri, madri e cura dei figli

La **condivisione** delle responsabilità familiari è ancora **scarsa**: la donna svolge **60 e più** ore di lavoro familiare ed extradomestico alla settimana

## IMPEGNO DOMESTICO

madri di bambini da 0 a 2 anni **54%**

padri di bambini da 0 a 2 anni **21,4**

I padri più **collaborativi** sono gli **impiegati** e in genere quelli con il **titolo di studio più alto**

## Padri coinvolti **quotidianamente** nel lavoro di cura dei figli da 0 a 2 anni

	% del totale	se la donna lavora
danno da mangiare ai bambini	19,2	26,2
mettono a letto i bambini	23,9	30,7
vestono i bambini	15,7	23,6
fanno il bagno ai bambini	7,7	11,2
cambiano il pannolino ai bambini	18,4	27,6

Fonte: dati ISTAT, 1999

## Chi segue nei **compiti a casa** i figli tra i 6 e i 13 anni? (%)

13,1

PADRE

40,1

MADRE

42,0

MADRE CHE LAVORA

38,7

MADRE CASALINGA

## Chi va dagli **insegnanti** dei figli? (%)

14,3

SOLO PADRE

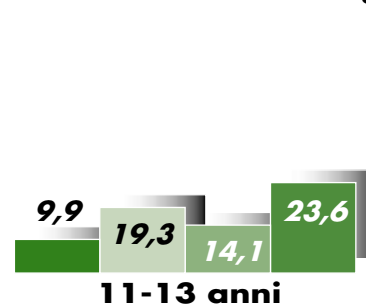
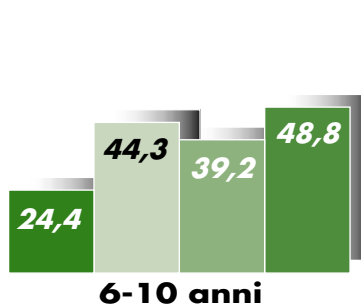
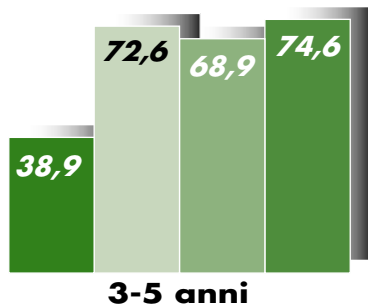
65,6

SOLO MADRE

14,6

SIA PADRE CHE MADRE

## Chi **gioca** con i figli tutti i giorni?



# I PRINCIPALI CONTENUTI DELLA NUOVA LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI

---

(L. 53/2000)



# 1 PER LA MAMMA LAVORATRICE



## Durante la gravidanza, prima del periodo di astensione obbligatoria

- può rifiutare di sottoporsi a test di gravidanza in sede di visite mediche prima dell'assunzione;
- non può essere in alcun modo discriminata (in sede di assunzione, promozione, perfezionamento e aggiornamento professionale, ecc.)
- non può essere licenziata (fino a un anno di età del figlio), salvo motivate eccezioni:
  - ✗ colpa grave commessa dalla lavoratrice;
  - ✗ scadenza del termine del contratto di lavoro;
  - ✗ cessazione dell'attività dell'impresa (o del ramo d'azienda cui era adibita) (art.2, L.1204/1977);
  - ✗ le sue dimissioni (fino all'anno di età del figlio) devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro (art.18, L.53/2000).

## Diritti



## Mansioni

- deve essere adibita a mansioni compatibili con il suo stato;
- non deve essere adibita a lavori faticosi o pesanti (art.3, L.1204/1971);
- ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a esami e visite mediche specialistiche (art.7 D. Lgs.645/1996);
- non può svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 (art.17 L.25/1999, che ha modificato l'art.5, L.903/1977).

## Adempimenti

***Prima dell'astensione obbligatoria*** Invio del certificato medico da cui risulti lo stato di gravidanza e la data presunta del parto al datore di lavoro e all'Istituto previdenziale (art.28, L.1204/1971).

***Permessi per visite ed esami specialistici*** Richiesta al datore di lavoro dopo presentazione della documentazione (art.7 D.Lgs.645/1996).

***In caso di licenziamento*** Comunicazione all'azienda dello stato di gravidanza entro 90 giorni dalla data del licenziamento (art.2, L.1204/1971) ai fini dell'impugnazione.

## Diritti

***Flessibilità dell'astensione obbligatoria per la madre*** L'art.4 della L.1204/1971 prevede che la madre debba astenersi dal lavoro due mesi prima della data presunta del parto. L'art.12 della L.53/2000 (nuova legge sui congedi) stabilisce che, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi), la madre ha diritto di assentarsi dal lavoro un mese (anziché due) prima della data presunta del parto, fruendo di quattro mesi nel periodo successivo, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro certifichino che il prolungamento del periodo lavorativo non pregiudica la gravidanza.

Con successivo decreto ministeriale, emanato di concerto dai ministri del Lavoro, della Sanità e della Solidarietà sociale, verrà aggiornato l'elenco dei lavori che impediscono, alle lavoratrici addette, l'opzione per la riduzione del periodo di astensione prima del parto.



## Congedi obbligatori (5 mesi)

Il periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresa la maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive; l'indennità percepita è pari all'80% della retribuzione – a carico dell'INPS. Nel settore pubblico e in alcuni contratti privati è prevista un'integrazione al 100%

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice dovrà presentare al datore di lavoro e all'INPS il certificato attestante la data del parto (art. 11 L. 53/2000).

Invio al datore di lavoro e all'INPS entro 15 giorni il certificato che attesti la nascita del bambino (Art. 15 Dpr 1026/1976)

**Astensione facoltativa** Un periodo complessivo per entrambi i genitori di 10 mesi, 11 nel caso in cui il papà ne prenda almeno 3 (anche frazionati) nei primi otto anni di vita del bambino. Ciascun genitore può usufruire fino a un massimo di 6 mesi o 7 per il padre (anche frazionati) (art. 3 L. 53/2000).

Nei 6 mesi di congedo fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, l'indennità è pari al 30% della retribuzione (art. 3 c.4.2a L. 53/2000) e questi mesi sono coperti da contribuzione figurativa. I rimanenti mesi possono essere utilizzati dall'altro genitore (4 o 5 mesi) fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino (anche frazionati).

**Parti  
prematuro**

**Adempimenti**

**Diritti**

**Trattamento  
economico**



## Trattamento economico

Questi rimanenti mesi sono retribuiti al 30% **SOLO** nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessata o dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo pensionistico (per l'anno 2000 è L. 23.452.000) (Art. 3 c.4.2b L. 53/2000).

Nei casi in cui il reddito individuale sia superiore a questo parametro **NON** è prevista retribuzione.

I periodi sono computati nell'anzianità di servizio (art. 3, c. 2. 5 L. 53/2000) e non concorrono alla maturazione delle ferie e delle mensilità aggiuntive.

Per questo periodo la contribuzione figurativa è parziale, la rimanente quota potrà essere versata con riscatto o prosecuzione volontaria.



### "Attenzione"

L'astensione spetta anche se l'altro genitore non è lavoratore dipendente o non presta attività lavorativa. Nel caso in cui vi sia un solo genitore questo può fruire dei 10 mesi di astensione facoltativa (Art. 3, 2 c. L. 53/2000).

## Adempimenti

Per fruire dei periodi di astensione si deve informare il datore di lavoro almeno 15 giorni prima, salvo in caso di oggettiva impossibilità (art. 3 c.2.3 L. 53/2000).

Inoltre può chiedere di usufruire di part-time reversibile, telelavoro, orario flessibile in entrata e in uscita di turni particolari (art. 9 L. 53/2000) da concordare con l'azienda o l'ente.

Per i periodi di congedo è possibile chiedere l'anticipo della propria liquidazione. (art. 7 legge 53/2000)

## Liquidazione

**Il licenziamento** Se è causato dalla domanda o dal godimento di permessi fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio, è nullo se discriminatorio (art.18, L.53/2000): ne discende il diritto alla retribuzione fino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.



## Dai 3-4 mesi agli 8 anni di vita del bambino/bambina

**Permessi per allattamento** Due permessi giornalieri di un'ora ciascuno, cumulabili nella giornata fino all'anno del bambino. Il permesso è di un'ora soltanto se l'orario di lavoro è inferiore alle sei ore giornaliere. La collocazione nella giornata deve essere concordata con il datore di lavoro (art.10, L.1204/1971).

I permessi possono essere goduti anche dal padre (art.13, L.53/2000), nel caso in cui

- i figli sono affidati solo al padre
- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga
- la madre non sia lavoratrice dipendente.

In caso di parto gemellare i permessi sono raddoppiati; le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre (art.3, L.53/2000).

**Per i permessi di allattamento è dovuta la retribuzione piena.**

La madre non può svolgere *lavoro notturno*, dalle 24 alle 6. (art.17, L.25/1999), non può essere adibita a lavori gravosi e insalubri sino al settimo mese del bambino e deve essere informata dei rischi e delle misure di protezione adottate (art.3, L.1204/1971; art.5 Dpr 1206/1976; art.4, D.Lgs. 645/1996). Può chiedere la modifica dell'orario in caso di lavoro rischioso fino al settimo mese di vita del figlio (art.5, D.Lgs. 645/1996).

## Malattia del figlio o figlia

**Fino ai tre anni di vita del figlio** Ha diritto, in alternativa al padre, di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino (art.7 c.3, L.1204/1971). I periodi di astensione non sono retribuiti; sono però utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive.



## Adempimenti

La malattia deve essere documentata al datore di lavoro con certificato del medico. I contributi sono coperti dall'INPS figurativamente.

## Diritti

***Dai tre anni e fino al compimento degli otto anni del figlio*** Ha diritto ad astenersi dal lavoro fino a un massimo di cinque giorni lavorativi nell'anno, in alternativa al padre. L'astensione non è retribuita. I contributi sono coperti dall'INPS solo parzialmente. (Art. 3 c.4 L. 53/2000).  
Il ricovero ospedaliero del figlio, quale ne sia l'età, comunque fino a 8 anni interrompe sempre il decorso delle ferie.



### "Attenzione"

Al rientro al lavoro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni nella stessa unità produttiva (Art. 17 L.53/2000).





# 2 PER IL PAPÀ LAVORATORE

**Dalla nascita al compimento dei 3-4 mesi di vita del figlio/figlia**

**Astensione dal lavoro** L'art.13, L.53/2000 estende al padre il diritto di astensione obbligatoria riconosciuto alla madre in caso di:

- ✗ morte della madre
- ✗ grave infermità della madre
- ✗ abbandono da parte della madre
- ✗ affidamento esclusivo al padre.

In tali casi sono riconosciuti al padre gli stessi diritti (retributivi, previdenziali, ai fini dell'anzianità e, quindi, tra l'altro per la maturazione del trattamento di fine rapporto) spettanti alla madre a condizione che egli certifichi al datore di lavoro le cause che giustificano la richiesta.

**Diritti**



### Dai 3-4 mesi agli 8 anni di vita del figlio/figlia

**Astensione facoltativa** Fino al compimento degli 8 anni del figlio ha diritto di usufruire di una aspettativa non superiore ai sei mesi, anche contemporaneamente alla madre (art. 3, L. 53/2000), anche nel caso in cui la madre non ne abbia diritto (per esempio se è lavoratrice autonoma, casalinga, ecc). Il periodo può essere goduto anche frazionato.

Se fruisce di almeno tre mesi di aspettativa, il periodo di congedo viene aumentato di 1 mese.

Se il padre è l'unico genitore (perché la madre è morta, o non ha riconosciuto il figlio/a, o è stata sospesa o dichiarata decaduta dalla potestà, ecc), l'aspettativa facoltativa, fruibile fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio, è di 10 mesi, come per la madre.

Per i periodi di astensione goduti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino il padre ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo di sei mesi.

I periodi di aspettativa sono utili ai fini dell'anzianità di servizio (trattamento di fine rapporto compreso), ma non delle ferie e delle mensilità aggiuntive.

**Divieto di licenziamento.** Si estende fino all'anno di vita del figlio (art.13 L.53/2000)

Come per la madre, il licenziamento causato dalla domanda o dal godimento delle aspettative fino al compimento dell'ottavo anno di vita del figlio è nullo se discriminatorio (art.18, L.53/2000).

**Al rientro.** Diritto a essere adibito alle stesse mansioni nella stessa unità produttiva.

L'art.13 L.53/2000 estende al padre, in alternativa alla madre, il diritto di fruire di due ore di permessi giornalieri per l'accudimento del figlio fino all'anno del bambino, nel caso in cui:

- il figlio sia affidato al solo padre,
- in alternativa alla madre dipendente, che non se ne avvalga,
- quando la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma).

Come per la madre, il permesso è unico (un'ora) in caso di orario ridotto, inferiore alle sei ore giornaliere (art.10, L.1204/1971).

In caso di parto gemellare, i permessi sono raddoppiati; se la madre non ne usufruisce o ne usufruisce parzialmente le ore di astensione aggiuntive possono essere utilizzate dal padre (per esempio due ore per ogni genitore).

La collocazione nella giornata deve essere concordata con il datore di lavoro; in caso di disaccordo, decide l'Ispettorato del lavoro.

**Durante i permessi matura la retribuzione piena a tutti gli effetti.**

Per fruire dei periodi di astensione e di allattamento il padre deve informare il datore di lavoro almeno 15 giorni prima, salvo il caso di oggettiva impossibilità.

Può rifiutare di svolgere lavoro notturno dalle 24 alle 6 se è l'unico genitore affidatario di un figlio con lui convivente di età inferiore ai 12 anni (art.17, L. 25/1999).

Può chiedere di usufruire del part time reversibile, telelavoro, orario flessibile, ecc. (art.9, L.53/2000) da concordare con l'azienda o l'ente.

<b>CASI POSSIBILI DI CONGEDO</b>					
<b>MADRE</b>	<b>PADRE</b>	<b>PRIMA (SOLO MADRE)</b>	<b>NUOVA LEGGE</b>		
			<b>MADRE</b>	<b>PADRE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Dipendente</b>	<b>Dipendente</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>Casalinga</b>	<b>Dipendente</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Autonoma</b>	<b>Dipendente</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>Dipendente</b>	<b>Autonomo</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>Autonoma</b>	<b>Autonomo</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

## Adempimenti

La tabella illustra il numero di mesi di congedo spettanti in un confronto tra vecchia normativa e nuova legge

## Diritti

### **Malattia del figlio o figlia**

L'art.3, 2 c. 4, L.53/2000 estende al padre il diritto di astenersi dal lavoro, in alternativa alla madre in caso di malattia del figlio.

Se la malattia del figlio insorge prima del compimento dei tre anni di vita non è previsto alcun limite alla sua durata ed è richiesta la consegna del certificato medico al datore di lavoro; l'astensione non è retribuita; i periodi di aspettativa in tal caso sono utili ai fini dell'anzianità di servizio, ma non fanno maturare ferie e mensilità aggiuntive.

I contributi sono figurativi e quindi coperti dall'INPS.

Se la malattia del figlio insorge dopo il compimento del terzo anno di vita, il periodo di astensione è limitato a cinque giorni l'anno, per ciascun genitore. È prevista una parziale copertura contributiva ma non la retribuzione. La malattia deve essere comunque certificata.

Il ricovero ospedaliero del figlio interrompe, in ogni caso, le ferie.

### **Anticipazione del TFR (trattamento di fine rapporto)**

Il diritto alla richiesta di anticipazione del TFR (trattamento di fine rapporto) è esteso ai periodi di aspettativa dei genitori, ivi compresa quella per la formazione (art.7, L.53/2000), ed è estesa alle indennità equipollenti al TFR spettanti ai lavoratori (fondi pensione). La possibilità di anticipazione, attualmente, deve essere prevista nel contratto che ha concordato tali indennità.



# 3 CASI PARTICOLARI PER ENTRAMBI I GENITORI



***Contratto di formazione lavoro*** Proroga del contratto per un periodo equivalente al periodo di astensione obbligatoria e facoltativa.

***Contratto a termine*** Il divieto di licenziamento non opera ma, se il periodo di astensione obbligatoria inizia prima del termine o entro 60 giorni dalla scadenza del termine, la madre ha diritto all'indennità economica per i cinque mesi di astensione obbligatoria (art.17, L.1204/1971).

***Lavoro interinale*** Se il rapporto di lavoro con l'impresa fornitrice è a tempo indeterminato, valgono le norme generali; se il rapporto è a tempo determinato valgono le regole del contratto a tempo determinato. (art. 17, L. 1204/1971).



## Adozioni e affidi

### *Dall'ingresso in famiglia ed entro l'anno di vita del bambino*

- astensione obbligatoria (5 mesi)
- permessi per allattamento,
- astensione facoltativa e malattia del figlio, come per i genitori naturali (art.3, L.53/2000)

### **Adozioni nazionali e internazionali: bambino di età compresa tra i 6 e i 12 anni**

Nei tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino si ha diritto all'astensione facoltativa, astensione per malattie del figlio, ecc. come per i genitori naturali (art.3, L.53/2000)

Inoltre, per le adozioni internazionali, i genitori hanno diritto a una aspettativa non retribuita per il periodo di permanenza nello stato straniero (art. 39 quater L. 184/1983, come modificato dall'art.3, L. 476/1998).

✕ Possibilità di assumere lavoratori/lavoratrici a tempo determinato in sostituzione di quelli assenti per maternità obbligatoria o facoltativa anche con un mese di anticipo rispetto al periodo di inizio dell'astensione, con possibilità di periodi più ampi se previsti dalla contrattazione collettiva (art. 10 c.1, L.53/2000).

✕ È previsto uno sgravio contributivo pari al 50% per le aziende con meno di venti dipendenti che assumano lavoratori/lavoratrici in sostituzione di quelli assenti per maternità o per accogliere il minore adottato o affidato. Il periodo previsto è un anno.

Per lavoratrici autonome si intendono in questo caso: coltivatrici dirette, colone e mezzadre, artigiane e commercianti.

## Sostituzione di lavoratrici in maternità

## Lavoratrici autonome



Per queste lavoratrici la legge 546/87 ha previsto la concessione di una indennità giornaliera per i periodi di gravidanza e puerperio.

✘ La nuova legge 53/2000 ha stabilito che alle lavoratrici autonome artigiane, commercianti, colone, mezzadre e coltivatrici dirette sia corrisposta un'indennità nei due mesi antecedenti al parto e nei tre mesi successivi pari all'80% del salario minimo giornaliero stabilito per la qualifica di impiegata.

✘ L'importo di detto salario è stabilito annualmente dall'INPS secondo le modalità introdotte dal DL 29.7.1981 n° 402 convertito in legge 537/81.

✘ Alle lavoratrici coltivatrici dirette, colone e mezzadre l'80% viene commisurato alla retribuzione minima giornaliera degli operai agricoli stabilita per l'anno precedente il parto.

✘ In caso di aborto verificatosi dopo il quarto mese di gravidanza è corrisposta una indennità giornaliera calcolata come sopra per 30 giorni (L. 546/87 art. 5).

La legge 53/2000 prevede che le aziende in cui operano queste lavoratrici, generalmente aziende familiari (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri) possono procedere all'assunzione, in caso di maternità delle stesse, di personale in sostituzione con agevolazioni contributive pari al 50%. Il periodo massimo di assunzione in sostituzione è pari a 12 mesi sia in caso di nascita di un figlio o di adozione o affido.

Per queste lavoratrici autonome in maternità la legge non prevede accredito di contribuzione figurativa in quanto, normalmente, la contribuzione obbligatoria viene comunque versata dal titolare dell'azienda.



# 4 LAVORATRICI IN RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA



Rientrano in questo ambito le lavoratrici con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, che vengono retribuite con prestazioni, soggette a ritenute d'acconto e ad onere previdenziale INPS del 13%. A queste lavoratrici "parasubordinate" viene riconosciuto un assegno di parto (D. Interm. 24 maggio 1998); non hanno diritto al periodo di astensione, che eventualmente deve essere concordato con il committente.



## Diritti

### Misura dell'assegno di parto

- ✗ l'assegno di parto viene riconosciuto se risultano accreditate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori la data del parto;
- ✗ l'assegno di parto è calcolato sul massimale INPS (che viene determinato ogni anno) con le seguenti percentuali:
  - 0,60% del massimale con una contribuzione di 4 mesi
  - 1,20% del massimale con una contribuzione da 5 a 8 mesi
  - 2,40% del massimale con una contribuzione da 9 a 12 mesi;
  - in caso di aborto, spontaneo o terapeutico, che si verifica non prima del terzo mese di gravidanza, viene corrisposto un assegno pari al 50% di quello previsto per la maternità
  - l'assegno di parto si applica solo alle madri "naturali", ma non a quelle adottive o affidatarie.

## Adempimenti

La domanda per la liquidazione dell'assegno di parto deve essere presentata dall'interessata all'INPS utilizzando un apposito modulo entro un anno dalla data del parto.

La domanda deve essere corredata dal certificato di nascita del bambino e da una dichiarazione dell'interessata attestante la sua qualità di madre.

Inoltre è utile allegare copie delle denunce trimestrali e delle ricevute dei versamenti contributivi.

La Finanziaria 2000 (L. 488/99) ha introdotto alcune disposizioni che prevedono, per ogni figlio nato o per ogni minore adottato o in affidamento preadottivo, a partire dal 1° luglio 2000 un assegno di L. 3.000.000 rivalutato ogni anno.

Tale importo viene erogato anche alle collaboratrici (che hanno un assegno di parto inferiore), per la parte residua fino ai tre milioni.

La richiesta di integrazione deve essere fatta entro 6 mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.



Le collaboratrici occasionali, poiché non sono tenute ad iscriversi all'INPS, hanno diritto a un assegno di maternità istituito dalle L. 448/1998.

Dal 1° luglio 2000 è di L. 1.500.000

La corresponsione dell'assegno è legata alla situazione economica della famiglia, che deve essere inferiore a certi limiti stabiliti dalle legge (redditometro).

La domanda per ottenere questo assegno deve essere presentata al comune di residenza entro 6 mesi dalla data del parto.

Assieme alla domanda si deve presentare la dichiarazione sostitutiva con le informazioni necessarie per la determinazione del reddito del nucleo familiare.

## **Collaboratrici occasionali**

### **Misura dell'assegno**

### **Adempimenti**





# 5 CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

In questo capitolo elenchiamo una casistica di possibilità di congedo per eventi straordinari.

✗ *Tre giorni di permesso retribuito* all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente (art. 4, L. 53/2000).

Ai sensi dell'art. 76 c.c., i gradi di parentela si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni dal capostipite (escluso) al parente considerato. Così, ad esempio, la parentela nonno/nipote è di secondo grado, mentre quella di madre/figlio di primo grado. In questi congedi la contribuzione viene accreditata regolarmente

**Decesso  
e grave  
infermità di  
un parente**



## Genitori dei figli portatori di handicap

## Congedi per la formazione

## Prolungamento dell'età pensionabile

### **X** *Permessi in misura non superiore ai due anni per gravi e documentati motivi familiari*

In questo caso, non essendoci retribuzione, i periodi di congedo possono essere riscattati o regolarizzati mediante contribuzione volontaria

La domanda per questo tipo di riscatto va inoltrata all'INPS di competenza

Per costoro si riconosce la contribuzione figurativa per i 3 giorni mensili di permesso previsti dalla legge 104/1992 per assistere il minore con handicap grave, ovvero un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave.

Tali permessi sono fruibili alternativamente da entrambi i genitori anche se il figlio non è convivente.

I lavoratori dipendenti da aziende pubbliche o private, che abbiano più di 5 anni di servizio presso la stessa azienda, possono chiedere periodi di congedo, in un'unica soluzione o a più riprese, per un arco di tempo non superiore a 11 mesi. Tali periodi saranno concessi per svolgere attività di formazione finalizzata al completamento degli studi o per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle connesse all'attività lavorativa.

Gli stessi lavoratori potranno chiedere congedi per formazione continua volti ad accrescere conoscenze e competenze.

I congedi non sono computabili nell'anzianità di servizio e non sono retribuiti e per essi non matura la contribuzione. Il dipendente potrà procedere a riscatto o alla prosecuzione volontaria (art. 5 c.1, L. 53/2000).

Per i lavoratori che usufruiscono di congedi per formazione di cui all'art. 5, comma 1, è prevista la facoltà di prolungare il rapporto di lavoro corrispondente anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatorio.

In altre parole un lavoratore che abbia usufruito degli undici mesi di permesso per formazione, nel-



l'arco della sua vita lavorativa, può prolungare l'attività lavorativa fino a 65 anni + 11 mesi pur essendo, per legge, l'età pensionabile per la vecchiaia fissata a 65 anni.

La richiesta eventuale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### **Anticipazione del trattamento di fine rapporto (TFR)**

Si può richiedere il TFR, oltre che per l'acquisto della abitazione e per le cure sanitarie, anche per i periodi di astensione facoltativa dal lavoro, nonché per i congedi di formazione.

La nuova legge 53/2000 prevede una serie di provvedimenti per razionalizzare l'uso del tempo.

I principali punti sono:

- ✗ Le **regioni**, qualora non abbiano già provveduto, dovranno legiferare norme quadro per il coordinamento da parte dei comuni di orari commerciali, orari dei servizi e degli uffici pubblici (entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge).
- ✗ I **comuni** dovranno definire un **piano territoriale degli orari** e dovranno dotarsi di responsabili nella gestione dei tempi e orari. Per i comuni sotto i 30.000 abitanti sono previste forme consortili
- ✗ Per la definizione del piano è istituito un **tavolo di concertazione**.
- ✗ Si definiscono indicazioni per gli **orari di apertura all'utenza della pubblica amministrazione**, in una logica di maggiore fruibilità di tali uffici e servizi
- ✗ Viene favorita la costituzione delle **"Banche del Tempo"** associazioni tramite le quali le persone aderenti offrono il loro tempo per determinate prestazioni e per le quali hanno capacità ed interesse, in cambio ricevono prestazioni diverse dagli altri soci della Banca.
- ✗ Viene istituito un **Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città**.

**Tempi  
delle città**

**Uso del tempo  
per fini  
di solidarietà  
sociale**



## **Flessibilità di orario e strumenti a favore delle imprese**

Sono previsti inoltre:

- ✗ **Incentivi alle imprese** che applicano **accordi contrattuali** di azioni positive finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, per favorire:
- ✗ **orari e/o forme di prestazioni lavorative** quali:
  - part-time reversibile
  - orario flessibile in entrata e uscita
  - banca ore, telelavoro e orario concentrato.

In questi casi hanno la priorità i genitori con figli sino a 8 anni (fino a 12 se in adozione/affidamento).

Le amministrazioni pubbliche, le organizzazioni sindacali, le associazioni sono sollecitate dalla L. 53/2000 a promuovere orari compatibili con le esigenze individuali e collettive per una vera conciliazione tra il lavoro e la vita familiare e personale.

