



I NUOVI PADRI

POLITICHE FEMMINILI E PARI OPPORTUNITÀ



Regione Lombardia
Pari Opportunità



Associazione per la famiglia

Presentazione

La realizzazione di una più equilibrata distribuzione delle responsabilità familiari all'interno della coppia è un'importante frontiera per l'armonizzazione del rapporto tra la professione e la vita familiare di uomini e donne.

La direttiva europea sui congedi, le leggi statali e regionali e le politiche della Regione Lombardia vanno nella direzione di rendere più facile la partecipazione al lavoro di chi ha figli piccoli, assicurando nel contempo continuità e qualità di cura ai bambini.

Nelle coppie giovani, la cura dei figli è ormai estesa anche a molti padri, che sempre più ne vogliono condividere la fatica ma anche le emozioni e le soddisfazioni: padri che sanno cavarsela tra biberon e pannolini ma anche padri che vanno ai colloqui con gli insegnanti, seguono i figli nei compiti, curano la loro alimentazione, li accompagnano a fare compere o alla partita...

Questi nuovi stili di vita familiare costituiscono un supporto importante per le nuove responsabilità che le donne stanno assumendo nel lavoro e nella vita pubblica. Per questo, il riequilibrio dei ruoli familiari e la cultura della "paternità" vanno incoraggiati dalle politiche sociali e dalle istituzioni, in modo che si realizzino pienamente le pari opportunità tra uomini e donne: nel lavoro, nella vita familiare, nella vita politica e sociale.

Con questo opuscolo la Regione intende quindi sostenere il cambiamento culturale in atto e, nel contempo, favorire un'informazione e una riflessione su nuove opportunità di vivere la paternità e il ruolo di genitori.

Coordinamento

Donata Corelli, Giovanna Bassi, Mariarosa Arioli – Unità Organizzativa
Politiche femminili e Pari opportunità

Realizzazione a cura di

Associazione per la famiglia – Sabina Guancia, Mauro Cereda, Tatiana Biagioni

Anna Ponzellini e Susanna Badessi di Apotema

Realizzazione editoriale e progetto grafico

Studio essecivi srl – Emanuela Chiesa, Antonella Menini

Le fotografie di copertina sono tratte dal libro

Malena Mazza, *Senza Babysitter*, Leonardo Mondadori Editore

Domenico Pisani
Assessore alle Pari Opportunità

Introduzione

La pubblicazione che l'Unità Organizzativa Politiche femminili e Pari opportunità della Regione Lombardia e l'Associazione per la Famiglia presentano, è dedicata ai "nuovi padri" – quelli che hanno deciso di vivere fino in fondo l'esperienza della paternità senza spaventarsi di fronte alla fatica e alle responsabilità legate alla cura dei figli – e a quanti sono interessati a conoscere le leggi e le politiche nazionali e regionali per una migliore conciliazione tra il lavoro e la vita familiare.

L'opuscolo vuole dare visibilità al crescente fenomeno della partecipazione degli uomini alle responsabilità di cura, che vede i padri sempre più presenti nella vita dei figli, fin dalla loro nascita e durante tutte le tappe della loro crescita. È infatti evidente che questo processo di cambiamento culturale nella vita familiare e negli equilibri di coppia può rendere finalmente possibile alle donne la partecipazione alla vita sociale e professionale su un piano di parità con gli uomini.

Siamo convinti che la diffusione di esperienze "felici" di utilizzo dei diversi dispositivi legislativi e delle opportunità offerte dalle politiche regionali possa convincere molti genitori della compatibilità tra l'impegno nel lavoro (e anche – perché no? – il successo nella carriera) e una vita familiare ricca di soddisfazioni.

Per questo, vi proponiamo una serie di "fotografie" che descrivono l'ambiente lavorativo, familiare e sociale in cui stanno maturando questi cambiamenti culturali e dove, quindi, si aprono nuove e sostanziali opportunità di parità per le donne:

- Uno sguardo sul territorio e sulle aziende, attraverso la descrizione di alcune buone prassi di banche del tempo e di servizi aziendali per l'infanzia realizzati anche utilizzando i finanziamenti previsti dalla legge regionale 23/1999, allo scopo di dare un contributo significativo alla qualità della vita delle persone e delle famiglie.

- Una discussione a più voci tra il Presidente della Regione Lombardia, i responsabili delle parti sociali e un noto opinionista attorno al tema della conciliazione tra vita professionale e vita familiare e attorno ai pregi, ma anche ad alcune difficoltà, proposte dalla legge sui congedi parentali.

- Un reportage – che è un po' il "cuore" della pubblicazione – sui "nuovi padri", attraverso le concrete storie di vita raccontate in prima persona di alcuni di loro. Esperienze di uomini che sono stati tra i primi a raccogliere l'invito a occuparsi di più e meglio dei loro bambini e dei loro ragazzi, che hanno cercato di dividere le responsabilità e la fatica della cura con le madri dei loro figli, che con questo gesto mostrano di rispettare il diritto a una piena realizzazione personale e professionale delle donne.

L'opuscolo contiene anche i dati Inps sul numero di genitori che nel corso del 2000, in Lombardia, hanno fatto ricorso ai benefici della legge per congedi parentali e permessi per motivi di cura. Inoltre, in allegato, in modo che sia più facilmente consultabile, troverete un Vademecum sui principali strumenti per la conciliazione a disposizione delle aziende e delle famiglie.

Storie di padri I papà raccontano

Gianluigi, milanese quarantaduenne, è un padre attento, affettuoso e molto consapevole delle proprie capacità e dei propri limiti: un vero "padre nuovo" che parla volentieri dei problemi – non pochi – affrontati alla nascita di due gemelli, arrivati dopo un bambino di soli 2 anni.

«Nessun caso di gemelli in famiglia – ci racconta ridendo – un vero fulmine a ciel sereno, scoperto durante la prima ecografia, al terzo mese di gravidanza della mia compagna. La legge sui congedi parentali, uscita proprio in quel periodo, ci ha salvato la vita, non so proprio come avremmo fatto senza. Carmen lavora infatti in un suo laboratorio che non può assolutamente lasciare e così abbiamo deciso che io mi sarei occupato di più dei gemelli e lei più del primogenito Svevo Federico».

Superato dunque lo choc iniziale Gianluigi ha subito affrontato gli scogli sul lavoro: la richiesta del congedo di due mesi invece di uno alla nascita dei bambini e, trascorso questo periodo, la richiesta del permesso giornaliero per l'allattamento di quattro ore invece di due. Il suo contratto gli concede infatti di restare a casa un mese alla nascita del figlio e poi la legge 53 dà diritto a due ore giornaliere per l'allattamento durante tutto il primo anno di vita del bambino.

Gianluigi ha chiesto tutto doppio (due mesi e quattro ore giornaliere) visto che i figli erano due e ci spiega che non è stato semplice né così scontato. Lavora per un importante ente pubblico dove svolge mansioni di una certa importanza: per stare coi suoi gemelli ha coraggiosamente accettato di essere messo un po' da parte. Gli chiediamo se questo gli ha creato problemi.

«Sicuramente qualche battuta da parte dei colleghi (non credevamo che potessi allattare!) e la sensazione di essere un po' emarginato. Non avevo più un incarico preciso, prosegui, dovevo fare il jolly dove e quando serviva, non mi informavano delle riunioni che venivano fatte ma non me la sono presa più di

1.



Svevo Federico,
Giaime
Alessandro, Elin
Chiara, figli di
Gianluigi

tanto e ho superato le difficoltà. Del resto credo che in certi periodi della vita si possa mettere il lavoro in secondo piano e la nascita di un figlio, due nel mio caso, lo richiedeva decisamente. La cosa più innovativa della legge è che il padre può usufruire del congedo anche se la madre non ha un lavoro

dipendente; col nostro primo figlio non avevamo potuto farlo.

Appena nati i bambini dunque Carmen ha ricominciato subito a lavorare e io sono rimasto a casa due mesi con Giaime Alessandro e Elin Chiara. Nello stesso periodo ho anche dovuto preparare un concorso per passare di ruolo (ora sono all'ottavo livello), il tempo per studiare era davvero poco ma per fortuna l'esame è andato bene». Gli chiediamo come se l'è cavata da solo con i gemelli piccolissimi e ci racconta che si sentiva sicuro nei compiti più pratici come cambiarli o dar loro da mangiare ma che andava un po' nel panico se piangevano, magari contemporaneamente. Aveva paura di non riuscire a capire che cosa avessero e di non essere capace di consolarli.

«Penso che con i neonati siano decisamente più brave le donne ma ora i bambini hanno compiuto un anno ed è più facile e divertente stare con loro. Quando li porto fuori certo non passiamo inosservati, molte persone si complimentano con me e non solo perché faccio il bravo papà ma anche perché i bambini sono gemelli, come se questo fosse merito mio, cosa che mi stupisce molto. Mi chiedo se i commenti di solidarietà ci sarebbero lo stesso se fossi una donna!»

L'organizzazione familiare ha dunque richiesto una precisa divisione di compiti e ruoli, anche, per esempio, per le notti: la mamma dormiva con Svevo e il papà coi gemelli. «E le notti sono state dure! E lo sono ancora. Però – ci tiene a precisare Gianluigi – non ho mai trascurato Svevo, gelosissimo dei fratellini, giocando il più possibile con lui appena tornava a casa con la mamma e ora sto con lui molto più di prima». È molto piacevole stare ad ascoltare questo papà che ci parla di fatica, rinunce, notti bianche e momenti di inadeguatezza col sorriso sulle labbra e conclude dicendo: «Problemi con Carmen non ce ne sono stati perché siamo entrambi convinti del fatto che

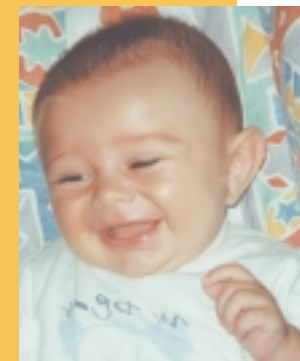
per un bambino i genitori debbano essere due e che i ruoli possano e debbano essere intercambiabili con molta elasticità. Ora che i gemelli hanno compiuto un anno ho ripreso il lavoro dalle 9.00 alle 15.00. I bambini stanno con i nonni, io ritorno abbastanza presto e mi occupo di loro fino a quando arriva a casa la mamma. Svevo intanto ha incominciato ad andare all'asilo, ha tre anni compiuti, quando esce sta con noi tre e poi tutti insieme aspettiamo Carmen. Più il tempo passa, più mi accorgo che con i bambini bisogna vivere giorno per giorno, apprezzando i progressi che fanno, senza fare troppi programmi. Del resto ritengo che il ruolo di genitori, per quanto faticoso e difficile, sia un'esperienza straordinaria».

Un altro ottimo esempio di organizzazione familiare ed equa divisione di compiti è il caso di Massimo, 36 anni, di Milano, impiegato bancario nella stessa filiale dove ha conosciuto la moglie, Sabina.

«A febbraio 2001 è nato il nostro bambino Federico; mia moglie è rimasta a casa un mese prima del parto e quattro mesi dopo, poi ne ha presi altri quattro di aspettativa percependo il 30% dello stipendio. A novembre ha ripreso il lavoro e sono stato io a rimanere a casa con Federico. Sabina comunque arriva alle 15.00 perché usufruisce delle due ore giornaliere per l'allattamento. Per non restare assente troppo a lungo dal lavoro ho deciso di stare a casa un mese sì e uno no alternandomi con mia moglie». L'intenzione di Massimo e Sabina è di usufruire degli undici mesi di aspettativa consentiti dalla legge sui congedi, 6 la madre e 5 il padre di cui solo 6 retribuiti al 30% dello stipendio e arrivare così al settembre 2002 quando Federico avrà un anno e mezzo e potrà essere inserito al nido. «Salti mortali per me e per mia moglie, ci spiega Massimo, ma in questo modo possiamo dividerci equamente il tempo da passare con nostro figlio senza che nessuno di noi due resti troppo a lungo lontano dal lavoro. Questo è molto importante per entrambi: per lei che così non si sente troppo sola col bambino e per me che non rischio di perdere i contatti in banca e di restare indietro. La cosa più brutta sarà l'estate prossima non poter passare le vacanze assieme, del resto quest'estate siamo

//
Per un bambino i genitori debbono essere due e i ruoli possono e debbono essere intercambiabili con molta elasticità ...

//



Federico, figlio di Massimo e Sabina

rimasti a Milano e per Federico non è stato l'ideale. L'anno prossimo, facendo come dicevo le ferie alternate, potremo portarlo via per un periodo lungo. Io sono anche sindacalista presso la banca dove lavoro, dunque conosco molto bene la legge sui congedi parentali, anzi, sono stato il primo ad usufruirne, così ne parlo e la spiego ai colleghi. Penso sia una legge intelligente, l'ideale sarebbe poter arrivare all'anno con la retribuzione del 30% dello stipendio».

«E a parte la legge?» chiediamo noi.

«A parte questo, trovo che i genitori siano veramente soli a dover fronteggiare tutti i problemi che si presentano alla nascita di un bambino, strutture pubbliche non ne esistono, gli asili nido sono pochi e carissimi, i pediatri spesso fanno solo venire l'ansia dicendoti che il bambino non cresce abbastanza. Ogni famiglia si deve proprio arrangiare come può, dicono tanto che nascono pochi bambini... ma come si fa?. Io e Sabina, poi, non abbiamo nonni qui a Milano su cui poter contare, meno male che c'è tra noi una buona sintonia e così ce la caviamo. Fin dalla nascita di Federico ci siamo occupati di lui insieme e il sabato, ad esempio, lo porto fuori io per lasciare Sabina un po' tranquilla. Nel quartiere ci conoscono tutti, ci salutano, chiacchierano con noi: questo piace molto a Federico».

«E come è andata quando il bambino era piccolo piccolo?» chiediamo ancora.

«All'inizio, quando era piccolissimo, è stata dura, Sabina lo allattava, non sapevamo mai se il latte era abbastanza, si dormiva poco, ma ora va molto meglio,

Federico è un bellissimo bambino, sano e cresce benissimo. Certo per farlo mangiare la mamma è più paziente di me, ma insomma anch'io me la cavo e mi piace molto giocare con lui. Penso che abbiamo scelto il modo migliore per stare con nostro figlio: come ho già detto mi sento di dividere equamente il compito di genitore con mia moglie e mi accorgo ogni giorno che per me è un importante arricchimento dal punto di vista umano. Io ho perso mia madre quando avevo 16 anni e non vedevo molto mio padre, troppo preso dal lavoro, non voglio che la cosa si ripeta con mio figlio, desidero e mi piace vederlo

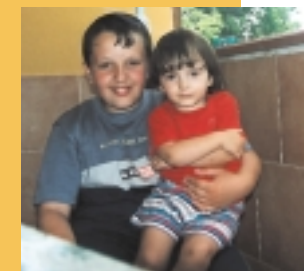
crescere, seguire i suoi progressi, è una grossa opportunità per me. A parte comunque la mia personale esperienza ritengo che i padri delle generazioni passate siano stati troppo assenti dalla vita dei loro figli, c'era proprio una cultura diversa, ora per fortuna le cose stanno cambiando, anche se lentamente. Come uomo e come sindacalista, poi, trovo assurdo che all'interno delle aziende si pensi a tante cose (esempio: Cral, mensa, sconti e agevolazioni varie) e così poco al problema dei figli, problema che riguarda davvero tutti. Sarebbe auspicabile, naturalmente, istituire dei nidi all'interno delle aziende: se ne parla da tanto ma per ora credo siano davvero pochissimi. Tutti ne sarebbero molto contenti perché lavorare sapendo il proprio figlio vicino deve essere molto piacevole e rassicurante. La banca dove lavoriamo io e mia moglie concede comunque già alcune buone agevolazioni: una piccola somma premio alla nascita del figlio e incoraggia il part time se viene fatto per un periodo lungo di 5 o 6 anni, con un bonus mensile oltre lo stipendio. Consente inoltre un part time molto elastico negli orari anche per diversi mesi».

Domenico è nato a Palermo ma vive a Melzo da quando era molto piccolo. Ha 31 anni, è sposato e ha 2 bambini, Mattia di 11 anni e Miriam di 2 anni e mezzo. Lavora come magazziniere presso un grossa società di trasporti.

«A 19 anni ho conosciuto Monica di 21 anni. Dopo solo un anno ci siamo sposati, contro la volontà dei genitori di lei, che avevano qualche pregiudizio sul fatto che fossi siciliano». Per 5 anni hanno vissuto coi genitori di Domenico, bene, senza problemi, lavoravano entrambi e hanno così potuto mettere da parte un po' di soldi per comperarsi la casa. Nel '91 è nato Mattia Gheorghios, chiamato così per ricordare l'isola greca dove era stato concepito. Abitavano ancora coi genitori di Domenico, Monica lavorava part time ed è rimasta a casa in maternità il tempo consentito dalla legge, poi ha ripreso il lavoro, sempre part time, e di Mattia al mattino si occupavano i nonni. A un anno e mezzo il bambino è andato al nido e, compiuti i 3 anni, all'asilo, da dove lo riprendeva il nonno perché nel frattempo la mamma aveva incominciato a lavorare a tempo pieno.

//
Come uomo e come sindacalista, poi, trovo assurdo che all'interno delle aziende si pensi a tante cose e così poco al problema dei figli, problema che riguarda davvero tutti...

//



Mattia e Miriam, figli di Domenico

«La fortuna, ci spiega Domenico, è che Melzo è abbastanza piccola e le due case sono vicine. Nel frattempo eravamo andati ad abitare nella nostra. Nel '99 è nata Miriam Eghina (il nome sempre in ricordo dell'isola di Egina davanti al Pireo). Anche per la bambina mia moglie è rimasta in maternità i mesi consueti, due prima del parto e tre dopo, poi, quando Miriam ha compiuto 6 mesi, l'abbiamo messa al nido. È lo stesso nido del fratello e anche lei, come lui del resto, ci va molto volentieri».

Mentre frequentava un corso per la sua azienda Domenico è venuto a conoscenza della legge sul congedo parentale, ha subito fatto domanda all'INPS e alla sua azienda per poterne usufruire e gli hanno risposto affermativamente, per iscritto, senza problemi. Ha così ottenuto l'astensione dal lavoro per un mese e mezzo, quando Miriam aveva 2 anni e 3 mesi e Mattia 10 anni. Era estate e Domenico se li è portati al mare sull'Adriatico insieme ai nonni. In agosto ha poi preso le ferie insieme alla moglie e sono stati una settimana in montagna e una in Egitto dove i bambini si sono divertiti moltissimo.

Finita l'estate entrambi hanno ripreso il lavoro, i bambini la scuola e il nido.

«Intendo usufruire del congedo in modo spezzettato, ogni volta che ce ne sarà bisogno, per esempio il prossimo Natale per godermi i miei figli quando saranno a casa». Come già sappiamo la legge concede questa possibilità fino all'ottavo anno di vita del bambino.

Chiediamo a Domenico di raccontarci la giornata tipo della sua famiglia.

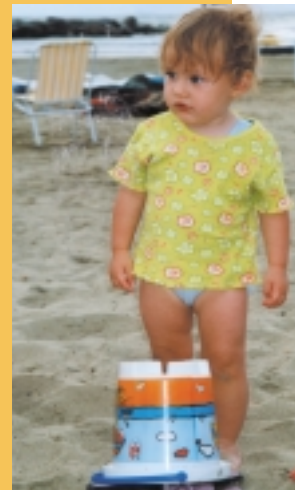
«La sveglia suona molto presto, verso le 6.00, io esco a prendere latte, pane, giornale, alle 7.40 carico in macchina tutta la famiglia, accompagno Miriam al nido, poi mia moglie al lavoro, a tre chilometri da Melzo, ritorno a Melzo e lascio Mattia a scuola. Alle 8.30 vado a lavorare fino alle 17.30, poi riprendo Miriam al nido e Mattia dai nonni (sta con loro dopo la scuola) e finalmente torno a casa coi bambini. Monica arriva a casa dal lavoro con una collega verso le 18.00. Per fortuna è tutto molto vicino altrimenti non saprei proprio come fare e l'aiuto dei miei genitori è indispensabile». Mattia è legatissimo ai

nonni, ha una sua cameretta anche da loro e ci va spesso a dormire il fine settimana.

Ci sembra inutile ma chiediamo ugualmente a Domenico se ha problemi di ruolo quando fa il papà a tempo pieno e lui ci risponde di no assolutamente, anzi, è convinto che ci debba essere parità tra uomo e donna in tutti i sensi e che è molto infastidito dai tanti padri che vede assenti dalla vita dei figli e poco collaborativi in casa e con le mogli. Ci racconta di quando è stato al mare da solo coi bambini, era fine giugno, in spiaggia era l'unico papà in mezzo a tante mamme e questo l'ha molto divertito. Con i colleghi nessun problema, salvo naturalmente, al rientro dal permesso, qualche battuta «hai finito di allattare?» assolutamente innocente e poi, anzi, diversi colleghi gli hanno chiesto consigli su come usufruire della legge sul congedo parentale.

Massimiliano è un operaio turnista presso un'industria dolciaria, lavora a settimane alterne dalle 6.00 alle 14.00 o dalle 14.00 alle 22.00. Ha 31 anni, è di Milano, vive a S. Giuliano Milanese, è sposato e ha una bambina, Federica, di un anno e mezzo.

«Ho saputo della legge sui congedi parentali per caso: durante un'assemblea in azienda per la festa della donna, l'8 marzo 2000, distribuivano un volantino che parlava della legge appena uscita. Il volantino era dell'Associazione per la famiglia di Milano. Stava per nascere mia figlia e ho così deciso di informarmi subito sia presso la mia azienda sia all'INPS, ma nessuno ne sapeva niente. Allora ho telefonato all'Associazione per la famiglia e finalmente ha avuto tutte le informazioni di cui avevo bisogno. Sono ritornato all'ufficio del personale dove però continuavano a farmi difficoltà fino a quando hanno telefonato loro stessi all'Associazione. Dopo finalmente mi hanno concesso il permesso richiesto, tra l'altro, una sola settimana». Un iter difficile, dunque e ancora oggi, trascorso un anno e mezzo da allora, nessun altro nell'azienda ha richiesto il congedo parentale, viste le difficoltà per ottenerlo. Massimiliano aggiunge che non poteva permettersi di restare a casa più a lungo col 30% dello stipendio perché guadagna troppo poco.



Federica, figlia di Massimiliano

//
Intendo usufruire del congedo in modo spezzettato, ogni volta che ce ne sarà bisogno, per esempio il prossimo Natale per godermi i miei figli quando saranno a casa...

//

Comunque quando è nata la bambina sua moglie ha preso qualche mese di aspettativa, oltre ai mesi di maternità ed è rimasta a casa fino a quando Federica ha compiuto 9 mesi. Lavorava da McDonald e faceva orari impossibili, ora per fortuna ha cambiato posto di lavoro e ha ritmi più accettabili. Massimiliano si occupa dunque di sua figlia durante tutte le ore libere dal lavoro: ci spiega che non gli piacciono per niente i turni ma almeno gli consentono di stare di più con Federica. Per fortuna può contare sull'aiuto dei nonni, materni e paterni, molto

disponibili a tenere la bambina mentre lui lavora.

Come a tutti questi nuovi papà, anche a Massimiliano piace parlare di sua figlia:

«È una bellissima bambina, per fortuna assomiglia alla mamma e non a me che sono brutto, è molto vivace, simpatica e io sono innamoratissimo di lei. Sia io che mia moglie vorremmo avere altri figli, magari due perché i bambini ci piacciono tanto. Ho intenzione di usufruire ancora dei permessi concessi dalla legge se Federica si dovesse ammalare o comunque quando servirà, magari un giorno alla volta o per brevi periodi. Ritengo sia importante per i bambini ma anche per noi stessi partecipare alla loro vita, seguirli, giocarci insieme, è una cosa che molti papà ancora non sentono tanto, ma invece va fatto. Nella nostra situazione io ho più tempo di mia moglie per stare a casa e così mi occupo anche delle faccende, della spesa oltre che della bambina, lei può farlo la sera e il sabato e la domenica. A me del resto sta bene così perché per me è un piacere oltre che un dovere stare con mia figlia».

Giudice del lavoro di un grosso centro dell'hinterland milanese, 42enne, sposato da 13 anni, una figlia adottata in Romania un anno fa, ci racconta questa sua straordinaria esperienza umana.

«Tre anni fa mia moglie ed io abbiamo deciso di adottare un bambino, visto che noi non potevamo averne; non è stata una decisione sofferta, ne abbiamo parlato, ci abbiamo pensato con calma e abbiamo deciso di farlo. L'unica cosa che

desideravamo era che fosse ancora piccolo. La procedura da seguire in questi casi è la seguente: si fa richiesta al Tribunale dei minori, si sostengono vari colloqui con assistenti sociali che valutano se si è idonei o meno e dopo vari mesi si ottiene l'idoneità all'adozione – si chiama così – nazionale o internazionale. In Italia purtroppo tutto è più lungo e complicato, così abbiamo deciso per l'adozione internazionale e abbiamo scelto la Romania, paese molto povero e con moltissimi bambini abbandonati.

Ad agosto dell'anno scorso ci hanno chiamato da lì per conoscere una bambina di 2 anni e 4 mesi che era disponibile per essere adottata.

Così siamo partiti per la Romania per conoscere Roxana, eravamo molto emozionati, ci siamo recati presso la famiglia dove viveva e quel primo giorno siamo rimasti lì con lei; nei giorni successivi l'abbiamo portata un po' in giro e a fare qualche gita, sempre con un assistente sociale rumeno presente. Stavamo con lei durante il giorno e dormivamo in un albergo lì vicino; è passata così una settimana. Roxana non era intorita né diffidente, ci veniva in braccio, era curiosa e stava con noi volentieri. Ci è piaciuta subito e riuscivamo anche a comunicare abbastanza bene, calcolando la diversità delle lingue. Tornati in Italia abbiamo subito dato il consenso per l'adozione all'autorità rumena e da lì è iniziata la procedura per la sentenza straniera. A dicembre siamo ritornati in Romania a prenderci Roxana e Natale lo abbiamo passato insieme a casa nostra. All'inizio la bambina era solo un po' più indietro, per la sua età, nel linguaggio, e un po' troppo vivace ma per il resto non presentava disagi: giocava, mangiava e dormiva regolarmente. I primi giorni era un po' frastornata e tendeva a prendere più cibo di quanto potesse mangiarne, o a tenersi stretti tutti i giocattoli, ma questa fase è durata poco. La cosa più bella è che dopo pochissimo tempo che era con noi ci sembrava proprio nostra da sempre.

Appena arrivati in Italia con lei ho chiesto di usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un breve periodo e inoltre ho preso ferie per poter stare il più possibile con Roxana in un momento così delicato. Mia moglie non lavora più, non era particolarmente soddisfatta di quello che faceva e ha deciso, una volta adottata la bambina, di dedicarsi completamente a lei.



Roxana, la bambina adottata in Romania

//
Allora ha telefonato all'Associazione per la famiglia e finalmente ha avuto tutte le informazioni di cui aveva bisogno...

//

//
**A dicembre
siamo ritornati
in Romania a
prenderci
Roxana e
Natale lo
abbiamo
passato insieme
a casa nostra...**

Ad aprile Roxana ha compiuto 3 anni, il linguaggio era molto migliorato e ora l'ha arricchito di molte più parole, è cresciuta tantissimo e sta proprio bene. A giugno ho richiesto altre due settimane di astensione facoltativa dal lavoro, sempre usufruendo della legge sui congedi parentali, per portare al mare nostra figlia, che non l'aveva mai visto. Siamo stati a Lampedusa, lei era incantata dall'acqua, abbiamo passato una bellissima vacanza. Così anche ad agosto per le ferie siamo ritornati al mare, questa volta in Croazia.

Ora Roxana frequenta la scuola materna, io l'accompagno o la riprendo ogni volta che mi è possibile; ci va molto volentieri, sta bene con gli altri bambini, non ha problemi. L'asilo è vicinissimo a casa quindi molto comodo».

Chiediamo al giudice cosa hanno pensato dell'adozione le altre persone di famiglia o se ci sono stati problemi.

«Assolutamente nessuno. Le nonne (i nonni purtroppo non ci sono più) erano talmente felici di avere finalmente una nipotina che non hanno avuto nessun tipo di diffidenza né prima né tantomeno dopo aver conosciuto la bambina. E poi c'è una zia, che tra l'altro insegna alle elementari, che stravede per lei».

//
«Insomma un'esperienza felice – diciamo noi – senza lati negativi, Roxana è stata proprio fortunata a trovare voi».

«Noi siamo stati fortunati a trovare lei!» è la risposta. Avevamo iniziato l'intervista un po' intimoriti dal luogo in cui ci trovavamo, un tribunale, dalla persona che dovevamo intervistare, un giudice, serio, pacato nei modi ma poi, man mano che ci raccontava la sua storia eravamo sempre più toccati dalle sue parole e pensavamo quanto generosa e disponibile deve essere una coppia per fare una cosa così grande come adottare un bambino.

E questo nostro speciale papà conclude dicendo: «Le ripeto, ci siamo piaciuti reciprocamente da subito, certo siamo molto attenti a lei, ma la sgridiamo se necessario e cerchiamo, come tutti i genitori, credo, di fare del nostro meglio. Abbiamo intenzione di non nascondere nulla del suo passato e di parlare con lei esplicitamente quando sarà il momento giusto».

Gianfranco è un tecnico della Snam di S. Donato milanese, ha 37 anni, vive a Codogno, dove è anche nato, con la moglie e le 2 figlie, Martina di 5 anni e mezzo e Francesca di 21 mesi.

«Ho usufruito due volte del congedo parentale sempre in agosto, per tre settimane alla volta e sempre per poter stare insieme alla mia famiglia. Le ferie le avevo già usate tutte per i problemi di salute che ha avuto Francesca a un mese e mezzo di vita, problemi per fortuna ampiamente risolti, ma che ci hanno causato preoccupazioni e spavento».

La neonata è stata ricoverata tre volte prima che i medici riuscissero a capire cosa avesse e per fortuna si trattava di un problema esofageo e non respiratorio come sembrava. Ora sta benissimo, è solo un po' delicata di bronchi, è una bambina espansiva, allegra e un po' monella, soprattutto con la sorellina maggiore che spesso subisce i suoi dispetti. Però è attaccatissima a Martina, se non c'è la cerca e quando è a casa vuole sempre giocare con lei. La grande ha un carattere completamente diverso, introversa, sensibile, racconta poco ma è molto materna e protettiva con Francesca.

Gianfranco ci racconta che gli piace molto stare con le sue bambine, ha più pazienza con loro della moglie, il bagno, ad esempio, glielo fa sempre lui, le porta fuori a piedi o in bici, al campo giochi o in giro.

«In casa do una mano un po' per tutto, fuorché stirare il resto lo faccio. La nostra fortuna è che anche i nonni, sia paterni che materni, abitano a Codogno e le tre case sono dislocate nel giro di cento metri: ci possiamo salutare dalla finestra. Martina l'hanno tenuta molto i nonni, a turno; per Francesca abbiamo preferito prendere una tata al mattino che poi l'accompagna dai nonni, loro vanno anche a riprendere la grande alla scuola materna e poi aspettano me e mia moglie che ritorniamo dal lavoro verso le 18.00.

Io sono cresciuto a casa di mia nonna e di mia zia, i miei genitori lavoravano e vivevano a Milano, tornavano a Codogno solo per il fine settimana, facevano entrambi un lavoro pesante quindi avevano poco tempo per me. Quando sono andati in pensione avevo ormai 18 anni e sono rimasto a vivere dalla zia. Da piccolo ho molto sofferto dell'assenza dei miei genitori, mi ricordo ancora come piangevo la domenica sera quando



*Martina
e Francesco, figli
di Gianfranco*

partivano, oggi che sono adulto posso anche capirli, ma per le mie figlie voglio essere un genitore diverso, ci tengo ad essere presente nella loro vita, a vederle crescere: penso che sono piccole una volta soltanto e i primi anni di vita sono

//
**Per le mie figlie
voglio essere un
genitore diverso,
ci tengo ad
essere presente
nella loro vita,
a vederle
crescere...**

fondamentali. Voglio essere per loro un punto di riferimento preciso e poi fa bene anche a me stare con loro. Per questo ho preso il congedo parentale in agosto, il mio lavoro non è così pressante, nella mia società non hanno fatto storie, all'ufficio del personale nemmeno e poi è un diritto poterne usufruire e dunque perché non farlo? La legge era uscita da poco, sono stato forse il primo a parlarne dove lavoro, io l'avevo letta sulla rivista *Altro consumo* dove era spiegata molto bene. Non mi sembra però che ne facciano uso molti papà, forse in certe aziende non si può proprio, cioè si potrebbe in teoria, ma poi te la fanno pagare quando rientri.

//
Problemi di ruolo rispetto a mia moglie non ce ne sono, lei fa un lavoro molto impegnativo e che le piace tanto, spesso deve anche andare via e poi in casa non ci sta volentieri. Come ho già detto, con le bambine ho più pazienza io anche se naturalmente ogni momento libero lo passiamo tutti e quattro assieme e ci divertiamo molto.»

Rosario di Pompei, 31 anni, da 10 a Milano, vive a Sesto San Giovanni con la moglie di Monza, lavora al Comando di Polizia Municipale: fa il vigile. Ha una bambina, Federica, che ha compiuto un anno lo scorso giugno.

«Appena mia moglie ha ripreso il lavoro, dopo la maternità, ho usufruito fino all'anno della bimba di un'ora al giorno di permesso facoltativo iniziando a lavorare alle 14.15 invece che alle 13.15. Questo per aspettare il rientro di mia moglie». Rosario ha fatto richiesta al suo superiore per ottenere il cambiamento di turno, ha scambiato il turno con un collega, «è una cosa legittima e prevista» ci spiega «purché i turni restino sempre coperti» (l'ufficio è operativo dalle 7 alle 20), il funzionario ha acconsentito e così ha potuto usufruire di quell'ora importantissima per il ménage della famiglia. Ha chiesto anche



Federica,
figlia di Rosario

di poter fare i turni sempre di pomeriggio e fortunatamente non ci sono stati problemi di nessun tipo, neanche coi colleghi. Molti di loro hanno figli piccoli e si trovano nella stessa situazione. «Così la mattina sto io con Federica, prosegue Rosario, la cambio, le dò da mangiare, la porto fuori e il pomeriggio ci sta mia moglie. Fin da quando è nata, la gestione della bambina è stata di tutti e due, o insieme o separati, ma io non ho nessun problema anche se sono da solo. Sia io che mia moglie desideravamo un bambino, anzi ne vorremmo altri; per ora facciamo il possibile per crescere bene Federica e vogliamo tenerla con noi fino ai tre anni perché pensiamo che sia molto importante. Ora ha un anno e mezzo, è curiosa, vivace, non sta ferma un momento, bisogna stare molto attenti, se sta troppo in silenzio è perché sta combinando un guaio. Io la lascio abbastanza fare, trovo che per crescere bene i ragazzini abbiano bisogno di sperimentare, salire, scendere, trafficare».

«Usciamo spesso tutti e tre insieme appena è possibile: poco fa per esempio abbiamo festeggiato quattro anni di matrimonio, la bimba è venuta con noi e per la prima volta ha mangiato la pizza seduta a tavola e si è molto divertita». «E la sua famiglia d'origine?» chiediamo noi. «Loro stanno a Pompei, ci risponde Rosario, ma siamo ugualmente una famiglia molto unita, di quattro fratelli. Ho avuto un padre e una madre eccezionali, ma è soprattutto con mio padre che ho avuto un rapporto importantissimo, appena poteva ci portava allo zoo, al circo, ci aiutava a fare i compiti; ha fatto parecchi sacrifici per noi ed è stato sempre presente nella nostra vita anche quando ha dovuto partire per poter lavorare. È stato a Pavia cinque anni, ma veniva il più possibile a trovarci e ha sofferto molto per la lontananza. Spero di essere capace di fare per mia figlia almeno la metà di quello che lui ha fatto per me. Noi andiamo a trovare i miei genitori per le feste comandate e in estate e poi mandiamo tanti filmi di Federica così la vedono crescere. Certo mi dispiace essere così lontano ma qui mi trovo bene sia per il lavoro che per il resto. I miei suoceri invece stanno abbastanza vicino a noi, ma sono anziani, andiamo a trovarli spesso ma non vogliamo chiedere aiuti, finché possiamo cerchiamo di cavarcela da soli.

//
**Ho avuto
un padre
e una madre
eccezionali,
ma è soprattutto
con mio padre
che ho avuto
un rapporto
importantissimo**



Alcuni dati regionali

Nelle due tabelle che seguono trovate qualche dato sulle lavoratrici-madri e i lavoratori-padri che nel corso del 1999 e nel corso del 2000 hanno fatto ricorso alla legge per l'astensione facoltativa dal lavoro in Lombardia.

Come si può vedere, il numero complessivo (donne + uomini) di coloro che hanno usufruito dei benefici della legge è aumentato nei 2 anni del 10% circa. Se però consideriamo solo il dato dei lavoratori-padri, vediamo che nel corso del 2000 – che corrisponde grosso modo al primo anno di applicazione della nuova legge sui congedi parentali, entrata in vigore nel febbraio – il loro numero, pur restando ancora modesto, è addirittura quasi triplicato! Questo ci sembra un segnale importante dell'efficacia degli incentivi introdotti dalla nuova legge.

Le presenze degli uomini si distribuiscono tra tutti i settori, con l'esclusione dell'artigianato e dell'agricoltura, ma risultano sensibilmente aumentate soprattutto nel settore industriale, forse per merito della capillare campagna informativa promossa dal sindacato.

LAVORATRICI MADRI CHE HANNO USFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE

SETTORE DI ATTIVITÀ	ANNO 1999	ANNO 2000
Industria	11.788	10.293
Credito	445	536
altri settori	3.163	7.272
Commercio	5.363	5.297
Agricoltura	233	201
Artigianale	2.070	1.928
Agricoltura	201	180
Totale	23.263	25.707

LAVORATORI PADRI CHE HANNO USFRUITO DEL CONGEDO DI PATERNITÀ

SETTORE DI ATTIVITÀ	ANNO 1999	ANNO 2000
Industria	18	103
Credito	//	5
altri settori	32	60
Commercio	13	12
Artigianale	5	//
Servizi	//	2
Totale	68	182

FONTE: ISPETTORATO REGIONALE DEL LAVORO

Le buone prassi

Nelle pagine seguenti proponiamo tre esperienze-pilota di creazione di strutture per l'infanzia interne alle aziende e due esperienze sul territorio di banche del tempo

Gli asili aziendali

Il nido dell'ospedale San Carlo

L'asilo nido dell'azienda ospedaliera "Ospedale San Carlo Borromeo" di Milano è stato aperto nel 1967, in concomitanza con la realizzazione di questa struttura che a quel tempo faceva capo all'Ospedale Maggiore. Il nido, creato nel contesto di un villaggio-convitti progettato, tra gli altri, dall'architetto Giò Ponti, nell'ambito di un moderno concetto di socialità, è una realtà ancora oggi unica in Lombardia ed è interamente a disposizione dei circa duemila dipendenti dell'ospedale. La gestione è affidata direttamente all'Amministrazione del San Carlo, coadiuvata da un comitato a cui partecipano di diritto una rappresentanza dei genitori e il sindacato.

«L'asilo nido – si legge nel regolamento, appena rinnovato – è un servizio socio-educativo che si propone di assicurare le condizioni ottimali per un adeguato e gradevole sviluppo del bambino fino ai tre anni, con particolare attenzione alla socializzazione con i compagni e gli educatori in un clima di fiducia teso al raggiungimento di una progressiva autonomia. Attraverso il benessere del bambino, il genitore può svolgere tranquillamente la sua attività lavorativa garantendone la continuità».

Il nido dispone di 60 posti, tutti regolarmente occupati (c'è anche una lista d'attesa): 40 sono riservati ai "grandi" (dai 15 mesi ai tre anni) e 20 ai "piccoli" (dai 3 ai 15 mesi). Mediamente, considerando i turni dei genitori, nei periodi di punta sono presenti contemporaneamente una quarantina di bambini. È aperto tutto l'anno: dal lunedì al venerdì dalle 6.30 alle 21.00, il sabato e i festivi dalle 6.30 alle 14.30. Quando il genitore-dipendente non è al lavoro, di norma il figlio non può frequentare. Il personale è interno all'ospedale. L'organico è composto da

una caposala, undici educatrici (in larga parte puericultrici), e sei addette ai servizi ausiliari. La funzione della struttura è andata modificandosi nel corso del tempo: da semplice "area protetta" per i figli dei lavoratori, negli ultimi anni si è trasformata in un servizio didattico-educativo a tutti gli effetti, in piena conformità con gli standard regionali. Il nido è ospitato in una palazzina di circa 700 metri quadrati su due piani, all'interno delle mura dell'ospedale. Gli spazi per i bambini sono tutti al pianterreno. In estate l'attività si sposta anche all'esterno, nel giardino recintato, dotato di giochi e di una piccola piscina. I genitori (in larga parte si tratta di infermieri, impiegati e tecnici) possono portare o andare a prendere i figli entro mezz'ora dall'inizio o dalla fine del turno di lavoro. La retta, concordata con il sindacato, è particolarmente competitiva: si va dalle centomila lire per i redditi più bassi alle quattrocento cinquantamila per quelli più alti. Fino a qualche anno fa l'accesso era gratuito. La quota di iscrizione è stata introdotta nel 1998, nell'ambito delle manovre di riorganizzazione e di contenimento dei costi conseguenti alla trasformazione del San Carlo in azienda ospedaliera.

L'Asilo nido peg perego

L'asilo nido della Peg-Perego di Arcore, nel milanese, è stato inaugurato l'1 ottobre del 2001. L'azienda è un marchio leader in Italia e in Europa nel settore degli articoli per la prima infanzia (passeggini, carrozzine, seggioloni...) e del giocattolo (auto e moto a pedali e batteria). I suoi prodotti vengono commercializzati in tutto il mondo. Attualmente conta cinque stabilimenti in Italia, uno negli Usa, uno in Canada e uno in Brasile, acquisito di recente. Nel complesso dà lavoro a circa 1.500 persone e vanta un fatturato consolidato di trecentocinquanta miliardi. Il nido, intitolato a Giuseppe Perego, fondatore della società nel 1949, dispone di trentadue posti: 16 sono riservati ai dipendenti, i restanti, in virtù di una convenzione con il Comune (che ha favorito il ricorso a procedure burocratiche più snelle per concretizzare il progetto), alle famiglie arcovesi. Gli spazi sono stati calibrati per ospitare 10 lattanti (dai sei mesi all'anno di età) e 22 "divezzi" (da uno a tre anni).

«È una iniziativa di cui andiamo fieri – spiega il dottor Lucio Perego, a capo dell'azienda paterna con i fratelli Gianluca e Michele –, che viene incontro alle esigenze dei nostri dipendenti, ma anche



del territorio: oggi la domanda di questo tipo di strutture, ed in particolare di quelle riservate ai lattanti, è molto elevata».

Ma com'è nata l'idea di un nido?

«Le prime sollecitazioni – nota ancora Perego - sono venute dalle lavoratrici: solo nello stabilimento di Arcore abbiamo mediamente circa quindici maternità all'anno. Si tratta di un progetto a cui pensavamo da tempo. La Peg, considerando anche il tipo di prodotto che realizza, è da sempre attenta ai bisogni dei bambini e, quindi, dei genitori. È una sensibilità che abbiamo ereditato da nostro padre».

Della parte didattico-educativa si occupa una cooperativa sociale ("Giuseppe Cavenaghi"), fondata da un gruppo di genitori che circa vent'anni fa si sono uniti per aprire un nido in un comune della zona. I piccoli ospiti, oltre che da un pool di educatrici, sono seguiti da un pediatra, un pedagogo e un neuropsichiatra infantile.

La "campanella" suona alle 7.30 e alle 18.00, ma compatibilmente con le esigenze dei genitori, è previsto anche il part-time e il ricorso ad un orario più elastico. Il nido è aperto dal lunedì al venerdì, tutti i mesi, escluso agosto. La retta è di circa un milione per i lattanti e ottocentomila lire per i "divezzi". Per tutti. Sono, però, allo studio sgravi o contributi per i dipendenti. La struttura sorge a due passi dallo stabilimento, nei pressi di una vecchia cascina, oggi in ristrutturazione che verrà trasformata in self-service inter-aziendale.



Il progettista, l'architetto Aldo Frigerio, ha disegnato un edificio su un piano unico, di circa 500 metri quadrati: una costruzione aperta, con un corpo centrale spazioso, ben illuminato, circondata da un bel giardino.

Grande cura è stata posta alla scelta dei materiali, tra cui abbonda il legno, in particolare negli interni. Il complesso, più che una scuola, richiama l'idea di una casa. Calda, vivace e accogliente. L'opera, soltanto per le spese di costruzione, ha richiesto un investimento di oltre un miliardo e mezzo. Interamente a carico dell'azienda.

I cucciolosi

Si chiama "I cuccioloSi". L'asilo aziendale della Servizi Interbancari di Milano - la società che gestisce CartaSi - ha un nome davvero simpatico. La struttura, inaugurata lo scorso 24 settembre, è stata realizzata all'interno della sede di corso Sempione e ha una capienza di 60 posti: l'85% è riservato ai dipendenti della Società e di altre realtà del Gruppo, e a quelli di SSB e Banca d'Italia. Il restante 15% è, invece, a disposizione dei residenti della zona. Gli spazi sono stati pensati per accogliere 20 "lattanti" (dai quattro mesi all'anno di età) e 40 "divezzi" (da uno a tre anni). I locali, realizzati secondo le più avanzate soluzioni tecnologiche di tipo igienico-ambientale e con l'impiego di materiali anallergici e antiurto, occupano una

superficie di 425 allegri e coloratissimi metri quadrati.

«La scelta di aprire un asilo - spiega l'Amministratore Delegato di Servizi Interbancari, Maurizio Cartocci, - è nata dal desiderio di valorizzare e rafforzare i rapporti umani all'interno dell'azienda. Siamo particolarmente soddisfatti di questa struttura proprio perché è dedicata alle persone che lavorano all'interno del Gruppo e che ogni giorno contribuiscono al suo successo. Siamo certi che questa iniziativa migliorerà in modo significativo la qualità della vita dei nostri dipendenti e delle loro famiglie».

L'idea di realizzare un nido interno è partita dai vertici aziendali. Prima di avviare il progetto, sono stati interpellati gli oltre 600 dipendenti con un questionario ad hoc. Le risposte, in gran parte favorevoli all'apertura di una struttura di questo tipo, hanno convinto i vertici a dare il via libera. E non poteva essere altrimenti. I numeri parlano chiaro: il 54% del personale di Servizi Interbancari è costituito da donne con età media intorno ai 34 anni; dal giugno 1994 al giugno 2000 in azienda ci sono state 102 maternità, quasi 15 all'anno. Complessivamente nell'iniziativa sono stati investiti circa quattrocento milioni, con un contributo di centottanta milioni da parte del Comune di Milano. Il nido è stato aperto a tempo di record: quattro mesi o poco più. L'azienda si è avvalsa della collaborazione di una società qualificata - la Babyworld (asili in franchising in tutta Italia) -, che ha seguito le diverse fasi del progetto, dall'ideazione alla realizzazione, e che ora gestisce anche la parte educativa e didattica. Il rapporto educatori-bambini è di 1 a 5 per i lattanti e di 1 a 8 per i più grandi. L'asilo è aperto dal lunedì al venerdì dalle 8.00 alle 20.00, ma gli orari di ingresso e uscita sono elastici in funzione delle esigenze dei genitori. È prevista anche la possibilità di apertura al sabato e in agosto con un minimo di 16 richieste. La retta, pagata direttamente alla società gestrice, è calcolata in base alle ore di frequenza. Ad esempio, per una frequenza di 8/9 ore, la quota tipo per i dipendenti è di settecentocinquanta lire al mese (novecentomila per gli esterni).

Le banche del tempo

A definire la qualità della vita di donne e uomini non contribuisce soltanto il reddito ma anche il tempo. Tempo di lavoro, tempo libero, tempo per le cure familiari, tempo per sé e per le proprie relazioni. È quindi sulla questione del tempo, oltre che sui servizi, che si articola la conciliazione lavoro-vita privata. In questa direzione molte sono le esperienze territoriali innovative di questi anni, che vanno dai servizi all'infanzia a quelli per gli anziani e a quelli per il tempo libero. Tra questi nuovi servizi le Banche del tempo rappresentano una novità assoluta. L'obiettivo è quello di aiutarsi nella quotidianità, non solo per soddisfare i propri bisogni senza esborso di denaro, ma anche per trovare un luogo di aggregazione, di solidarietà, di amicizia fra soggetti diversi: giovani, donne, anziani, bambini, immigrati.

La Banca del tempo si fonda su alcuni principi fondamentali:

- è un'attività di scambio perchè si dà tempo e si riceve tempo;
- è uno scambio paritario indipendentemente dal tipo di prestazione.
- è un luogo che consente di conoscersi, di sviluppare relazioni tra famiglia e persone
- è uno scambio senza circolazione di denaro

L'organizzazione della Banca del tempo implica metodo, oltre a passione e non si può improvvisare; proprio per questo si sono costituiti dei coordinamenti, come quello presso la Provincia di Milano, e degli osservatori come quello della Regione Lombardia per migliorare lo scambio di esperienze tra le varie banche, mettere in comune le esperienze più avanzate e superare i problemi.

Nella Banca del tempo non si deposita denaro ma tempo, si crea scambio, relazione, fra soggetti diversi, si trova risposta ad alcune esigenze a volte elementari come la compagnia a una persona anziana, o l'accompagnamento a scuola di un bambino.

Le attività che si scambiano sono diverse: dalla cura delle persone, alla cura della casa, dei bambini, alle lezioni di italiano, inglese, arabo, computer, cucina. Tutto avviene con tempi propri, partendo dai bisogni reciproci. In Italia ci sono ben 275 banche del tempo, in Lombardia 57 e a Milano e provincia circa 40. Spesso vengono promosse da comuni o da associazioni non-profit. Alcune di queste banche sono state realizzate anche grazie ai contributi pubblici previsti dalla Legge regionale sulla famiglia 23/99.

Come conciliare lavoro e vita familiare

Una discussione a più voci

Alcuni rappresentanti delle parti sociali, un noto opinionista e il Presidente della Regione Lombardia esprimono il loro parere sulla nuova Legge 53/2000 sui congedi parentali e sul ruolo delle parti sociali e delle istituzioni nell'armonizzazione delle responsabilità di cura nella società

Abbiamo raccolto le voci di:

Gaspare Barbiellini Amidei, giornalista e scrittore, è uno dei commentatori più attenti e preparati sui temi della famiglia, del rapporto tra genitori e figli, dei problemi della scuola e, più in generale, dell'educazione. Editorialista de "Il Corriere della Sera", è autore di numerosi saggi e romanzi. È stato direttore de "Il Tempo"

Marisa Ballabio è responsabile dell'Area Lavoro e Previdenza di Assolombarda, una delle più antiche associazioni imprenditoriali d'Italia e, per dimensioni, la più rappresentativa nel sistema Confindustria. Ad Assolombarda sono associate oltre 5.300 imprese del milanese che occupano, complessivamente, circa 280 mila addetti. Si tratta di imprese di piccole, medie e grandi dimensioni, produttrici di beni e servizi in tutti i settori merceologici. Natale Manini è il responsabile delle relazioni industriali dell'Api (Associazione piccole imprese) di Milano. La sua organizzazione rappresenta 2.800 aziende, nei più svariati settori ma con predominanza in quello meccanico (60%), che danno lavoro ad oltre 70 mila persone.

Paolo Pagaria è funzionario dei Servizi Sindacali dell'Unione del Commercio del Turismo e dei Servizi della Provincia di Milano. Alla sua organizzazione aderiscono 138 associazioni di categoria che rappresentano oltre 50 mila imprese con più di 200 mila addetti. Di tutto un po': dal lavoratore autonomo, al negozio a conduzione

familiare, alle marche più note della grande distribuzione.

Maria Grazia Fabrizio è segretario generale della Cisl di Milano. La sua organizzazione conta circa 123 mila iscritti, tra lavoratori attivi e pensionati.

Roberto Formigoni, presidente della Regione Lombardia.....

Qual è la vostra opinione sulla nuova legge sui congedi parentali?

Barbiellini Amidei Guardo ad essa con favore, come ho già scritto sul "Corriere". Oggi l'educazione dei bambini e dei ragazzi è delegata quasi completamente alle donne. Basta vedere quello che accade nella scuola. Voglio citare qualche dato: alle elementari il 94% del personale docente è composto da maestre; alle medie le professoresse raggiungono il 70%; alle superiori il 57-58%. Naturalmente non ho nulla da eccepire sulla bravura delle donne, ma è evidente che c'è un certo disequilibrio. Come nelle famiglie: i padri sono troppo spesso assenti. Occorre un bilanciamento dei ruoli. Ecco spiegato il mio giudizio benevolo: un'iniziativa dello Stato che favorisce una maggior presenza dei padri fin dal momento della crescita non può che considerarsi positiva.

Fabrizio È una legge innovativa, voluta anche dal sindacato e quindi non possiamo che dividerla. Il problema di come conciliare i ritmi della vita professionale con quelli della vita familiare è oggi più che mai sentito dentro e fuori i luoghi di lavoro. Non solo dalle donne, ma anche dagli uomini. La norma fornisce alcune risposte significative in questa direzione e offre ai papà l'opportunità di vivere più in profondità il proprio ruolo. L'Italia sta dimostrando di essere uno dei paesi europei più all'avanguardia in materia di legislazione sociale. Molto deve, però, essere ancora fatto soprattutto per appropriarsi culturalmente del tema della parità.

Manini Sicuramente ne condividiamo lo spirito, l'afflato culturale che la ispira. Detto questo non possiamo nascondere che guardiamo ad essa con qualche preoccupazione. La gran parte delle imprese aderenti all'Api conta tra i 17 e i 18 dipendenti. Si parla, quindi, di piccoli numeri. Già la maternità, in un contesto simile, pone il problema della sostituzione, per un periodo temporaneo, di una persona. La nuova legge sui congedi rischia di complicare ulter-

riormente il quadro creando non pochi problemi di ordine economico ma, soprattutto, organizzativo. Fino a ieri i tempi dei congedi erano certi; oggi, in virtù di questa legge, un lavoratore può chiedere di stare a casa in qualsiasi momento, con un preavviso minimo e per periodi spezzettati, fino all'ottavo anno d'età del bambino. Per le piccole imprese è davvero un problema. Supponiamo che un imprenditore debba sostituire un dipendente che ha chiesto qualche mese di congedo. Come detto le soluzioni sono in linea di massima due: tirare avanti in attesa del suo rientro, magari facendo ricorso agli straordinari (sostenendo maggiori costi e pregiudicando la resa individuale), oppure assumere un'altra persona. In questo secondo caso la soluzione più ovvia è rivolgersi alle agenzie interinali. Il problema, anche in questo caso, è che un lavoratore in affitto costa molto, circa il 30% in più. Occorre allora armonizzare la legge sui congedi con le altre norme sulla flessibilità. Il come è da vedere. Ad esempio si potrebbero introdurre degli sgravi fiscali a favore delle imprese che ricorrono agli interinali per sostituire i dipendenti in congedo per maternità.

Ballabio Anche dal nostro punto di vista è difficile dare un giudizio netto. La legge sui congedi parentali incide, indubbiamente, su un problema reale: oggi non è facile conciliare le esigenze della vita professionale con quelle della vita familiare. Fin qui siamo tutti d'accordo. Soprattutto è una questione molto complessa, che investe per intero l'organizzazione della nostra società: richiede quindi soluzioni che si articolino in un'ampia gamma di interventi. Per contro la legge "centra" il soddisfacimento di una pluralità di esigenze – legittime – dei cittadini, che riguardano la cura dei figli e dei familiari, esclusivamente sul rapporto tra lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro. Essa, tra l'altro, dà attuazione ad una direttiva europea, a propria volta frutto di un accordo raggiunto fra le parti sociali europee, ma recepisce la direttiva allargando le maglie delle tutele e andando oltre le previsioni comunitarie. Nella nostra base associativa hanno un peso rilevantissimo le imprese piccole e piccolissime, proprio quelle, cioè, in cui l'assenza per periodi significativi anche di un solo collaboratore o la possibilità che questo "spalmi" su un lungo arco di tempo una serie di micro-assenze può determinare effetti pesanti.

Fabrizio Queste critiche mi sembrano esagerate. Il tema della maternità è sempre molto delicato. Molte imprese, soprattutto quelle medio-piccole, lo vivono come un vero e proprio problema.

Ci sono aziende che per scelta non assumono donne appena sposate ed altre che si cautelano con domande del tipo: lei ha intenzione di avere dei figli? Sinceramente non penso che la nuova legge crei tutte queste difficoltà. Oltretutto la norma non si occupa solo del tema, pur importante, dei congedi, ma interviene in modo deciso sul "contesto".

Pagarìa Sul piano dei principi non abbiamo nulla da eccepire. Però è vero che le misure introdotte dalla legge, che ampliano le garanzie previste dalla normativa esistente, di per sé già piuttosto avanzata, pesano solo a carico delle imprese. E poi il tema della conciliazione tra vita familiare e lavoro è molto più complesso. Richiede una risposta più articolata. I congedi parentali sono una parte di un percorso più ampio. Occorre intervenire a 360°. Con altre iniziative, anche legislative, di sostegno alla madre che vuole avere un figlio ma non intende o non può rinunciare al lavoro. Cito solo un caso: gli asili nido. Queste strutture sono carenti e costose. Come mai non interviene nessuno? Soprattutto per imprese, spesso piccole, come le nostre, il costo organizzativo ed economico da sostenere per i congedi è elevato. Direi che il costo organizzativo è perfino superiore a quello economico. In un negozio con tre, quattro dipendenti, ognuno di essi è fondamentale. Sostituire la lavoratrice che va in maternità è di per sé un problema. Prima dell'entrata in vigore della legge l'imprenditore sapeva come regolarsi: i tempi erano quelli. Ora con la possibilità di chiedere congedi frazionati fino al compimento degli otto anni del bambino non è più così. E questo crea non poche difficoltà.

Barbiellini Amidei Qualche azienda, penso proprio agli asili nido, ha cominciato ad attrezzarsi in proprio. Mi sembra un fatto positivo. È evidente che in ciò vi sia un interesse insieme sociale e pratico. L'Italia è un paese a crescita sottozero. Una società che fa così pochi bambini come la nostra ha il dovere morale di trovare un posto a quelli che nascono. Il deficit di asili nido che c'è a Milano, tanto per citare un caso, dovrebbe fare arrossire gli amministratori. Al di là del fatto etico e civile c'è poi un interesse pratico per l'azienda: una lavoratrice, ma lo stesso vale per un lavoratore, che è tranquilla psicologicamente, che sa che il proprio bambino è protetto e al sicuro, che non è stressata e preoccupata al pensiero di doverlo trascinare freneticamente di qua e di là, lavora meglio e rende di più. Costringere una donna a vivere con un senso di colpa perché deve conciliare i ruoli di madre e lavoratrice è sbagliato.

È un atteggiamento autolesionista da parte del mondo produttivo.

Fabrizio Gli imprenditori hanno ragione quando dicono che il tema della conciliazione richiede una risposta più articolata: la Legge 53/2000 va proprio in questa direzione. Tanto per fare un esempio, delinea i percorsi che devono seguire gli enti locali per quanto attiene alle politiche sugli orari delle città. Questo tema diventa decisivo per consentire un approccio innovativo al problema dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, prevedendo addirittura dei finanziamenti ad hoc. La legge mette a disposizione di Regioni e Comuni le risorse necessarie per affrontare il problema delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori non solo nei luoghi di lavoro, ma anche nella realtà in cui vivono.

Barbiellini Amidei Che la legge subisca un ritardo applicativo e trovi attriti è abbastanza normale. Una certa resistenza da parte degli imprenditori non mi sorprende. Ma questo non ha nulla a che fare con la bontà intrinseca dell'iniziativa. Che i cambiamenti debbano subire qualche attrito è evidente e ovvio. È quasi sempre così.

Secondo voi la norma è sufficientemente conosciuta e applicata? Anche dagli uomini?

Pagarìa Credo che sia abbastanza conosciuta fra i lavoratori. D'altra parte, l'informazione è un compito delle istituzioni o del sindacato. Tuttavia, mi risulta poco applicata per quanto riguarda il congedo di paternità.

Ballabio Sicuramente la legge sui congedi parentali è conosciuta e applicata: anche in occasione dell'uscita di questo provvedimento abbiamo utilizzato i canali informativi costantemente aperti con le nostre associate per renderne noti i contenuti. Le imprese, inoltre, ci interpellano con frequenza per esaminare le problematiche applicative di un provvedimento che è, oggettivamente, molto complesso. Per quanto riguarda le disposizioni che riguardano specificamente il padre lavoratore, l'evidenza che emerge dall'attività di consulenza erogata alle nostre associate, fa ritenere che siano utilizzate in casi circoscritti: ma, a mio giudizio, questo è un problema essenzialmente culturale. Quanti papà sono disposti a stare a casa per un certo periodo per seguire i figli? Nel sentire comune, come è percepita questa scelta?

Fabrizio Credo di sì, ma occorre qualche altro sforzo. Il sindacato ha fatto e sta facendo molto al riguardo, ma è necessario

che ognuno si assuma le sue responsabilità: in primis le istituzioni, ma anche le associazioni imprenditoriali. Fino ad oggi non è stato così.

Manini Per ora mi sembra che la legge sia praticamente inutilizzata. In termini applicativi è oggi poco diffusa e, si desume, poco conosciuta. Certo, non tocca a noi farle pubblicità.

Ritenete che dal punto di vista culturale, il nostro Paese sia pronto per una legge così innovativa?

Barbiellini Amidei Io credo che la mentalità di oggi sia molto diversa da quella di ieri. I tempi stanno cambiando. Chi frequenta la gioventù sa bene che i padri venticinquenni o trentenni di oggi maneggiano pannolini e pappe con una certa disinvoltura. Di sicuro molto più abitualmente di quanto facessero i loro padri trent'anni fa.

Pagarìa Penso di sì. Oggi gli uomini partecipano maggiormente alla vita familiare. Ma da qui a stare a casa dal lavoro per curare i figli il passo è ancora lungo.

Fabrizio I processi di cambiamento sono sempre lenti quando non sono patrimonio comune. Forse un eccesso di "femminilizzazione" della tematica dei congedi per i figli non ha aiutato a comprendere la bontà di questa iniziativa.

A vostro giudizio la legge potrebbe essere migliorata?

Manini Credo di sì. Occorre qualche correttivo.

Pagarìa Penso di sì, bisognerebbe sedersi attorno ad un tavolo e ragionarci sopra. Ad esempio si potrebbe pensare a modalità di fruizione diverse in funzione del numero di dipendenti.

Ballabio Di sicuro. La legge, e quindi il Testo Unico, va riassetata sulla direttiva europea. E poi va semplificato. Questa legge, come ho già detto, è complicatissima, di difficile lettura. All'inizio di novembre abbiamo ritenuto necessario realizzare un incontro informativo con le imprese proprio per spiegarne ulteriormente i contenuti e illustrarla a fondo.

Fabrizio Secondo me bisogna incominciare ad applicare la legge diffusamente in tutte le sue articolazioni; non è pensabile un cambiamento o una modifica prima ancora che la legge sia conosciuta e gestita nel concreto.

Infine il presidente della Regione Lombardia Roberto Formigoni ha evidenziato le politiche regionali sulla conciliazione lavoro vita familiare.

Quali sono le politiche della regione lombardia per favorire la conciliazione?

In questi anni la Regione Lombardia si è molto impegnata sul tema delle pari opportunità e della conciliazione, recependo e facendo proprie le indicazioni della Comunità Europea al fine di valorizzare il contributo che le donne danno alla vita sociale e di creare le condizioni giuridiche, amministrative, organizzative e politiche affinché questo contributo possa dispiegarsi in tutta la ricchezza delle sue potenzialità.

Il nostro modo di intendere il principio di pari opportunità significa offrire alle donne maggiore libertà di scegliere, mettendo a loro disposizione più risorse, più formazione, più lavoro, più informazione. Ci siamo perciò mossi con azioni positive per ridurre la discriminazione, diretta o indiretta, a cui le donne sono spesso sottoposte e ampliare il numero di opportunità a loro destinate anche attraverso la predisposizione di un'apposita normativa regionale.

In questa direzione siamo andati, ad esempio, con i finanziamenti del Fondo Sociale Europeo dell'Obiettivo 3 misura E1 e con la legge regionale 23/99, che incrementa concretamente la libertà di scelta delle donne, prevedendo interventi per la tutela e la valorizzazione della famiglia.


La legge favorisce infatti la nascita ed il potenziamento di servizi pubblici e del privato sociale come i consultori per la famiglia, offre sostegni alle famiglie con figli minorenni attraverso ad esempio la promozione della realizzazione di nidi famiglia, promuove l'associazionismo familiare, come con i gruppi di mutuo aiuto.

Gli impegni familiari infatti rischiano di precludere alla donna la possibilità di assumere un ruolo definito e soddisfacente all'infuori dell'ambito domestico nel lavoro e nel percorso di carriera. In questo senso, qualsiasi misura che intervenga per facilitare una più equa distribuzione dei compiti tra madre e padre all'interno della famiglia, come quelle illustrate da questo opuscolo, mette la donna nella condizione di conciliare più efficacemente la sfera familiare e quella lavorativa e di perseguire la sua realizzazione personale in entrambi gli ambiti di vita.

Allegati

Riportiamo di seguito il facsimile per la domanda di congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro)

Mod. AST.FAC.



ALL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Sede di: _____
ALL'AZIENDA _____
Via _____ n. _____

Timbro datario INPS e firma _____

DOMANDA DI CONGEDO PARENTALE (ASTENSIONE FACOLTATIVA)

(art. 31 T.U. Maturità - Decreto n. 151/2001)

DATI DELLA RICHIEDENTE

Cognome _____ Nome _____ (P.M.) _____ (M+P) _____
a _____ (Cognome di nascita) _____ (Prof.) _____ (Cognome attuale)
residente a _____ (Cognome di residenza) _____ (Strada/Località)
Via _____ n. _____ CAP _____ tel. _____

IL/LA SOTTOSCRITTO/A CHIEDE:
di fruizione del congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro) e della relativa indennità **qualora spettante** in base all'art. 34 T.U. sulla Maturità (vedi AVVERTENZE IMPORTANTI)

dal _____ al _____ dal _____ al _____
dal _____ al _____ dal _____ al _____

per il seguente bambino:

DATI DEL/DELLA BAMBINO/A

Cognome _____ Nome _____ (P.M.) _____ (M+P) _____
a _____ (Cognome di nascita) _____ (Prof.) _____ (Cognome attuale)
 proprio figlio naturale minore adottato da lui/lei o affidato a lui/lei } - dati provvedimento di adozione/affidamento
- dati di ingresso in famiglia dell'adottato/affidato

IL/LA SOTTOSCRITTO/A DICHIARA

di essere titolare di un valido rapporto di lavoro dal _____ presso la Ditta _____ via _____ n. _____ città _____ matricola aziendale _____ dal _____ presso la Ditta _____ via _____ n. _____ città _____ matricola aziendale _____ con qualifica di Operaria Impiegata Apprendista e con contratto a tempo indeterminato a tempo determinato, che cesserà il _____

di essere lavoratrice del settore spettacolo (compilare anche le righe precedenti)

di essere iscritta negli elenchi dei lavoratori agricoli del Comune di _____ nell'anno _____ per gli _____

di essere lavoratrice autonoma (artigiana - commerciante - coltivatrice diretta - colona o mezzadra)

di non aver fruito per lo stesso bambino di periodi di congedo parentale (astensione facoltativa)

di aver fruito per lo stesso bambino di periodi di congedo parentale (astensione facoltativa) dal _____ al _____ e dal _____ al _____ presso la Ditta _____ via _____ n. _____ città _____ matricola aziendale n. _____ come lavoratrice autonoma (Artigiana - Commercianta - Coltivatrice diretta - Colona o mezzadra) che il bambino è vivente

N. B. Scrivere in stampatello e barrare le caselle che interessano

ALTRO GENITORE O AFFIDATARIO

Il/la sottoscritto/a, altro genitore o altro/a affidatario/a della bambino/a indicato/a a pagina 1,

Cognome _____ Nome _____ (P.M.) _____ (M+P) _____
a _____ (Cognome di nascita) _____ (Prof.) _____ (Cognome attuale)
residente a _____ (Cognome di residenza) _____ (Strada/Località)
Via _____ n. _____ CAP _____ tel. _____

DICHIARA che

non ha fruito né fruito di periodi di congedo parentale (astensione facoltativa)

ha fruito o sta fruendo dei seguenti periodi di congedo parentale (astensione facoltativa) dal _____ al _____ dal _____ al _____ dal _____ al _____ dal _____ al _____ presso la Ditta _____ via _____ n. _____ città _____ matricola aziendale n. _____ come lavoratrice autonoma (Artigiana - Commercianta - Coltivatrice diretta - Colona o mezzadra)

non ha diritto al congedo parentale (astensione facoltativa) dal lavoro in quanto libero professionista - collaboratore/trice coordinato/a o continuato/a - lavoratore/trice a domicilio - addetto/a ai servizi domestici - lavoratore autonomo (artigiano - commerciante - coltivatore diretto - colono o mezzadro)

REDATTI PRESUNTI

(VA VEDI COMPILARE PER I CASI DEL PUNTO 5) (VEDI AVVERTENZE IMPORTANTI)

Il/la sottoscritto/a richiedente

DICHIARA
che per l'anno in corso (1)

ha conseguito personalmente i seguenti redditi personali (inferiori a 2,5 volte l'ammontare della pensione minima assoggettabili all'IRPEF (redditi al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata - oneri deducibili, detrazioni d'imposta e al netto dei contributi previdenziali ed assicurativi):

- > Redditi da lavoro dipendente ed assimilato € _____ (C) _____
- > Redditi da lavoro autonomo o professionale o di impresa € _____ (C) _____
- > Altri redditi assoggettabili all'IRPEF, esclusi il reddito della casa di abitazione, i redditi di fine rapporto e relative anticipazioni, le competenze arretrate assoggette a tassazione separata, i redditi gli tassati alla fonte e i redditi esteri € _____ (C) _____
- > Redditi conseguiti all'estero o dai vari da lavoro presso organismi internazionali che, se prodotti in Italia, sarebbero assoggettabili all'IRPEF € _____ (C) _____

TOTALE € _____ (C) _____

e SI IMPEGNA
a presentare, sulla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi - al fine degli eventuali conguagli entro o postumo, una comunicazione definitiva circa i redditi personali effettivamente conseguiti ed è consapevole che il superamento dell'importo di reddito presunto (2,5 volte l'ammontare della pensione minima) o la mancata comunicazione definitiva comporteranno l'addebito delle somme dovute a seguito della presente denuncia.

ha conseguito personalmente un reddito personale superiore a 2,5 volte l'ammontare della pensione minima e pertanto non chiede la protezione economica (in caso contrario, si riserva di richiederla).

(1) Anno in cui inizia il congedo parentale (astensione facoltativa) o la fruizione dello stesso

N. B. Scrivere in stampatello e barrare le caselle che interessano



Regione Lombardia

Direzione generale giovani, sport e pari opportunità
Unità organizzativa politiche femminili e pari opportunità

Via Fabio Filzi 22 - 20124 Milano

www.regione.lombardia.it/donne/donne.nsf/framesweb/homepage



Associazione per la famiglia

Via Tadino 25 - 20124 Milano

Tel. 02.29403597

www.assocfamiglia.it

info@assocfamiglia.it

MODALITÀ DI PAGAMENTO (solo per apertori agricoli e lavoratori stagionali a termine)			
<input type="checkbox"/> IN LIRE	<input type="checkbox"/> IN EURO	<input type="checkbox"/> ACCORDO CIRCOLARE	<input type="checkbox"/> ACCREDITO SUL CONTO CORRENTE RASAP ARIB <small>(Indicare la contante/banca delle automazioni/codici di)</small>
CIN	CODICE BANCA	CODICE CAR	CODICE CLIENTE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<small>Il 1 del presente corso elevati dall'ente come beneficiario</small>			
DOCUMENTAZIONE ALLEGATA (da non allegare se già presentata per altre domande di maternità)			
<ul style="list-style-type: none"> - In tutti i casi (tranne adozione/affidamento) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Certificato di nascita dal quale risulti la paternità e la maternità o stato di famiglia o autocertificazione <input type="checkbox"/> Altro (indicare): _____ - Adozione/affidamento <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Adozione nazionale: copia del provvedimento di adozione o di affidamento e copia del documento rilasciato dall'Autorità competente da cui risulti la data di effettivo ingresso del bambino in famiglia. <input type="checkbox"/> Adozione internazionale (Legge 18/12/1998 n. 476): certificato dell'ente autorizzato, da cui risulti l'adozione e affidamento da parte del giudice straniero, l'arrivo del provvedimento di "consolido" presso il giudice italiano e la data di insediamento del minore presso i coniugi affidatari o i genitori adottivi. <input type="checkbox"/> Altro (indicare): _____ - Genitore solo (documentazione idonea ad attestare la condizione di genitore solo) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Certificato di morte dell'altro genitore <input type="checkbox"/> Copia del provvedimento formale di abbandono <input type="checkbox"/> Copia del provvedimento formale di affidamento del figlio al solo genitore richiedente - Lavoratrici autonome <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dichiarazione di responsabilità di attività lavorativa per il periodo richiesto 			
DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITÀ			
<p>I sottoscritti ("richiedenti" e "altro genitore"), consapevoli delle responsabilità amministrative, civili e penali previste per il caso di dichiarazioni false o fraudolente o per aver procurato indebitamente le indebiti, dichiarano, ciascuno per le informazioni delle situazioni che lo riguardano, che le notizie fornite con il presente modulo sono rispondenti al vero e si impegnano a rendere note tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni dichiarate con la presente, comprese le eventuali fatture richieste di rimborso da parte dell'"altro genitore", che dovranno determinare la decadenza dal diritto all'indennità richiesta o la sospensione della stessa (ripresa del lavoro, ferie, licenziamento, ecc.) o eventuali modifiche dei periodi di astensione richiesti.</p> <p>Il richiedente si impegna altresì a fornire la comunicazione dell'attività circa i redditi, individuali e familiari, conseguiti nell'anno. I sottoscritti autorizzano l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale al trattamento dei propri dati personali per finalità strettamente connesse con l'assistenza del T.U. sulla Maternità.</p>			
Data _____	Firma _____	DEL/DELLA RICHIEDENTE	
	Firma _____	DEL/DELL'ALTRO GENITORE O RICHIEDENTE	
SCELTA DEL PATRONATO			
<p>Il/la sottoscritto/a delega il Patronato _____, presso il quale elegge domicilio ai sensi dell'art. 47 del Codice Civile, a rappresentarlo ed assisterlo gratuitamente, ai sensi e per gli effetti di cui al D.L.C.F.S. 28/7/1947, n. 804 e successive modificazioni ed integrazioni, nei confronti dell'INPS per la trattazione della pratica relativa alla presente domanda.</p> <p>Il presente mandato può essere revocato solo per iscritto.</p>			
Data _____	Firma _____		
Timbro del patronato o analogo	Firma dell'apertore dell'INPS o Patronato	Timbro INPS	
<p>N. B. Scrivere in stampatello e barrare le caselle che interessano</p> <p style="text-align: right;">vedi AVVERTENZE sul retro</p>			
RICEVUTA			
<p>Il/la Sig. _____ ha presentato oggi la domanda di congedo parentale (assistenza) <small>Assistenza del lavoro</small></p>			
<p>I nominativi del responsabile del procedimento e del responsabile del provvedimento possono essere rilevati dagli appositi avvisi esposti nei locali della Sede dell'INPS.</p>			
<p>Timbro datario INPS e firma</p>			

