

LEX ET JUS
DIRITTO DI FAMIGLIA, DIRITTO MINORILE, LEGISLAZIONE SOCIALE
PSICOLOGIA GIURIDICA E CRIMINOLOGIA

I

LEX ET JUS

COLLANA

LEX ET JUS

DIRITTO DI FAMIGLIA E DIRITTO MINORILE
LEGISLAZIONE SOCIALE - PSICOLOGIA GIURIDICA E CRIMINOLOGIA
DELL'ISTITUTO DEGLI STUDI GIURIDICI SUPERIORI



Logo Protetto ex lege

Manlio Merolla

- Con contributi di Maria Rosaria Majolo -

I CONGEDI PARENTALI

I Edizione

PUBBLICAZIONE ANNO 2004

ATTI DI STUDIO

Documentazione Giuridica

**COLLANA DIRETTA
Da Manlio Merolla**

PRESENTAZIONE

Il lavoro che segue è un elaborato degli atti di studio e delle lezioni tenute dall'avv. Prof. Manlio Merolla, presso la Scuola di Legge per avvocati di Diritto di Famiglia e Diritto Minorile dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori;

Parte del presente lavoro è stato pubblicato sulla Rivista specializzata Lex et Jus ed è visionabile anche sul sito lexetjus.net con gli eventuali aggiornamenti ed integrazioni o presso la libreria concessionaria dello Stato in Napoli alla via T.Caravita,30.

Nel ringraziare gli autori, la redazione augura ai lettori di trovare qualche utile riferimento nel presente volume ai numerosi dubbi che la complessa normativa sempre in evoluzione presenta.

La Redazione

PUBBLICAZIONE ANNO 2004

INDICE

PRESENTAZIONE

STORIA LEGISLATIVA
LA RATIO DELLA NORMA
I DESTINATARI DELLA NORMATIVA
IL GENITORE LAVORATORE
EFFETTI SUGLI AFFIDAMENTI GIUDIZIARI DELLA PROLE NELLE SEPARAZIONI
IL PADRE LAVORATORE
L'ART.3 L.8.3.2000
EFFETTI ECONOMICI E GARANZIE
LA DISCIPLINA DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA
TRATTAMENTO ECONOMICO
CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI
PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI
PERMESSI GIORNALIERI ALLE PUERPERE
FAMIGLIE CON FIGLIO DISABILE: RIPOSI E PERMESSI
MATERNITA' FLESSIBILE E PARTO PREMATURO
INDENNITA' DI MATERNITA' PER LIBERE PROFESSIONISTE
MODELLI DI DOMANDE PER I CONGEDI
PERMESSI RETRIBUITI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI
IL CONGEDO DI PATERNITA'
RIFERIMENTI LEGISLATIVI

NOTE SUGLI AUTORE E COLLABORATORI;

NOTE SULL'ISTITUTO DEGLI STUDI GIURIDICI SUPERIORI;

I LIBRI DELLA COLLANA LEX ET JUS;

STORIA LEGISLATIVA

Introduttivamente va menzionato il merito al legislatore italiano, che già nel 1929, nel 1934 (cfr Legge n.653 del 26 aprile 1934) e nel 1942 (cfr l'art.2110 cod.civile) ed infine più compiutamente nel 1971 con la Legge del 30 dicembre 1971 n.1204 di aver provveduto a promuovere una prima e forse soddisfacente tutela a favore delle “ lavoratrici madri”, con un anticipo di oltre dodici anni dalla Direttiva della Comunità Europea del 19 ottobre 1992, portante il numero 92/85, tesa a al miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

Tanto rileva che la produzione legislativa italiana, come già dimostrato in altre occasioni, quando non è mossa dalla fretta e da legislazioni a pioggia con fini di tamponamento a vuoti legislativi (cfr. Legge 204/92 o il recente ddl C2251 in commento nel presente numero della Lex et Jus), si dimostra valente ed evoluta negli intenti.

La suddetta Direttiva recepita nel nostro ordinamento con il D.Lgs. n. 645 del 25 novembre 1996, in effetti ha solo rafforzato e specificato talune indicazioni del dettato europeo in relazione alla sicurezza e salute delle lavoratrici madri gestanti o puerpere, o introdotto obblighi di valutazione ed informazione al datore del lavoro, nonché in particolare ha introdotto il diritto delle lavoratrici gestanti a permessi retribuiti per effettuare esami parentali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, qualora essi non possano essere svolti che durante l'orario di lavoro.

LA RATIO DELLA DIRETTIVA

Si potrebbe ipotizzare che lo scopo preliminare del legislatore è stato in particolare il tentativo di redistribuire almeno una parte del peso dei ruoli familiari e dei costi normativi imprenditoriali anche sull'uomo. Il detto tentativo, realizzato in parte, ha dimostrato chiaramente che le pregresse azioni normative a livello comunitario (cfr. Direttiva 75/117 et art.119 Trattato di Roma, Direttiva 76/207), con finalita' di realizzazione di una parita' ed eguaglianza non solo formale, ma in particolare sostanziale fra i due sessi, attraverso una suddivisione delle responsabilita' familiari, con particolare riferimento alla cura dei figli, non avevano sortito gli effetti auspicati.

In Italia , tuttavia va rilevato che gia' dal 1977 con la legge 903/77 il suddetto tentativo di riequilibrio dei ruoli familiari, di integrazione ed estensione della fruibilita' di alcuni "favor " al padre lavoratore subordinato aveva aperto la possibilita' di promuovere nuovi sviluppi normativi (cfr. Legge 125/91 , Direttiva Comunitaria n.96/34 del 3.6.1996).

E' chiaro che la tutela della salute della madre-lavoratrice alla cura del bambino nei primi anni di vita, viene riconosciuta anche al padre-lavoratore, con lo scopo precipuo di tentare il recupero della genitorialita' come diritto del bambino a ricevere cure, affetti e benessere psicologico da parte di entrambi i genitori, che comunque rappresentano una parte vitale, indissolubile e necessaria allo sviluppo completo e sereno dello stesso.

I DESTINATARI DELLA NORMATIVA

Il primo articolo della Legge n.53/2000 (pubblicata sulla G.U. n.60 del 13 marzo 2000) recita:

“1.La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l’istituzione dei congedi dei genitori e l’estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l’istituzione del congedo per la formazione continua e l’estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell’uso del tempo per fini di solidarietà sociale”.

Pertanto, si evince da quanto leggesi che il precedente articolo precisa nell’indicare le finalità che i destinatari sono entrambi i “ genitori”, a favore dei quali istituisce i congedi parentali (e familiari).

Nel precedente numero della lex et jus abbiamo esaminato il caso più comune relativo al genitore Lavoratore, nel presente invece vengono presentate altre fattispecie e le modalità applicative previste a favore dei quali istituisce i congedi parentali (e familiari).

IL GENITORE LAVORATORE

Questa nuova definizione manifesta la chiara volontà del legislatore di porre su un piano paritario le madri ed i padri lavoratori, riconoscendo a quest'ultimi l'importante funzione e ruolo familiare nella cura e formazione dei figli.

Si è sempre detto della ricerca e delle conquiste sociali e normative delle donne sul c.d. "sesso forte". Ebbene con la presente normativa (non isolata) sembrerebbe evincersi invece una conquista importante degli uomini, in particolare dei genitori-padri nei rapporti con i figli.

E' chiaro che l'introduzione di questa normativa, rappresenta un passo importante anche nella parificazione delle pari opportunità dei lavoratori e delle lavoratrici.

EFFETTI SUGLI AFFIDAMENTI GIUDIZIARI DELLA PROLE NELLE SEPARAZIONI

Infatti anche in seguito a recenti ricerche dell'OSSERVATORIO SULLA FAMIGLIA E PER LA TUTELA DEI MINORI dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori, in collaborazione con l'Associazione Forense di Diritto di Famiglia e per la Tutela dei Minori, ancora in corso, sembrerebbe che la normativa in esame ha dato luogo anche ad un'altra inversione di tendenza relativamente: agli affidamenti dei minori a favore dei padri nelle separazioni tra coniugi negli ultimi due anni, favorendo in molti casi l'aumento di incontri, visite e permanenza della prole con i padri, incoraggiando gli uomini ad assumere uguali responsabilità familiari, promuovendo una più equilibrata ripartizione dei ruoli all'interno della famiglia, nonché garantendo ulteriori possibilità lavorative alle madri-lavoratrici, estendendo il congedo parentale come "diritto individuale" di ogni lavoratore, finalizzato alla cura del bambino, nato o adottato (c.d.:interesse protetto).

E' chiaro, che la normativa in esame è stato il risultato di una azione propulsiva mossa anche da associazioni di genitori separati ed in particolare dei genitori portatori di handicap.

Infatti a quanto risulta a chi scrive, che da anni ha raccolto infinite richieste nel corso della sua professione come avvocato e come giudice tutelare in Napoli (cfr. atti del

convegno Handicap e diritto, Napoli,1999- Manlio Merolla, Corso IPASVI di Formazione Nazionale Infermieri), oggi la Legge 53/2000 rappresenta, sebbene tecnicamente scarna nei contenuti, ma essenziale nella sostanza, un vanto per il legislatore italiano di inizio secolo, nonchè una dimostrazione palese di una nuova ed innovativa evoluzione culturale socio-giuridica del nostro paese.

IL PADRE LAVORATORE

La nuova posizione giuridica dei “ padri-lavoratori” con la legge in esame assume importanza anche sotto altro aspetto, in quanto risultano portatori *iure proprio* di un nuovo diritto: organizzare la cura dei propri figlioli con l’attività lavorativa.

LA CORTE COSTITUZIONALE

In relazione ai diritti del padre genitore la Consulta è intervenuta più volte con significative sentenze che hanno modificato i contenuti normativi.

Infatti :

- * Con la sentenza n.° 1/87, la corte Costituzionale ha statuito la illegittimità della legge ove non prevedeva la possibilità per il padre lavoratore di fruire del diritto all’astensione nei casi in cui la madre fosse deceduta o gravemente inferma tanto da non poter accudire la prole., ovvero qualora ella abbia abbandonato il figlio ¹;
- * Con la sentenza n.°179/93, la Corte Costituzionale ha esteso al padre-lavoratore il diritto a godere dei riposi giornalieri in alternativa alla madre consenziente;

¹ *NOTAI: In queste ipotesi il lavoratore è tenuto a documentare al datore di lavoro le circostanze giustificative dell’astensione dal lavoro;*

L'ART.3
DELLA LEGGE 8 MARZO 2000

1.“ Il diritto di astenersi dal lavoro....., ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto....”

Le disposizioni.....sono estese alle lavoratrici.....,madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000....limitatamente a un periodo di tre mese, entro il primo anno di vita del bambino”.

2.L'articolo 7 della legge 30.12.1971, n.1204, è sostituito dal seguente: “ Articolo 7- 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo.”

Con la sopra menzionata norma, la posizione giuridica del lavoratore-padre assume altra connotazione con:

- il riconoscimento al diritto di astensione (facoltativa) dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino per un periodo continuativo o frazionato di sei mesi (elevabile a sette nel caso di tre mesi di congedo) anche in concomitanza con il godimento del medesimo diritto da parte della madre ²;
- con diritto alla conservazione del posto(condizionato da un formale preavviso da farsi ad onere del lavoratore al datore di almeno 15 giorni, salva obiettiva impossibilita', diversamente dal passato ove l'art.7 della legge 903/77 prevedeva obblighi di dichiarazioni e rinunce e conferme) ;
- con godimento di una indennita' fissata per legge;

La legge prevede inoltre anche il diritto ai riposi giornalieri ³ con talune limitazioni⁴, nonchè l'astensione dal lavoro del padre lavoratore ai soli tre primi mesi di vita del figlio (ex art. 4 L.1204/71).

² *NOTA 2:Il padre lavoratore ha anche diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di eta' inferiore a otto anni, questa volta pero' in alternativa alla madre. (cfr previsione 4°Comma nuovo art.7 L.1204/71 ove recita “ alternativamente” nonchè si cfr succ.vo cpv ove è richiesta ai genitori una dichiarazione che certifichi che l'altro genitore non è in astensione facoltativa nello stesso periodo).*

³ *NOTA 3:(cd. pause per allattamento, oggi dette pause per la cura al bambino durante il primo anno del bambino)*

EFFETTI ECONOMICI E GARANZIE

Il padre lavoratore che usufruisce del diritto all'estensione obbligatoria, ottenibile al verificarsi di alcune condizioni ⁵, viene equiparato al trattamento economico e normativo della lavoratrice in astensione obbligatoria o che fruisca dei riposi giornalieri.

Tra le garanzie si annoverano invece:

- la conservazione del posto di lavoro;
- Il divieto di licenziamento per il periodo

di astensione goduto(nei primi tre mesi di vita del figlio e dopo fino ad un anno dello stesso)⁶

⁴ *NOTA 4: Il godimento di questo diritto da parte del padre lavoratore è soggetto alle seguenti limitazioni:*

a) NEL CASO DI PARTO PLURIMO, limitatamente alle ore aggiuntive di riposo quotidiano (ex art.10 Ultimo comma L.1204/71);

b) NEL CASO DI FIGLI AFFIDATI AL PADRE, (ex art.6 -ter L.903/77) - o in alternativa:

c) ALLA MADRE LAVORATRICE DIPENDENTE che non se ne avvalga;

d) NEL CASO IN CUI LA MADRE NON SIA LAVORATRICE DIPENDENTE.

⁵ *NOTA 5: Intervenuta morte o una grave infermità della madre o quando la stessa abbia abbandonato il figlio (con certificazione di una attestazione autenticata ex art.4. Legge 4 gennaio 1968 n.15)*

⁶ *NOTA 6: L'art.18 della nuova legge statuisce che nei detti casi il licenziamento è nullo, nonchè le dimissioni presentate dal lavoratore (anche padre adottivo) durante il primo anno di vita del figlio devono essere convalidate dal servizio Ispezione Direzione Provinciale del Lavoro.*

Dalla lettura del testo normativo de quo è chiaramente evincibile come vengono estese ai genitori adottivi o affidatari, padre e madre, le disposizioni previste per i suoi istituti principali:

- ✓ congedi di maternità;
- ✓ congedi di paternità;
- ✓ congedi parentali
- ✓ riposi giornalieri;
- ✓ malattie dei figli;
- ✓ indennità di maternità per le libere professioniste

Coerentemente con tale legittima equiparazione, già peraltro parzialmente anticipata dalla precedente L 53/2000 (*Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità*), a favore dei genitori adottivi o affidatari viene ad essere applicata la sanzione di nullità in caso di licenziamento intimato a causa della fruizione o della richiesta di fruizione, dei congedi e permessi previsti dalla legge.

A tal proposito va evidenziato il lodevole e puntuale intervento della Corte Costituzionale che di recente ha emesso due sentenze volte ad equiparare giuridicamente i diritti dei genitori adottivi o in affidamento a quelli dei genitori naturali, nei casi in cui il Testo Unico sui congedi ha lasciato in essere disparità di trattamento.

Trattasi invero della **sentenza n.371 del 23.12.2003** nella quale la Corte ha stabilito la illegittimità costituzionale dell'art.72 del D. L.vo 151/01 nella parte in cui non prevede che nel caso di Adozioni Internazionali l'INDENNITA' DI MATERNITA' spetta nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i 6 anni di età. Altro precedente intervento della Corte - **sent. 104 del 1 aprile 2003** - ha sancito la illegittimità costituzionale dell'art.45 c.1 del D. Lg. 151, nella parte in cui prevedeva che i riposi giornalieri dal lavoro si applicassero solo fino allo scadere del primo anno di vita del bambino e non fino ad un anno dall'ingresso del bambino in Italia.

LA DISCIPLINA DELL'ASTENSIONE FACOLTATIVA

Capo V artt. 32 - 38

Il capo V, dall'art. 32 all'art.38, disciplina l'istituto dell'astensione facoltativa.

In particolare la legge stabilisce che, dopo il periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno il diritto di astenersi dal lavoro - anche contemporaneamente - nei primi otto anni di età del bambino, per un periodo complessivo di 10 mesi.

Se utilizzate da entrambi i genitori, le astensioni dal lavoro non possono superare il limite complessivo di dieci mesi.

Se il padre si assenta dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore a tre mesi, il suo limite di sei mesi sale a sette e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di undici mesi.

IN PRESENZA DI UN SOLO GENITORE

In presenza di un solo genitore, questi ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai dieci mesi.

Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto non occupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati.

RICHIESTA: PREAVVISO

Il genitore deve preavvisare, salvo i casi di oggettiva impossibilità, dell'intenzione di voler usufruire del congedo.

Il congedo parentale può essere usufruito anche in caso di **AFFIDO ED ADOZIONE** .

In questi casi il congedo è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia, se lo stesso ha un'età tra 6 e 12 anni.

TRATTAMENTO ECONOMICO:

i periodi di congedo parentale sono retribuiti per un periodo massimo complessivo tra i genitori:

- ◆ 8 mesi al 30% della retribuzione fissa e continuativa;
- ◆ 3 mesi al 20% della retribuzione fissa e continuativa;
- ◆ 11 mesi al 30% della retribuzione fissa e continuativa qualora il genitore sia unico;
- ◆ 30% della retribuzione per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore di genitori di minori con handicap;
- ◆ 30% della retribuzione per il periodo spettante oltre il primo figlio in caso di parto plurimo;

Anzianità di servizio: il congedo parentale è utile all'anzianità di servizio ma esclude ferie e 13.ma mensilità.

Il contributo previdenziale sarà conteggiato per intero come figurativo.

CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI

CAPO VII ARTT. 47 -52

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro - senza retribuzione - nel caso di malattia del bambino per tutta la durata della malattia, se i figli hanno fino a tre anni di vita oppure nei limiti di cinque giorni lavorativi per anno, se i figli hanno un'età compresa tra i tre e gli otto anni. La malattia deve essere attestata da un medico specialista. La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore in quel momento.

PERMESSI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

La legge tutela i genitori che lavorano anche in presenza di eventi e cause particolari. Nello specifico sono previsti: permessi retribuiti e congedi per gravi motivi. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge (anche legalmente separato); di un parente entro il secondo grado, anche non convivente; di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice. In alternativa ai tre giorni di congedo, il lavoratore/trice possono concordare, in forma scritta, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni.

CUMULO DEI PERMESSI

I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone handicappate ex lege 104/92;

CONGEDO

Per gravi motivi è previsto un periodo di congedo fino a due anni, senza stipendio e purché non si svolga altra attività.

PERMESSI GIORNALIERI ALLE PUERPERE

La legge prevede periodi di riposo per l'allattamento. Entro il primo anno di vita del bambino la madre ha diritto a un permesso di 2 ore al giorno se l'orario giornaliero di lavoro è superiore a 6 ore, e di 1 ora al giorno in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a 6 ore.

Gli stessi periodi di riposo possono essere utilizzati anche dal padre:

1. quando il padre è l'unico affidatario del bambino,
2. quando la madre non è lavoratrice dipendente,
3. quando la madre è lavoratrice dipendente, ma non utilizza i permessi.
4. in caso di morte o di grave infermità della madre.

Le ore di permesso per allattamento raddoppiano nel caso di parto plurimo e possono essere utilizzate anche dal padre.

Anche la madre adottiva ha diritto ai permessi retribuiti. In questo caso la madre può usufruire del beneficio dei riposi entro il "primo anno di vita del bambino" inteso non già come "primo anno di vita biologico", bensì come "primo anno di vita nella famiglia adottiva".

FAMIGLIE CON FIGLIO DISABILE

art. 42

RIPOSI E PERMESSI PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE

CONGEDI E RIDUZIONI DI ORARIO

PER I GENITORI DI MINORI DISABILI

(FINO AI 3 ANNI)

Il diritto prevede la possibilità di prolungare il congedo parentale (con retribuzione al 30%), oppure, di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito (un'ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) **fino al compimento dei tre anni di vita**, a condizione che non ci sia ricovero a tempo pieno in istituti specializzati.

Il diritto può essere utilizzato alternativamente dai due genitori laddove lavoratori dipendenti; è riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

PERMESSI PER LA CURA

DI MINORI DISABILI

(DAI 3 AI 18 ANNI)

Il diritto consiste in **tre giorni di permesso retribuito mensile** per l'assistenza al minore non ricoverato a tempo pieno che possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato (fino ad un massimo di mezza giornata).

Il diritto può essere ripartito tra i due genitori 11 laddove entrambi lavoratori dipendenti.

E' riconosciuto ad un genitore anche qualora l'altro non ne abbia diritto ed è possibile che un genitore ne fruisca mentre l'altro gode del congedo ordinario.

PERMESSI PER LA CURA

DI FIGLI DISABILI

MAGGIORENNI

I permessi di **tre giorni mensili retribuiti** possono essere fruiti alle condizioni previste per i figli minori, purché sussista la convivenza con il figlio, oppure qualora l'assistenza al figlio non convivente sia continuativa ed esclusiva.

CONGEDO RETRIBUITO PER I GENITORI DI DISABILI GRAVI

Congedo, fino a due anni, per la cura di figli disabili gravi, **coperto completamente dal punto di vista economico e previdenziale**.

La richiesta può essere presentata dalla madre lavoratrice o dal padre lavoratore (anche alternativamente, per un massimo di due anni nella coppia).

Dopo la morte di entrambi i genitori, può fruire del congedo un fratello o una sorella, purché convivente.

Lo stato di gravità dell'handicap deve essere stato **accertato da almeno cinque anni** (dalla Commissione medica prevista dall'art. 4 della legge 104/92).

Durante la fruizione del congedo retribuito da parte di un genitore, l'altro non ha diritto ai tre giorni di permesso nello stesso mese (ovviamente salvo nel caso in cui questi tre giorni siano legati alla personale situazione di lavoratore disabile grave).

Chi ne fruisce ha diritto a una indennità mensile (a carico dell'Inps nel settore privato, a carico delle Amministrazioni nel pubblico) **pari all'intera ultima retribuzione percepita**, con un massimale di settanta milioni annui, rivalutati dal 2002 e all'intero accredito figurativo della contribuzione a fini pensionistici.

E' un congedo cui il richiedente ha diritto, **indipendentemente dal consenso del datore di lavoro**: la fruizione del congedo inizia "entro sessanta giorni dalla richiesta".

MATERNITA' FLESSIBILE

art. 20

La nuova legge sui congedi parentali modifica le modalità di fruizione dell'**astensione obbligatoria da parte della madre**. Più precisamente viene introdotto un criterio di flessibilità nella utilizzazione del periodo di maternità obbligatorio. Anziché articolare l'assenza nei due mesi precedenti il parto e nei tre mesi successivi, infatti, la madre può decidere di astenersi dal lavoro il mese prima del parto e nei successivi 4 mesi.

Condizione necessaria perché la lavoratrice in gestazione possa godere della "maternità flessibile" è la presentazione di un certificato del ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, che attesti la mancanza di pregiudizio alla salute della gestante e del bambino.

In caso di situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non è consentito lo spostamento ad altre mansioni o la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro.

La domanda per lavorare oltre il settimo mese di gravidanza va presentata al datore di lavoro e all'istituto di previdenza che eroga il trattamento di maternità, corredata dalle certificazioni sanitarie, purché queste siano acquisite dalla donna "nel settimo mese di gravidanza".

Trattamento economico: il trattamento pari all'80% previsto dalla legge, viene elevato al 100% dalla contrattazione collettiva con la piena copertura previdenziale.

Anzianità di servizio: i periodi di congedo sono computati a tutti gli effetti, compresi ferie e gratifiche; sono inoltre considerati come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera.

CONGEDO DI PATERNITÀ

astensione dal lavoro del padre; periodo da utilizzare **in alternativa alla madre dopo il parto non oltre il 3° mese di vita del bambino per gravi motivi:**

- decesso della madre o sua grave infermità
- abbandono da parte della madre
- nel caso di affidamento esclusivo al padre

Durante l'astensione per maternità o paternità si ha diritto all'intera retribuzione.

PARTO PREMATURO

ART.16

La normativa in esame, recependo una sentenza della Corte Costituzionale (n. 270/99), modifica il calcolo del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro. La legge sui congedi parentali prevede che, in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, venga data alla madre la possibilità di recuperare i giorni di assenza obbligatoria persi prima del parto, in modo che la durata del congedo sia sempre di cinque mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro.

PERMESSI RETRIBUITI E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità:

- del coniuge (anche legalmente separato);
- di un parente entro il secondo grado, anche non convivente; di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice.
- In alternativa alla fruizione dei tre giorni di congedo, il lavoratore/trice possono concordare, in forma scritta, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni
- I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone handicappate (L.n.104/92).

Per gravi motivi è previsto un periodo di congedo fino a due anni, senza stipendio e purché non si svolga altra attività.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LIBERE PROFESSIONISTE

(ex art.70 e ss. della L. 379/90 come modificati dall'art.7 del D. Lg. 115/03)

Alle libere professioniste, iscritte ad un'ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, **è corrisposta un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi** alla stessa.

Tale indennità, corrisposta indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, si ottiene a seguito di apposita domanda (corredata di certificazione medica) presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di 180 giorni dal parto

MODELLI DI DOMANDA PER I CONGEDI

Per la domanda di astensione dal lavoro e per l'erogazione della relativa indennità economica, l'INPS ha divulgato due nuovi modelli, che fanno riferimento l'uno alla richiesta di congedo di maternità e di paternità, l'altro alla richiesta di congedo parentale

Il modello Mat dovrà essere utilizzato dalle lavoratrici e dai lavoratori, autonomi e dipendenti, per la richiesta di astensione obbligatoria. Andrà presentato all'INPS o al datore di lavoro, a seconda della forma di pagamento (diretto o a conguaglio). Le lavoratrici che vogliono usufruire della maternità flessibile (un mese di astensione prima del parto e quattro mesi dopo il parto) dovranno allegare al modulo di domanda il certificato rilasciato, al settimo mese di gravidanza, dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale attestante l'assenza di situazioni patologiche che possano pregiudicare la salute della gestante e del nascituro. Il modello Ast. Fac. dovrà essere utilizzato dalle lavoratrici e dai lavoratori, autonomi e dipendenti, per la richiesta di astensione facoltativa. Andrà presentato sia all'INPS che al datore di lavoro. Ad esso dovrà essere allegato uno dei seguenti documenti: certificato di nascita dal quale risulti la maternità e la paternità, stato di famiglia, autocertificazione.

Nel caso di adozione devono essere allegati: i provvedimenti relativi all'adozione e la documentazione comprovante l'ingresso effettivo o l'inserimento in famiglia del bambino.

I NUOVI MODELLI

Per la domanda di astensione dal lavoro e per l'erogazione della relativa indennità economica, l'Inps ha divulgato due nuovi modelli, che fanno riferimento l'uno alla richiesta di congedo di maternità e di paternità, l'altro alla richiesta di congedo parentale.

IL MODELLO MAT

Il modello MAT dovrà essere utilizzato dalle lavoratrici e dai lavoratori, autonomi e dipendenti, per la richiesta di astensione obbligatoria. Andrà presentato all'Inps o al datore di lavoro, a seconda della forma di pagamento (diretto o a conguaglio). Le lavoratrici che vogliono usufruire della "maternità flessibile" (un mese di astensione prima del parto e quattro mesi dopo il parto) dovranno allegare al modulo di domanda il certificato rilasciato, al settimo mese di gravidanza, dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale attestante l'assenza di situazioni patologiche che possano arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

MODELLO AST FAC

Il modello AST. FAC dovrà essere utilizzato dalle lavoratrici e dai lavoratori, autonomi e dipendenti, per la richiesta di astensione facoltativa. Andrà presentato sia all'Inps che al datore di lavoro. Ad esso dovrà essere allegato uno dei seguenti documenti: certificato di nascita dal quale risulti la maternità e la paternità, stato di famiglia, autocertificazione.

Nel caso di adozione devono essere allegati: i provvedimenti relativi all'adozione e la documentazione comprovante l'ingresso effettivo o l'inserimento in famiglia del bambino. La legge tutela i genitori che lavorano anche in presenza di eventi e cause particolari.

Nello specifico sono previsti:

PERMESSI RETRIBUITI

E CONGEDI PER GRAVI MOTIVI.

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità:

- del coniuge (anche legalmente separato);
- di un parente entro il secondo grado, anche non convivente;
- di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore/trice.

In alternativa alla fruizione dei tre giorni di congedo, il lavoratore/trice possono concordare, in forma scritta, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa anche per periodi superiori a tre giorni.

I permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza alle persone handicappate (L.n.104/92).

Per gravi motivi è previsto un periodo di congedo fino a due anni, senza stipendio e purché non si svolga altra attività.

La legge sui congedi parentali n.53 dell'8 marzo 2000 introduce una nuova disciplina dell'astensione facoltativa della lavoratrice o della lavoratore.

In particolare la legge stabilisce che, decorso il periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno il diritto di astenersi dal lavoro - anche contemporaneamente - nei primi otto anni di età del bambino, per un periodo complessivo di sei mesi. Se utilizzati da entrambi i genitori, le astensioni dal lavoro non possono superare il limite complessivo di dieci mesi.

Se il padre si assenta dal lavoro per un periodo continuativo non inferiore a tre mesi, il suo limite di sei mesi sale a sette e il limite massimo complessivo di fruizione tra i due genitori diventa di undici mesi (sette mesi per il padre e quattro mesi per la madre). In presenza di un solo genitore, questi ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore ai dieci mesi.

Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto non occupato o perché appartenente ad una categoria diversa da quella dei lavoratori subordinati.

I

Il genitore deve preavvisare, salvo i casi di oggettiva impossibilità, il proprio datore di lavoro dell'intenzione di voler usufruire del congedo.

Il congedo parentale può essere usufruito anche in caso di adozione e affido. In questi casi il congedo è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia, se lo stesso ha un'età tra 6 e 12 anni.

Il decreto legislativo 23 aprile 2003 n. 115 (pubblicato sulla G.U. n. 121 del 27 maggio 2003) ha esteso il diritto al congedo parentale e il relativo trattamento economico e previdenziale alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Ai lavoratori genitori di minore disabile è riconosciuto il diritto di prolungare fino a tre anni il periodo di astensione facoltativa dal lavoro.

In occasione della gravidanza le donne hanno diritto ad usufruire di un periodo di congedo. Con riferimento al congedo di maternità è fatto divieto di adibire al lavoro le donne:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto; si deve far riferimento alla data indicata sul certificato medico, anche se vi può essere errore di previsione;
- durante i 3 mesi dopo il parto.

La lavoratrice può decidere di astenersi dal lavoro a partire da un mese prima e nei quattro successivi al parto, se questa scelta non arreca pregiudizio alla sua salute e a quella del bambino.

In particolare viene estesa la maternità obbligatoria dopo il parto al padre lavoratore.

Ecco i casi in cui è ammesso:

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

- **GRAVE MALATTIA E MORTE DELLA MADRE;**
- **ABBANDONO E AFFIDAMENTO ESCLUSIVO DEL BAMBINO AL PADRE;**
- **MADRE CHE NON LAVORA O NON È LAVORATRICE DIPENDENTE.**

Il congedo obbligatorio può essere fruito anche da lavoratrici e lavoratori nel caso di adozione o affido di un bambino di età non superiore ai sei..anni. Il congedo deve essere fruito nei primi tre mesi di ingresso in famiglia del bambino. Nel caso di adozioni o affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta anche se il minore ha superato i sei anni di età e sino al compimento dei diciotto anni.

La nuova legge, recependo una sentenza della Corte Costituzionale (n.270/99), modifica il calcolo del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro.

La legge sui congedi parentali prevede che, in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, venga data alla madre la possibilità di recuperare i giorni di assenza obbligatoria persi prima del parto, in modo che la durata del congedo sia sempre di cinque mesi, a condizione che ci sia stata comunque effettiva astensione dal lavoro.

RIFERIMENTO LEGISLATIVO

Legge 8 marzo 2000, n. 53

"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

(Pubblicata nella Gazzetta Ordinaria del 13 marzo 2000, n. 60)

"

**CAPO I
PRINCÍPI GENERALI**

**Art. 1.
(Finalità)**

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

**Art. 2.
(Campagne informative)**

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

**CAPO II
CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI**

**Art. 3.
(Congedi dei genitori)**

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente: "Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette

lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

I

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa".

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4.

(Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di

attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1. (1)4.bis. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo. (2)

(1) si veda il Decreto del Ministro della Solidarietà, 21 luglio 2000, n. 278.

(2) Comma aggiunto dall'articolo 80 comma 2 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388

Art. 5. (Congedi per la formazione)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

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

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4,

comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6. (Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7.
(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8.
(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CAPO III
FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9.
(Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che

I

abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV **ULTERIORI DISPOSIZIONI** **A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ**

Art. 10. **(Sostituzione di lavoratori in astensione)**

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11. **(Parti prematuri)**

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"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 è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Art. 12.
(Flessibilità dell'astensione obbligatoria)

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Art. 4- bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4 - bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 13.
(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

"Art. 6- bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6- ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente".

Art. 14.

(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri)

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 15.

(Testo unico)

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico. (3)

(3) Si veda il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

Art. 16.

(Statistiche ufficiali sui tempi di vita)

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17.
(Disposizioni diverse)

1. *Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.*

2. *All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:*

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti".

3. *I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.*

4. *Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.*

Art. 18.
(Disposizioni in materia di recesso)

1. *Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.*

2. *La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.*

CAPO V
MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19.
(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap)

1. *All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:*

- a) *al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";*
- b) *al comma 5, le parole ", con lui convivente," sono soppresse;*
- c) *al comma 6, dopo le parole: "può usufruire " è inserita la seguente: "alternativamente". (1)*

(1) *si veda anche la circolare INPS - 17 luglio 2000, n. 133*

Art. 20.

(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente. (4)

(4) si veda anche la circolare INPS - 17 luglio 2000, n. 133 e la circolare INPS 10 luglio 2001, n. 138

**CAPO VI
NORME FINANZIARIE**

**Art. 21.
(Copertura finanziaria)**

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

**CAPO VII
TEMPI DELLE CITTÁ**

**Art. 22.
(Compiti delle regioni)**

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.

2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.

3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti

consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.

4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione a i comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

Art. 23. (Compiti dei comuni)

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

Art. 24. (Piano territoriale degli orari)

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

Art. 25. (Tavolo di concertazione)

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

- a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;
- b) il prefetto o un suo rappresentante;
- c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;
- d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;
- e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;
- f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;
- g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;
- h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;
- i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.

2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.

3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.

4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.

5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

Art. 26. (Orari della pubblica amministrazione)

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.

3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

Art. 27. (Banche dei tempi)

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".

2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informazione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

Art. 28. (Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città)

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio o comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

- a) associazioni di comuni;
- b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;
- c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.

Attenzione

si vedano anche:

- la circolare INPS - 6 giugno 2000, n. 109 - "Congedi parentali. Legge 8 marzo 2000, n. 53. "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- la circolare INPS - 17 luglio 2000, n. 133_- "Benefici a favore delle persone handicappate. Legge 8 marzo 2000, n. 53. Art. 33, commi 1, 2, 3 e 6 della legge n. 104/92"
- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

AGGIORNAMENTO DEL 03.01.2004: La Corte Costituzionale con la sentenza n.371 del 23.12.2003 ha stabilito la illegittimità costituzionale dell'art.72 del D. L.vo 151/01 nella parte in cui non prevede che alle LIBERE PROFESSIONISTE, nel caso di Adozioni Internazionali, l'INDENNITA' DI MATERNITA' spetta nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i 6 anni di età.

NOTE: fonte www.provincia.torino.it
INPS di Napoli;

Biblioteca Lex et Jus dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori ;
Biblioteca libreria Majolo – Concessionaria dello Stato – Napoli via T. Caravita, n.° 30
(prossimità Piazza S. D'Acquisto);

GIURISPRUDENZA SUI CONGEDI PARENTALI

CORTE DI CASSAZIONE; sezione lavoro; sentenza, 29-03-1994, n. 3028

Ai fini della retribuità del periodo di sottoposizione del dipendente a cure idrotermali, l'invalido civile è soggetto agli stessi requisiti, formali e sostanziali, prescritti per la generalità dei lavoratori, attenendo, la deroga di cui all'art. 13, 6° comma, d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito nella l. 11 novembre 1983 n. 638, ai soli tipi di cure consentiti, non alle condizioni per ottenere congedi, aspettative o permessi. (1)

1) Lavoro (rapporto di) – Cure termali – Fruizione in periodo extraferiale – Invalidi civili – Trattamento economico – Condizioni

Giudicante: CORTE DI CASSAZIONE; sezione lavoro; sentenza, 29-03-1994, n. 3028

Magistrati: Pres. Onnis, Est. Marletta, P.M. Arena (concl. conf.)

Parti e avvocati: Giusto (Avv. Ramadori, Caterina) c. Soc. Fiat auto (Avv. M. Gorla, Bonamico, Borsotti).

Giudizio precedente: Conferma Trib. Torino 18 gennaio 1991.

Nella rivista: anno 1994, parte I, col. 1741

Riferimenti legislativi:

c.c., art. 2110

l. 30-03-1971 n. 118 conversione in legge del d.l. 30 gennaio 1971 n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili, art. 26

d.l. 12-09-1983 n. 463 misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini, art. 13

l. 11-11-1983 n. 638 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, art. 1

CORTE DI CASSAZIONE;

sezione lavoro; sentenza, 28-11-1992, n. 12755

Per le fattispecie perfezionate prima dell'entrata in vigore dell'art. 16 l. 30 dicembre 1991 n. 412, ai fini della corresponsione del trattamento di malattia nel periodo di sottoposizione del dipendente a cure termali, non è necessario che la «motivata prescrizione» di cui all'art. 13 d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito, con modificazioni, nella l. 11 novembre 1983 n. 638, sia estesa alla particolare efficacia, per scopi terapeutici e riabilitativi, dell'esecuzione in periodo extraferiale, potendo con ragionevolezza presumersi, risultando diagnosticato un determinato stato morboso e contestualmente suggerita la terapia termale, la sicura maggiore proficuità della più pronta attuazione della terapia stessa. (1)

Giudicante: CORTE DI CASSAZIONE; sezione lavoro; sentenza, 28-11-1992, n. 12755

Magistrati: Pres. Pontrandolfi, Est. La Spada, P.M. Dettori (concl. conf.)

Parti e avvocati: Soc. Nuovo Pignone (Avv. Cavaliere) c. Petruzzelli.

Giudizio precedente: Conferma Trib. Bari 13 novembre 1990.

Nella rivista: anno 1993, parte I, col. 809

Riferimenti legislativi: c.c., art. 2110 d.l. 12-09-1983 n. 463 misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini, art. 13

l. 11-11-1983 n. 638 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, art. 1 d.l. 25-11-1989 n. 382 disposizioni urgenti sulla partecipazione alla spesa sanitaria e sul ripiano dei disavanzi delle unità sanitarie locali, art. 1 l. 25-01-1990 n. 8 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 25 novembre 1989 n. 382, art. 1 l. 30-12-1991 n. 412 disposizioni in materia di finanza pubblica, art. 16

TRIBUNALE DI MILANO;

sentenza, 08-02-1992

La mancata indicazione e motivazione nella prescrizione del medico specialista competente circa la maggiore utilità ed efficacia delle cure termali se prestate in periodo extraferiale – nella specie, non emergente aliunde – esclude il diritto del dipendente, assentatosi dal lavoro per fruire delle cure stesse, al trattamento economico di malattia. (2)

Lavoro (rapporto) – Cure termali – Fruizione in periodo extraferiale – Trattamento economico – Condizioni

Giudicante: TRIBUNALE DI MILANO; sentenza, 08-02-1992

Magistrati: Pres. Siniscalchi, Est. de Angelis

Parti e avvocati: Coppa (Avv. Crugnola, Bottini) c. Soc. Sip (Avv. Tosi, Realmonte).

Nella rivista: anno 1992, parte I, col. 695

Riferimenti legislativi:

c.c., art. 2110

d.l. 12-09-1983 n. 463, art. 13

l. 11-11-1983 n. 638, art. 1

CORTE COSTITUZIONALE;

sentenza, 19-06-1990, n. 297

È infondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 13, 3° comma, d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito, con modificazioni, nella l. 11 novembre 1983 n. 638, nella parte in cui richiederebbe la necessità non dilazionabile o l'indifferibilità delle cure idrotermali ai fini del riconoscimento del diritto del lavoratore alla loro fruizione retribuita in periodo extraferiale, in riferimento agli art. 31, 1° comma, 32, 1° comma, 36, 1° e 3° comma, 38, 2° comma, e 102, 1° comma, Cost. (1)

Lavoro (rapporto) – Cure idrotermali – Fruizione retribuita in periodo extraferiale – Necessità non dilazionabile o indifferibilità – Questione infondata di costituzionalità

Giudicante: CORTE COSTITUZIONALE; sentenza, 19-06-1990, n. 297

Magistrati: Pres. Saja, Est. Spagnoli

Parti e avvocati: Salice c. Soc. Sei. (Avv. C.M. Barone, Salasta Forte).

Giudizio precedente: Ord. Pret. Torino 12 gennaio 1990 (G.U., 1ª s.s., n. 12 del 1990).

Nella rivista: anno 1990, parte I, col. 2702

Riferimenti legislativi:

Cost., art. 3, 32, 36, 38, 102

d.l. 12-09-1983 n. 463 misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini, art. 13

CORTE COSTITUZIONALE;

sentenza, 18-12-1987, n. 559

È incostituzionale, per violazione degli art. 32, 1° comma, e 36, 3° comma, Cost., l'art. 1, 1° comma, lett. a, ultimo alinea, d.l. 25 gennaio 1982 n. 16, nel testo sostituito con l'art. unico l. 25 marzo 1982 n. 98, nella parte in cui, stabilendo il divieto di concessione di congedi straordinari per cure idrotermali, ne consente la fruizione solo durante le ferie annuali. (1)

CORTE COSTITUZIONALE; sentenza, 18-12-1987, n. 559

Magistrati: Pres. Saja, Est. Spagnoli

Parti e avvocati: Brambilla c. Soc. Generale di assicurazioni; Banca commerciale italiana c. Porcari (Avv. Ventura, Petronio); Rossi c. Soc. Manifattura di Berbenno; Banca popolare dell'Emilia c. Bergonzini (Avv. Parigini, Provenzani); Negretti c. Banca nazionale del lavoro; interv. Pres. cons. ministri (Avv. dello Stato D'Amico).

Giudizio precedente: Ord. Pret. Milano 17 maggio 1983 (G.U. n. 162 del 1984); Trib. Parma 19 dicembre 1984 (G.U. n. 137 bis del 1985); Pret. Sondrio 21 giugno 1985 (G.U., 1ª s.s., n. 5 del 1986); Trib. Modena 2 aprile 1986 (G.U. 1ª s.s., n. 50 del 1986); Pret. Brescia 3 febbraio 1987 (G.U., 1ª s.s., n. 19 del 1987).

NELLA RIVISTA: ANNO 1988, PARTE I, COL. 1

Riferimenti legislativi:

Cost., art. 3, 32, 36, 38 c.c., art. 2087, 2110 d.l. 25-01-1982 n. 16 misure urgenti in materia di prestazioni integrate dal servizio sanitario nazionale, art. 1

l. 25-03-1982 n. 98 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 25 gennaio 1982 n. 16, art. 1 d.l. 12-09-1983 n. 463 misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria per il contenimento della spesa pubblica, art. 13l. 11-11-1983 n. 638 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, art. 1

CORTE DI CASSAZIONE;

sezioni unite civili; sentenza, 17-10-1988, n. 5634

Devono essere retribuiti i periodi di aspettativa, autorizzati ai sensi dell'art. 13 d.l. 12 settembre 1983 n. 463, convertito in l. 11 novembre 1983 n. 638, per fruire delle cure termali. (1)

CORTE DI CASSAZIONE; sezioni unite civili; sentenza, 17-10-1988, n. 5634

Magistrati: Pres. Brancaccio, Est. Onnis, P.M. Sgroi V. (concl. diff.)

Parti e avvocati: Banca nazionale dell'agricoltura (Avv. Scognamiglio, Mezzanotte, Flammia) c. Faraoni (Avv. D'Amati, Dolcini).

Giudizio precedente: Conferma Trib. Forlì 18 aprile 1986.

Nella rivista: anno 1988, parte I, col. 3261

Riferimenti legislativi:

c.c., art. 2110

l. 07-08-1982 n. 526 provvedimenti urgenti per lo sviluppo dell'economia, art. 4 d.l. 12-09-1983 n. 463 misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, art. 13 l. 11-11-1983 n. 638 conversione in legge, con modificazioni, del d.l. 12 settembre 1983 n. 463, art. 1

LEX ET JUS

DIRITTO DI FAMIGLIA, DIRITTO MINORILE, LEGISLAZIONE SOCIALE
PSICOLOGIA GIURIDICA E CRIMINOLOGIA

I

CONSULTA PER AGGIORNAMENTI

www.lexetjus.net

oggi: www.istitutoisgs.it



I LIBRI E PUBBLICAZIONE DELLA COLLANA

LEX ET JUS

DIRETTA DA MANLIO MEROLLA

LE NUOVE LOCAZIONI ABITATIVE

Maurizio De Tilla

POLITICHE SOCIALI A FAVORE DEI DISABILI

Idee, proposte ed opinioni - Atti del Convegno

Manlio Merolla I edizione (atti del Convegno)

POLITICHE SOCIALI A FAVORE DEI DISABILI

Manlio Merolla, Bruno Schettini, Teresa Filosa

L'AUDIZIONE DEI MINORI

Manlio Merolla I e II edizione

IL DIRITTO DI VISITA

Relativo ai giudizi di separazione e divorzio

Manlio Merolla - I e II Edizione

L'AFFIDO FAMILIARE

E cenni di Adozione Internazionale

**Manlio Merolla, Pasqualina Campagnolo, Luiza Castro,
Graziana Ignara, Felicetta Manfredonia** I Edizione – II Edizione

L'ORATORIA FORENSE

di Giovanni Zarrillo

Atti della Scuola di Legge dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori

IL MOBBING FAMILIARE E CONIUGALE*

Studi & Ricerche dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori

Manlio Merolla, Valeria Pessetti, Carmine Capasso, Ornella Marini

LA CONSULENZA LEGALE STRUTTURATA E MEDIAZIONE
FAMILIARE*

Nelle separazioni consensuali dei coniugi

Manlio Merolla - Bruno Schettini

Atti di studio della Scuola di Legge dell'Istituto degli Studi Giuridici Superiori

INDAGINI DIFENSIVE E DIMOSTRAZIONI PROBATORIE*

Nei giudizi di Famiglia e Minori -

Manlio Merolla, Gennaro Olmo, Milena Mirisciotti

I

CONGEDI PARENTALI

Manlio Merolla - con contributi di Maria Rosaria Majolo

MEDIAZIONE PENALE MINORILE ED INNANZI AL GDP

Manlio Merolla e Felicetta Manfredonia

TECNICHE REDAZIONALI DEGLI ATTI GIUDIZIARI

Manlio Merolla

NOTE SULL'AUTORE

AVV. PROF. MANLIO MEROLLA

AVVOCATO CON STUDIO IN NAPOLI – VIA DE DOMINICIS,14 (VOMERO);

DIRETTORE E DOCENTE DELLA SCUOLA DI LEGGE DELL'ISTITUTO DEGLI STUDI GIURIDICI SUPERIORI,

DIRETTORE SCIENTIFICO DELLA RIVISTA SPECIALIZZATA LEX ET JUS E DELL'OSSERVATORIO GIURIDICO;

DIRETTORE DELLA COLLANA LEX ET JUS, ED AUTORE DI NUMEROSE PUBBLICAZIONI GIURIDICHE;

COORDINATORE NAZIONALE DEL M.M.F. – AVVOCATI DI STRADA E AVVOCATI SENZA FRONTIERE;

PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE FORENSE DI DIRITTO DI FAMIGLIA E PER LA TUTELA DEI MINORI;

PRESIDENTE DELLA CAMERA MINORILE MULTIPROFESSIONALE DI SANTA MARIA CAPUA VETERE;

PER CONSULTAZIONE CON L'AUTORE
LEXMEROLLA@LIBERO.IT

CON LA COLLABORAZIONE DEI RICERCATORI
ISTITUTO STUDI GIURIDICI SUPERIORI

LEX ET JUS

DIRITTO DI FAMIGLIA, DIRITTO MINORILE, LEGISLAZIONE SOCIALE
PSICOLOGIA GIURIDICA E CRIMINOLOGIA

I



Logo Protetto ex lege

COLLANA
LEX ET JUS
DIRETTA DA MANLIO MEROLLA

CHIUSO PER LA STAMPA

Ottobre/Dicembre 2003

Lexetjus.net

LEX ET JUS

DIRITTO DI FAMIGLIA, DIRITTO MINORILE, LEGISLAZIONE SOCIALE
PSICOLOGIA GIURIDICA E CRIMINOLOGIA

I