



Federazione Autonoma Bancari Italiana

00198 ROMA
VIA TEVERE, 46 – TEL. 06.8415751/2/3/4



Coordinamento Nazionale Femminile

Ai S.A.B
Loro Sedi

Oggetto: INIZIATIVA 8 MARZO 2006

Il Coordinamento Femminile, di concerto con la Segreteria Nazionale, ha pensato quest'anno, in occasione dell'8 marzo – Giornata della Donna, di inviare a tutti i sab via e-mail, i files relativi alla pubblicazione integrale sui Congedi Parentali e la Nuova disciplina sul Part-Time.

Le pubblicazioni saranno accompagnate da una lettera di presentazione inerenti le tematiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro nonché la cura della famiglia.

L'iniziativa permetterà ai SAB di gestire autonomamente la distribuzione della documentazione o attraverso e-mail alle colleghe o attraverso stampa e distribuzione della documentazione stessa.

Inoltre, le pubblicazioni saranno disponibili, per la consultazione, a tutti gli iscritti FABI sul sito internet www.fabi.it dall'8 marzo c.a.

La Segreteria Nazionale

Coordinamento Nazionale Femminile

Roma, 23 febbraio 2006



Federazione Autonoma Bancari Italiana

00198 ROMA
VIA TEVERE, 46 – TEL. 06.8415751/2/3/4



Coordinamento Nazionale Femminile

Oggetto: INIZIATIVA 8 MARZO 2006

Il Coordinamento Nazionale Femminile FABI, in collaborazione con la Segreteria Nazionale, pensando di fare cosa gradita, in occasione dell'8 marzo, giornata della donna, ha elaborato due volumi relativi ad argomenti di grande importanza e di interesse sociale, da dedicare a tutte le colleghe iscritte FABI.

Gli argomenti in oggetto riguardano:

- la legge sui Congedi Parentali ed il Testo Unico 151 del marzo 2001 che contiene disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché il diritto alla cura ed alla formazione ed il coordinamento dei tempi di vita, mirando alla collaborazione dei genitori nell'interesse della famiglia.
- Il rapporto di lavoro a tempo parziale che si è rivelato nel tempo un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie come le donne, i giovani e i lavoratori usciti dal mercato del lavoro.

In queste pubblicazioni vengono affrontati i diritti della donna, ed anche quelli dell'uomo, nel suo interagire con il mondo e la vita lavorativa.

Inoltre, le pubblicazioni saranno disponibili, per la consultazione, a tutti gli iscritti FABI sul sito internet www.fabi.it dall'8 marzo c.a.

Pertanto Vi auguriamo buon **8 marzo 2006**.

Coordinamento Nazionale Femminile

Roma, 8 marzo 2006

PRESENTAZIONE

La Segreteria Nazionale della FABI, in collaborazione con il Coordinamento Nazionale Femminile, vuole dedicare questo volume ad un argomento di grande importanza e di interesse sociale, quali la maternità, fornendo a tutti i dirigenti sindacali una guida utile ed un aggiornamento legislativo.

In questa pubblicazione vengono affrontati i diritti della donna, ed anche quelli dell'uomo, nel suo interagire con il mondo e la vita lavorativa.

La legge sui Congedi Parentali ed il Testo Unico 151 del marzo 2001 contengono disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché il diritto alla cura ed alla formazione ed il coordinamento dei tempi di vita, mirando alla collaborazione dei genitori nell'interesse della famiglia.

Con questa pubblicazione, la FABI vuole proseguire l'impegno primario della valorizzazione del ruolo femminile, a partire dalla necessità di modificare profondamente il modo di intendere il rapporto tra "lavoro produttivo" e "lavoro di cura", mirando ad una conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e gestire quindi tutte le problematiche avendo il coraggio di affrontare il nuovo che avanza, essendo propositivi, scegliendo di governare il cambiamento.

La solidarietà e la difesa collettiva dei diritti rappresentano il valore e la forza che le donne esprimono e che noi confermiamo, sia nelle forme tradizionali sia con interventi mirati che testimoniano la nostra volontà di sostenere le aspettative delle nostre colleghe nei luoghi di lavoro e nel sociale.

Roma, marzo 2006

Segreteria Nazionale FABI

PREMESSA

L'attività contrattuale del Sindacato per la concretizzazione di una politica di pari opportunità è stata indirizzata verso l'inserimento di donne in professionalità tradizionalmente maschili, nello sviluppo di politiche formative che ne rafforzano la professionalità, ma attenzione particolare è stata data anche alla gestione delle politiche degli orari di lavoro ed al riconoscimento della maternità, intesa come valore sociale e non ridotta ad un semplice costo sociale.

Le politiche delle pari opportunità hanno seguito fino ad oggi percorsi che hanno toccato aspetti importanti della condizione della donna lavoratrice attraverso una redistribuzione delle opportunità in rapporto a scale di valori, percorsi e sfere d'influenza.

Il cammino intrapreso dalle donne nel cercare di dare concretezza alle idee e alle proposte sulla conciliazione tra tempo di cura e tempo di lavoro è stato lungo e s'incrocia con le trasformazioni sociali presenti nel nostro paese, di cui le donne sono state protagoniste negli ultimi decenni.

La continua crescita del tasso femminile sia di scolarizzazione sia d'occupazione, l'innalzarsi delle attese di vita, le nuove opportunità offerte dall'informatizzazione e dai processi nuovi di produzione, le modificazioni famigliari, impongono un ripensamento della politica della gestione complessiva dei tempi di vita e di lavoro.

A partire dagli anni ottanta le donne per prime hanno sostenuto che il ciclo vitale, in tutte le sue stagioni, aveva il diritto di vedere riconosciuti i suoi tempi come esperienza piena, cui corrispondono diritti, risorse e poteri.

Le donne hanno proposto all'attenzione di tutti parole nuove per raccontare le ricchezze e i disagi della nuova quotidianità femminile, come doppia presenza e lavoro di cura. Approfondendo i mutamenti del corso della vita delle donne, hanno individuato ed aiutato a comprendere i processi d'evoluzione sociale che stanno trasformando l'intera società e, intrecciando il tempo di lavoro, il tempo per sé, il tempo della cura hanno progettato modelli organizzativi e servizi compatibili con il desiderio di esistenze più ricche.

Negli ultimi due decenni sono profondamente cambiati il mercato del lavoro e le forme di produzione, ma la potente spinta economica che ha guidato e guida questa riorganizzazione non può permettersi di riprodurre un modello che esiga, come unica rigidità superstita, la tradizionale divisione sessuale del lavoro.

Le donne pretendono ormai dalle proprie famiglie, dal sistema economico e dall'organizzazione complessiva della società il riconoscimento del loro diritto a tenere insieme tutte le dimensioni della loro esistenza: un'esistenza che la complessività e la pluralità dei tempi destinano inesorabilmente a far esplodere il vecchio sistema di compatibilità.

Oggi ci troviamo a cercare la chiave di una migliore organizzazione dei tempi sociali nel superamento di rigidità normative, nel rafforzamento delle facoltà individuali di scelta, nella promozione d'orari dei trasporti e dei servizi di commercio e nella semplificazione amministrativa, più rispondenti ai bisogni di chi ne usufruisce.

Dal dibattito europeo fra le parti sociali in materia di formazione continua, di flessibilità dei tempi di lavoro e di conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura, è nata la necessità di costruire un percorso di scambio con le parti sociali sullo sfondo generale dei tempi di lavoro ed i tempi di vita che s'intrecciano inevitabilmente.

Tuttavia mancano ancora due importanti elementi: il pieno riconoscimento del tempo di cura e la considerazione del peso determinante dell'organizzazione della città e dei servizi sulla programmazione individuale dei tempi di vita..

Il tempo di lavoro non può prevaricare gli altri tempi della vita: anche il tempo per la cura dei figli e dei famigliari ha un valore sociale che deve essere riconosciuto.

Oggi, troppo spesso, la maternità e la paternità si trovano in conflitto con l'impegno lavorativo e sono vissute ancora come puro costo da contenere e come ostacolo alle imprese. Da ciò discende il proposito di promuovere un equilibrio socialmente sostenibile tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

La previsione di un'accantonamento specifico che la legge sui Congedi parentali e il T.U. dispongono sul fondo per l'occupazione in favore delle imprese che promuovono forme d'articolazione produttiva, finalizzate a conciliare i tempi di vita e di lavoro, dimostra la considerazione di tutte le parti sociali e il sicuro vantaggio per lo sviluppo economico e sociale del paese.

Inoltre queste leggi riconoscono il lavoro di cura come tempo sociale, introducendo nuove e più flessibili forme di permesso e di congedo e ampliando i diritti dei genitori naturali, adottivi o affidatari, senza mancare di promuoverne espressamente una distribuzione più equa tra uomini e donne attraverso meccanismi di premio alla fruizione maschile dei congedi parentali. Si tratta di un'esplicitazione positiva in favore di una migliore divisione dei compiti e una revisione dei ruoli all'interno della famiglia.

Riconoscendo ad entrambi i genitori il diritto individuale al congedo parentale, la legge promuove anche attraverso specifici incentivi, un modello di genitorialità piena che si va sempre più affermando con il diffondersi della paternità responsabile, ridisegnando quindi la gerarchia tra tempi di lavoro e tempi di cura.

Il diritto alla formazione continua è un altro aspetto che viene riconosciuto e trasformato quindi da una pura enunciazione di principio in norma precisa, accompagnata dalla presa d'atto di tutte le parti sociali che per rendere competitiva la nostra economia, è necessario realizzare forti investimenti sul capitale umano: la formazione è la risorsa del futuro, con la quale si possono trasformare le criticità in opportunità e rendere le lavoratrici ed i lavoratori protagonisti delle trasformazioni.

La conciliazione complessiva tra tempo di vita e tempo di lavoro non poteva non affrontare anche un altro importante aspetto della quotidianità: ripensare e ridisegnare i tempi dei servizi complessivi delle città.

La sfida che tutti noi dovremo affrontare sarà come rendere compatibili gli strumenti che dalla legge ci vengono forniti con le esigenze di flessibilità del sistema delle imprese, conciliare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori con quelli della produzione, ricordando che un'impresa è composta da uomini e donne che esprimono valori diversi, ma che queste differenze rappresentano un patrimonio inalienabile per l'impresa stessa.

Il Sindacato dovrà quindi individuare una politica di valorizzazione del lavoro femminile che implichi un cambiamento strutturale ed il riconoscimento contrattuale dei due soggetti: le lavoratrici ed i lavoratori. Questa crediamo sia la condizione necessaria per poter intraprendere il processo di eliminazione delle diseguaglianze strutturali ed avviare reali politiche di pari opportunità nel mondo del lavoro.

Coordinamento Nazionale Personale Femminile FABI

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15, legge 53 dell'8 marzo 2000

INTRODUZIONE

La tutela della maternità trova la sua fonte primaria nella Costituzione della Repubblica che nell'ambito dei rapporti etico-sociali

all'articolo 31 stabilisce:

La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo.

e all'articolo 37 afferma:

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Mentre l'articolo 2110 del codice civile regola, concretamente, la fattispecie prevedendo che:

in caso di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro percependo la retribuzione o l'indennità «nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità».

In materia di tutela delle lavoratrici madri e più in generale della maternità e della paternità dei lavoratori, erano state emanate numerose norme legislative inserite nel contesto di leggi relative anche ad altre materie; erano poi sopravvenute direttive della Comunità Europea e sentenze della Corte Costituzionale, che avevano ulteriormente ampliato e complicato il quadro normativo.

In Italia si sta diffondendo, fortunatamente, l'opinione che il numero di leggi che caratterizzano il nostro ordinamento giuridico, e in particolare il nostro diritto del lavoro, necessita di qualche semplificazione. L'emanazione di "*testi unici*" dovrebbe essere uno degli strumenti utili a questo scopo.

Lo scorso anno il legislatore, in occasione dell'emanazione di una delle leggi modificative (legge 53 8/3/2000), conferì al Governo la delega per l'emanazione di un "*testo unico*" al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Testo che è stato definitivamente approvato dal Consiglio dei Ministri il 26 marzo 2001 con il D.Lgs. n. 151.

Si tratta di un testo molto lungo, che contiene ben 88 articoli, completati da 4 allegati, ed è un "*testo unico*" innovativo, giacché non si limita a raggruppare per materie le disposizioni preesistenti, dando atto delle innovazioni o abrogazioni già intervenute, ma adotta nuove terminologie e sistematiche e riformula in taluni casi il testo delle norme sostituite.

Il "*testo unico*" coordina le norme che tutelano i diritti delle madri, lavoratrici dipendenti, autonome, libere professioniste, imprenditrici agricole nonché collaboratrici coordinate e continuative e, quelli dei padri, lavoratori subordinati.

Risultano così attualizzate, alla luce delle modifiche introdotte dalla legge 8 marzo 2000 n. 53, la legge 30 dicembre 1971 n. 1204, per la tutela delle lavoratrici madri, la legge 9 dicembre 1977 n. 903, in tema di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Il "*testo unico*" costituisce una nuova legge che regola l'intera materia, tutte le norme legislative e regolamentari anteriori vengono espressamente abrogate (v. art. 86 d.lgs. cit.), salvo che non siano espressamente richiamate dal medesimo "*testo unico*" come disposizioni in vigore (art. 85 d.lgs. cit.) oppure che non sopravvivano in quanto norme speciali.

Il "*testo unico*", insomma, è d'ora innanzi e in linea di massima la sola legge alla quale fare riferimento in materia di tutela della maternità e della paternità.

DISPOSIZIONI GENERALI - CAPO I - artt. 1/5

Oggetto.

L'art. 1 afferma:

1. *Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*
2. *Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.*

Nel primo comma dell'art. 1 si ricomprende ogni forma di tutela di lavoratrici e di lavoratori, anche non subordinati; mentre il secondo comma afferma la qualificazione delle norme di tutela come norme minime, cioè sempre derogabili da altre norme, anche contrattuali, più favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori.

Definizioni.

L'art. 2 contiene alcune definizioni rese opportune dalle nuove terminologie introdotte dal "testo unico":

- Ø **congedo di maternità** - astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
- Ø **congedo di paternità** - astensione obbligatoria dal lavoro del lavoratore (post-parto, in sostituzione della madre nei casi previsti)
- Ø **congedo parentale** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore
- Ø **congedo per malattia del figlio** - astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia del bambino
- Ø **lavoratrice o lavoratore** - si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di datori di lavoro privati, nonché i soci lavoratori di cooperative.

Divieto di discriminazione.

L'art. 3 è un fuor d'opera, perché non riguarda la tutela e il sostegno della maternità e della paternità, ma ribadisce il "divieto di discriminazione fondata sul sesso", ripetendo con formule diverse, quanto già stabilito nei primi 3 articoli della legge 903/1977, legge di parità, che non viene abrogata, in quanto estranea alla materia oggetto del Testo Unico.

*Fatto salvo che non siano richiesti particolari requisiti nei contratti collettivi, non possono pertanto incidere sulla **progressione di carriera** i periodi di congedo per maternità, anche quella anticipata.*

La dottrina e la giurisprudenza non sono, invece, concordi per quanto concerne la valenza dei periodi di congedo parentale ai fini della progressione automatica di carriera.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7929 del 9 giugno 2000, dopo aver osservato che effettivamente la legge regola in modo diverso l'astensione obbligatoria da quella facoltativa, ha ritenuto in ogni caso che gli artt. 6 e 7 della legge 1204, nel prevedere la computabilità di entrambi i periodi nell'anzianità di servizio, "stabiliscono una perfetta equivalenza ai fini della progressione in carriera", che non può essere negata neppure quando la contrattazione collettiva ricollega la promozione ai periodi di lavoro effettivo.

Il caso esaminato dalla Corte riguardava un regolamento aziendale – di una impresa non rientrante nel settore del credito – che computava nell'anzianità di servizio utile ai fini della progressione automatica di carriera solo i periodi di lavoro effettivo, equiparando agli stessi solo le assenze non volontarie.

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.

L'art. 4, oltre a specificare e precisare quanto già normato, cioè la possibilità di assumere a tempo determinato per sostituire le lavoratrici e i lavoratori in congedo, introduce la previsione della sostituzione con lavoratori temporanei.

La medesima norma prevede inoltre lo sgravio contributivo del 50%, a favore delle aziende con meno di 20 dipendenti, per le assunzioni dei lavoratori a termine in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto.

L'art. 5 ribadisce quanto già definito dall'art. 7 della legge n. 53 dell'8/3/2000, cioè la possibilità, durante i periodi di fruizione dei congedi, di anticipare, ai fini del sostegno economico, il trattamento di fine rapporto (TFR), e che gli statuti delle forme pensionistiche complementari regolate dalla legge 124/93, possano prevedere tale anticipazione.

Dall'art. 6 all'art. 15 vengono riscritte e coordinate le norme che si occupano della prevenzione della sicurezza della donna-madre sul posto di lavoro. Queste norme sono finalizzate alla tutela delle lavoratrici in gravidanza e alle madri naturali, adottive o affidatarie, sino a 7 mesi di età del figlio.

Lavori vietati.

L'art. 7 prevede che, in caso di lavorazioni pericolose, siano affidate alla lavoratrice mansioni diverse purché a parità di retribuzione.

Dispone inoltre che qualora la medesima lavoratrice non possa essere adibita a mansioni diverse, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, possa interdirle dal lavoro sino ai 7 mesi di vita del bambino.

Nell'art. 11 il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi specifici esistenti per le lavoratrici in stato di gravidanza, per le puerpere e le madri adottive o affidatarie, derivanti dall'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, individuare le misure di protezione da adottare e informare le lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza.

L'art.12 stabilisce che se la valutazione rivela un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto a predisporre le misure necessarie, modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro delle stesse. Se ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro è tenuto a adibire la lavoratrice a mansioni diverse, informandone il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Il datore di lavoro è tenuto a modificare le mansioni della lavoratrice-madre per evitare che sia adibita a lavori "vietati", poiché ritenuti pericolosi, faticosi, insalubri, al trasporto e al sollevamento pesi, a lavori in condizioni ambientali ritenute soggettivamente pregiudizievoli, ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Controlli prenatali.

Nell'art. 14 si fa riferimento all'assistenza sanitaria e ai relativi permessi. In particolare, viene stabilito che le lavoratrici, durante la gravidanza possono usufruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche.

Per la fruizione di tali permessi la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro apposita documentazione attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO DI MATERNITA' - CAPO III - artt. 16/27

Con la locuzione "**congedo di maternità**" si intende la più conosciuta "astensione obbligatoria".
Il "**congedo di maternità**" è rivolto alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita di un figlio, alle adozioni e agli affidamenti nazionali e internazionali.

Divieto di adibire al lavoro le donne.

Nell'art. 16 è definita la disciplina generale in materia di divieto di adibizione al lavoro della donna:

- durante i 2 mesi precedenti la data **presunta** del parto;
- oltre la data presunta, per il periodo intercorrente fra tale data e la data **effettiva** del parto;
- durante i 3 mesi **successivi**;
- ulteriori giorni non goduti in caso di parto **anticipato** rispetto la data presunta; tali giorni si sommano al periodo di congedo dopo il parto.

L'art. 17 individua ulteriori casi di estensione temporale del divieto (anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto) di adibizione al lavoro della donna, riferiti ai lavori gravosi e/o pregiudizievoli secondo il decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, oppure nelle ipotesi in cui il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, sulla base di accertamento medico, disponga tale interdizione.

L'art. 20 ribadisce la novità introdotta dalla legge 53/2000 che, avvicinandosi a modelli presenti in altre legislazioni europee, introduce il concetto di flessibilità del congedo di maternità. La lavoratrice può utilizzare i 5 mesi di astensione obbligatoria nel seguente modo: 1 mese prima la data presunta del parto e 4 mesi dopo.

Tale possibilità è concessa se lo specialista ginecologo del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione a tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che ciò non comporta rischi per la madre e/o il nascituro.

L'art. 21 stabilisce che la lavoratrice deve consegnare opportuna documentazione:

- Ø prima del parto - un certificato medico indicante la data presunta del parto;
- Ø dopo il parto - il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Trattamento economico e normativo.

Alla lavoratrice-madre è riconosciuta un'indennità giornaliera pari all'80% dell'ultima retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità (artt. 22 e 23).

Tale indennità viene riconosciuta fino al 7° mese di vita del bambino, qualora la madre sia interdetta al lavoro per disposizione dei servizi ispettivi (art. 7 lavori vietati).

I contratti collettivi del credito, tuttavia, prevedono l'integrazione di tale indennità sino all'ammontare dell'intera retribuzione, ad opera del datore di lavoro.

L'indennità di maternità, secondo l'art. 24, è comunque corrisposta:

- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 54) a causa di cessazione dell'attività aziendale cui la lavoratrice è adibita, oppure a causa di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta, oppure di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
- quando la lavoratrice-madre si ritrovi, all'inizio del congedo, sospesa o/e assente dal lavoro senza retribuzione, oppure disoccupata, purché non siano trascorsi più di 60 giorni l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e l'inizio del periodo di congedo obbligatorio.

Trattamento previdenziale.

L'art. 25 definisce il trattamento previdenziale e riconosce l'accredito figurativo ai fini pensionistici in presenza di un rapporto di lavoro in atto, a prescindere dall'anzianità di servizio e dall'anzianità contributiva pregressa.

In assenza di rapporto di lavoro al momento del congedo, la lavoratrice può procedere al successivo accredito figurativo, a condizione che possa far valere almeno 5 anni di contribuzione versata con addebito dei conseguenti oneri alla gestione pensionistica (INPS).

Adozioni e affidamenti.

L'art. 26, su adozioni e affidi, stabilisce che il congedo di maternità si esercita nei primi 3 mesi dall'affettivo ingresso del bambino nella famiglia, purché di età non superiore a sei anni.

L'art. 27 è dedicato alle adozioni e agli affidi, questa volta solo preadottivi, internazionali. Ribadendo quanto già stabilito dalla legge 184/83, prevede la possibilità di fruire del congedo di maternità fino al compimento della maggiore età del bambino. Il comma 2 dispone che la lavoratrice ha altresì diritto ad un congedo per il periodo di permanenza all'estero; periodo che non può essere assimilato al periodo finale della gravidanza e pertanto non comporta la corresponsione della relativa indennità.

Interruzione della gravidanza.

Il comma 1 dell'art. 19 stabilisce che in caso di aborto entro 180 giorni dall'inizio della gravidanza non si applica la normativa in esame, bensì quella relativa alla malattia, così come previsto dalla legge 22 maggio 1978, n. 194.

Se l'interruzione di gravidanza è successiva al 180° giorno spetta, invece, l'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi.

CONGEDO DI PATERNITA' - CAPO IV - artt. 28/31

Gli artt. 28 - 29 - 30 e 31 sono i più innovativi, in quanto rendono visibile, nominandolo, il diritto al congedo da parte del padre nel periodo successivo alla nascita (o adozione o affido) del figlio in *sostituzione* della madre.

Nel comma 1 dell'art. 28 si riconosce al padre lavoratore il *diritto* ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, in caso di morte o di grave infermità della stessa, oppure di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Negli articoli successivi si provvede ad estendere al padre lavoratore che fruisca del congedo obbligatorio:

- v il trattamento economico-normativo,
 - v il trattamento previdenziale,
 - v nonché i congedi in caso di adozione e affidamento,
- sanando in questo modo una disparità di trattamento che sarebbe risultata inaccettabile.

Il T.U. introduce rilevanti novità sull'astensione facoltativa, ora "**congedo parentale**" in merito ai soggetti titolari, al prolungamento del congedo e al trattamento economico e previdenziale.

L'obiettivo è di rispettare il diritto del figlio, naturale o adottivo, a godere dell'assistenza materiale e affettiva di entrambi i genitori nei primi anni di vita o nei primi anni di ingresso nella famiglia adottiva. Si pone in essere l'effettiva parità di trattamento fra madre lavoratrice e padre lavoratore nella cura dei figli e si favorisce l'equilibrio dei tempi di lavoro e con quelli di cura della famiglia negli anni dell'infanzia del bambino.

Congedo parentale.

L'art. 32 stabilisce che il "congedo parentale" compete a ciascun genitore, lavoratrice o lavoratore subordinato alle dipendenze di datori di lavoro privati e pubblici, indipendentemente dalla rinuncia dell'altro e anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (lavoratore/trice autonomo – casalinga – libera prof. – ecc.).

I tempi di fruizione di tale congedo sono stati estesi fino al compimento degli 8 anni di ogni figlio; il periodo concesso complessivamente ai due genitori non deve superare i 10 mesi (oppure 11). Il congedo in questione:

- Ø spetta alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi;
- Ø spetta al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; *se il padre esercita il diritto per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi;*
- Ø qualora vi sia un solo genitore, spetta per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- Ø non è possibile trasferire all'altro genitore i mesi di congedo parentale residui non utilizzati.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile, oltre ai casi già previsti (morte, abbandono, affidamento esclusivo e grave infermità), anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

La situazione di ragazza madre o di genitore single non realizza di per sé la condizione di genitore solo: deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori (circ. INPS n.8 17/1/03).

L'esercizio del diritto è subordinato, salvo i casi di oggettiva impossibilità, al solo preavviso non inferiore a 15 giorni. Si esclude sia la necessità di motivare la richiesta, sia la possibilità del datore di lavoro, unilateralmente, di negarla.

Figli portatori di handicap grave.

L'art. 33 dà la possibilità di prolungare il congedo parentale fino a 3 anni di età del bambino per i genitori naturali, adottivi o affidatari, con figli portatori di handicap grave e accertato (art. 4 l. 104/92). Il diritto può essere esercitato in via alternativa dal padre o dalla madre e solo a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituto specializzato.

In alternativa, fino al compimento dei 3 anni del bambino, i genitori possono optare per 2 ore di permesso giornaliero retribuito (art. 42 T.U.).

Trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico del congedo parentale, secondo l'art. 34, è pari al 30% dell'ultima retribuzione per i periodi goduti entro il compimento dei 3 anni del bambino, per un tempo massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi, e le indennità vengono anticipate dal datore di lavoro.

Negli ulteriori periodi, dai 3 agli 8 anni, fino al 10° (ovvero 11°) mese, l'indennità è corrisposta solo se il reddito individuale lordo di chi usufruisce del congedo è inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'A.G.O.

I periodi di congedo parentale sono regolarmente computati nell'anzianità di servizio, ma non concorrono alla maturazione delle ferie, della tredicesima e della gratifica natalizia. *La norma non risolve i dubbi sulla valenza dei periodi di astensione facoltativa ai fini della progressione di carriera.*

Trattamento previdenziale.

Il trattamento previdenziale (art. 35) del congedo parentale, retribuito o meno, è coperto dalla contribuzione figurativa e l'onere economico è a carico INPS. L'accredito figurativo considera come parametro di riferimento il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato alla durata dell'assenza, con la possibilità di integrare l'importo, riscattando il periodo o versando i relativi contributi in base alle regole della prosecuzione volontaria.

Malattia del genitore durante il congedo parentale (circ. INPS n.8 del 17/1/03)

La malattia della lavoratrice madre o del lavoratore padre insorta durante la fruizione del congedo parentale o dopo la fine dello stesso, è indennizzabile secondo le regole ordinarie.

I periodi di malattia che si verificano durante il congedo parentale sono considerati neutri ai fini del complessivo periodo spettante.

Adozioni e affidamenti.

Il contenuto degli artt. 36 e 37, adozioni e affidamenti nazionali e internazionali, conferma quanto previsto nell'art. 6 della legge 903/77 e negli artt. 31 e 39 della legge 184/84, estendendo la norma dei congedi parentali e del loro prolungamento, senza distinzione alcuna fra adozioni/affidi nazionali e internazionali, elevando sino al compimento dei 6 anni del bambino il limite temporale previsto dall'art.34 (indennità del 30% per massimo 6 mesi).

Qualora all'atto dell'adozione o dell'affido, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare.

In questo capo è disciplinato il regime dei riposi e dei permessi fruibili, singolarmente o congiuntamente, dai genitori lavoratori subordinati.

Riposi giornalieri della madre.

L'art. 39 stabilisce che alla lavoratrice-madre, durante il primo anno di vita del bambino, spettano due periodi di riposo giornaliero, anche cumulabili, di 1 ora ciascuno. Tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della donna a uscire dall'azienda, salvo che non fruisca dell'asilo nido aziendale o nelle immediate vicinanze, nel qual caso i periodi di riposo si dimezzano.

Il periodo di riposo è uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore.

I riposi giornalieri spettano alla madre anche in caso di contemporaneo utilizzo dei congedi parentali da parte del padre (circ. INPS n. 8 17/1/2003).

Riposi giornalieri del padre.

Riprendendo i particolari benefici riconosciuti dall'art. 6 ter della legge 903/77, il diritto alle pause è riconosciuto al padre lavoratore (art. 40), nel caso di morte o di grave infermità della madre, nel caso in cui essa non intenda avvalersene, oppure qualora i figli siano stati affidati solo al padre, ed ancora nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma. Naturalmente tale diritto non è riconosciuto se la madre è in congedo di maternità (astensione obbligatoria) o in congedo parentale (astensione facoltativa), *ovvero se non lavora (circ. INPS n.8 del 17/1/03).*

Parto plurimo.

L'art. 41 conferma le indicazioni già recentemente espresse in sede giurisprudenziale: i periodi di riposo sono raddoppiati, con una eventuale condivisione delle ore aggiuntive tra entrambi i genitori.

I riposi giornalieri spettano al padre anche se la madre è in congedo parentale (circ. INPS n.8 del 17/1/03).

Riposi e permessi per figli in adozione/affidamento.

I riposi giornalieri dal lavoro spettano ai genitori di bambini adottati anche oltre il primo anno di vita del bambino e cioè fino a un anno dall'ingresso del minore in famiglia, per cui, il termine annuale deve decorrere, in caso di adozione o affidamento anche preadottivo, non dalla nascita, bensì dall'ingresso effettivo del minore in famiglia (sent. Corte Cost. n.104/2003).

Riposi e permessi per figli con handicap grave.

Più complesso è l'art. 42 che disciplina i permessi e i riposi per i genitori di figli con handicap gravi, anche se adottivi e affidatari:

- fino al compimento del 3 anno del bambino alla lavoratrice madre, o in alternativa al padre e *in alternativa al prolungamento del congedo parentale*, è prevista la possibilità di fruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuito;
- dopo il compimento del 3 anno, la madre o in alternativa il padre, ha diritto a 3 giorni, anche *cumulativi*, di permesso mensile (art. 33 legge 104/92), purché sussista la condizione di assistenza continuativa ed esclusiva;
- uno specifico periodo di congedo di 2 anni alla madre o al padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi, oppure nell'ipotesi in cui siano totalmente inabili; in questo caso non è possibile fruire degli altri benefici contenuti nell'art. 33, l. 104/92 (astensione facoltativa, 2 ore di permesso giornaliero o 3 giorni al mese). Tale permesso deve essere concesso entro 60 giorni dalla richiesta. Durante tale periodo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa;

fermo restando il diritto all'assegnazione, ove possibile, alla sede di lavoro più vicina al proprio domicilio.

Trattamento economico, normativo e previdenziale.

I riposi e i permessi sopra descritti, sul versante del trattamento economico (artt. 43 e 44), sono coperti da un'indennità a carico dell'INPS, ma anticipata dal datore di lavoro, corrispondente all'intero ammontare

della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi. Il periodo interessato è coperto sul piano previdenziale da *contribuzione figurativa per un tetto reddituale complessivo di 70 milioni annui.*

Congedi per la malattia del figlio.

La legge 1204/71 prevedeva, per la madre lavoratrice, permessi non retribuiti per la malattia del bambino fino a 3 anni, e la legge 903/77 estendeva questo diritto al padre lavoratore.

L'art. 47, recependo quanto previsto dalla legge 53/2000, regola i congedi, o permessi di assenza dal lavoro, determinati dalla malattia del figlio. Secondo tale norma:

- entrambi i genitori, anche adottivi e affidatari, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie del bambino fino a 3 anni;
- l'astensione dal lavoro è di 5 giorni all'anno, **per ciascun genitore**, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni;
- per fruire dei permessi occorre presentare il certificato di malattia del bambino, rilasciato dal medico specialista del SSN;
- i congedi non sono retribuiti;
- se la malattia del figlio dà luogo a ricovero in ospedale, il genitore può chiedere l'interruzione delle ferie e fruire dei permessi di cui sopra;
- durante i congedi per malattia del bambino non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore/trice;
- ciascun genitore deve presentare una autocertificazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo (art. 51).

La possibilità di usufruire di congedi per la malattia del figlio è stata riconosciuta indipendentemente dalla natura dello stato morboso, acuto o cronico, da ogni modificazione dello stato di salute, da ogni alterazione anatomica o funzionale dell'organismo, ricomprendendo anche la fase della convalescenza, periodo in cui il bambino deve recuperare le proprie normali condizioni biopsichiche.

Trattamento economico e normativo.

L'art. 48 dispone che i congedi per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, ma esclude gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima o alla gratifica natalizia. Inoltre, riallacciandosi ai principi già istituiti in materia di cure termali, il legislatore ha imposto una separazione temporale tra i congedi e le ferie o altri permessi, intendendo in tal modo evitare l'accumulo delle astensioni.

Trattamento previdenziale.

Relativamente al versante previdenziale, l'art. 49 conferma la copertura figurativa per i periodi fino al terzo anno con le modalità dell'art. 25, mentre per il periodo successivo è prevista la copertura figurativa secondo le regole dell'art. 35.

Adozioni e affidamenti.

La stessa disciplina è stata estesa dall'art. 50 anche qualora la malattia si verifichi nel caso di adozioni o affidamenti, con due correttivi:

- v entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del bambino di età non superiore a **6 anni** (il limite di età è elevato da 3 a 6 anni); di conseguenza il limite di 5 giorni all'anno si applica dal compimento del 6 anno fino agli 8 anni del bambino;
- v nel caso in cui al momento dell'adozione o dell'affido il bambino abbia un'età fra 6 e 12 anni, il congedo per la malattia del bambino, nel limite di 5 giorni all'anno, è fruito nei primi 3 anni dell'ingresso del minore nel nucleo familiare.

LAVORO NOTTURNO - CAPO VIII – art. 53

All'art. 53 si stabilisce che:

- o è vietato adibire le donne al lavoro notturno, dalle 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di vita del bambino;
- o non sono obbligati al lavoro notturno:
 - v la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa il padre lavoratore, purché convivente con la stessa;
 - v la lavoratrice o il lavoratore che sia unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
 - v la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO CAPO IX – artt. 54/56

Nel T.U. il legislatore ha confermato:

- l'imposizione di un limite al potere datoriale di recesso e di sospensione dal lavoro, in connessione con lo stato di gravidanza;
- la parziale estensione di questa tutela, pur a precise condizioni, anche al padre lavoratore;
- la previsione di comprensibili deroghe al predetto divieto;
- la nullità del licenziamento eventualmente intimato;
- la conferma delle dimissioni presentate nel periodo di operatività;
- il diritto, alla ripresa del lavoro, a essere ricollocato nella posizione professionale originaria.

Divieto di licenziamento.

Il punto 1 dell'art. 54 stabilisce che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Si tratta quindi di un arco temporale approssimativamente *pari a 21 mesi*.

La illegittimità del licenziamento prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia o possa avere della condizione della dipendente. La lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a produrre idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento medesimo, delle condizioni che lo vietavano.

Una novità, già presente nella legge 53/2000, riguarda l'estensione del divieto di licenziamento anche al padre lavoratore, in caso di fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 (morte o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo del bambino al padre), per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento sopporta alcune ovvie deroghe, alcune già largamente conosciute:

- v colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa, che deve essere particolarmente qualificata, una sorta di motivo più grave di quanto già non sia la situazione generalmente posta a base del licenziamento disposto a fronte delle mancanze del dipendente. Ancora più qualificata dal punto di vista soggettivo in ragione delle specifiche condizioni psico-fisiche in cui versa la donna madre e comprende dal punto di vista oggettivo situazioni più complesse rispetto ai comuni schemi previsti dal codice e dalla contrattazione collettiva come giusta causa di licenziamento;
- v cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta. Va ricordato che la cessazione può riguardare un solo reparto aziendale, a patto che questo abbia autonomia organizzativa, con l'effetto di autorizzare il licenziamento laddove sia preclusa l'utilizzazione della dipendente interessata in altri rami o settori dell'impresa. La lavoratrice non può *altresì* essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91, nell'ambito di un processo di riduzione del personale;
- v ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per scadenza del termine; ci si riferisce ai contratti a tempo determinato, mentre per i contratti di formazione e lavoro e i contratti di apprendistato il termine finale del contratto è prorogato di un periodo corrispondente alla sospensione, al fine di consentire alla lavoratrice di completare la formazione (v. Corte cost. 08-04-1993, n. 149, secondo cui, essendo lo schema causale del contratto di formazione e lavoro caratterizzato non solo dallo scambio di prestazione lavorativa e retribuzione, ma anche da una finalità formativa, qualora fatti oggettivamente impeditivi come gli obblighi di leva, la malattia, la gravidanza e il puerperio, precludano il raggiungimento di tale finalità, si deve ammettere la proroga per un periodo pari alla sospensione);
- v esito negativo della prova. Formalmente nuova è quest'ultima ipotesi, che pare legittimare il licenziamento, pur in presenza del regime protettivo, disposto nel corso del periodo di prova. Già nel 1996 si è riconosciuto al datore di lavoro la possibilità di farlo, dovendo tuttavia spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo dell'esperimento, per non incorrere nel divieto di discriminazione sancito dalla legge 125/91.

In attuazione della sentenza della Corte Cost. n. 405/2001, l'INPS ha chiarito che il diritto alla indennità di maternità potrà essere riconosciuto anche nei casi di licenziamento per giusta causa che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 e 17 del T.U. Dlgs n. 151/2001 (circ. INPS n. 8 del 17/1/2003).

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica sino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

Dimissioni.

L'art. 55 del T.U. conferma il diritto della lavoratrice (o del lavoratore), nel periodo in cui opera la garanzia di stabilità del posto di lavoro, alle dimissioni volontarie, che devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro per acquisire piena efficacia. La *ratio* della previsione si fonda sulla presunzione di non completa spontaneità dell'atto di dimissione.

Nel caso di dimissioni nel periodo in oggetto la lavoratrice o, a determinate condizioni, il lavoratore non sono tenuti al preavviso ed inoltre hanno diritto, al cessare del rapporto di lavoro, a ricevere l'indennità di mancato preavviso.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto.

Dopo aver confermato l'ovvio diritto del beneficiario alla conservazione del posto, l'art. 56 prevede due ipotesi:

- Ø viene riconosciuto il diritto a rientrare nella stessa unità produttiva occupata prima dell'evento sospensivo, oppure in altra situata nel medesimo territorio comunale. Il diritto si estende fino al compimento di un anno di età del bambino, in caso di rientro dal congedo di maternità o paternità.
- Ø si conferma il diritto (peraltro irrinunciabile secondo l'art. 2103 cod.civ.) a essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

DISPOSIZIONI SPECIALI - CAPO X - artt. 57/65

Gli articoli che vanno dal 57 al 65 sono dedicati alla tutela della maternità e paternità per particolari rapporti di lavoro.

Rispetto al lavoro a tempo parziale, il T.U. ribadisce che i lavoratori e le lavoratrici a part time hanno i medesimi diritti del lavoratore e della lavoratrice a tempo pieno, quanto alla durata dei congedi, salvo il riproporzionamento del trattamento economico.

LAVORATRICI AUTONOME e LIBERE PROFESSIONISTE CAPO XI e XII - artt. 66/73

Qui il legislatore ha voluto riconfermare, anche per queste categorie di lavoratrici, la volontà di tutelare e sostenere la maternità, recependo e ampliando quanto già emanato dalle leggi n. 546/87 e n. 379/90.

L'indennità di maternità, riconosciuta a queste lavoratrici, ha il duplice scopo di tutelare la salute della donna e del nascituro e di evitare che al delicato evento di maternità si colleghi uno stato di bisogno. Spetta per 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, nella misura dell'80% di una retribuzione presa a riferimento a seconda della categoria.

In caso di adozione o affido, l'indennità spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del bambino, purché di età non superiore a 6 anni o ai 18 anni per gli affidamenti pre-adoptivi e le adozioni a carattere internazionale.

Gli oneri economici sono a carico delle Categorie interessate o della Cassa di assistenza e previdenza cui è iscritta la lavoratrice.

Assegno di maternità di base.

L'art. 74 riproduce la disposizione dell'art. 66 legge n. 448/98, che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico, un sostegno alla maternità rivolto in particolare alle casalinghe e alle lavoratrici con un reddito da lavoro molto basso, siano esse cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno.

L'assegno di maternità spetta per un importo complessivo di Lit. 2.500.000:

- v in assenza di altra indennità, cioè che non fruiscono di ulteriori benefici connessi alla maternità,
- v oppure che ne beneficiano per un importo inferiore all'ammontare dell'assegno,
- v si eroga anche di caso di affido o adozione,
- v si moltiplica in caso di parti gemellari,
- v si estende al padre in caso di morte della madre o di suo esclusivo riconoscimento.

Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui.

L'art. 75 stabilisce, secondo quanto già sancito dall'art. 49 legge n. 488/99, che il sostegno economico per lavori atipici e discontinui consiste nella erogazione di una somma forfettaria equivalente a Lit. 3.000.000 per le madri, anche comunitarie e straniere con carta di soggiorno che:

- abbiano maturato il diritto a una tutela previdenziale di maternità inferiore a tale somma,
- possano vantare il versamento di almeno 3 mesi di contributi nell'anno precedente la gravidanza,
- possano far valere un pregresso periodo di occupazione, anche se al momento non hanno diritto al trattamento previdenziale per maternità,
- viene equiparata a tale condizione quella di recesso per dimissioni durante il periodo di protezione dal licenziamento per gravidanza o maternità.

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 legge 53 dell'8 marzo 2000, più comunemente conosciuta come legge sui "congedi parentali", è una conquista frutto di un lavoro costante che ha visto protagonisti lavoratrici e lavoratori, con il supporto del Sindacato.

Attesa da molto tempo, questa legge ci mette alla pari della legislazione europea in materia di tutela e risponde alle esigenze di lavoro e di vita attuali.

Si tratta di nuove norme ispirate a conciliare il tempo di lavoro con altri tempi di vita. Il tempo di cura per i nostri figli e per la cura dei nostri familiari hanno un valore sociale che doveva essere riconosciuto.

Prima di questa legge, si trovavano spesso in conflitto l'impegno lavorativo con le esigenze nei confronti della famiglia, creando ostacoli con il datore di lavoro. La nuova legge, invece, adegua le norme in modo da rendere il tempo di lavoro meno rigido, con possibilità di conciliare le richieste per i bisogni di cura.

Finalità - art. 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 (parte sostituita dal "testo unico" D.Lgs. 151 del 26/3/2001);**
- 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.**

Congedi per eventi e cause particolari - art. 4

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a:

- Ø un permesso retribuito di tre giorni l'anno in caso di decesso del coniuge o del convivente o di un parente entro il 2° grado;
- Ø un permesso retribuito di tre giorni l'anno per assistere il coniuge o il convivente o un parente entro il 2° grado colpito da infermità grave, infermità che deve essere documentata;
- Ø in alternativa, in caso di documentata grave infermità, concordare con il datore di lavoro modi e tempi dell'attività lavorativa che lo facilitino nella cura del familiare;
- Ø un periodo di congedo frazionato o continuativo, sino ad un massimo di 2 anni, per gravi e documentati motivi familiari, durante il quale:
 - si conserva il posto di lavoro,
 - non si ha diritto alla retribuzione,
 - non si può svolgere altra attività lavorativa,
 - l'anzianità non è computata né ai fini di servizio né ai fini previdenziali,
 - è possibile versare i contributi relativi al congedo secondo le norme della prosecuzione volontaria,
 - sussiste il divieto di licenziamento (capo IX del testo unico),
 - al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni, o ad altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

I contratti collettivi regoleranno la partecipazione ad eventuali corsi di formazione per i lavoratori al rientro di cui al punto precedente.

Congedi per la formazione - art. 5

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda, possono chiedere periodi di congedo per la formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo di formazione deve essere finalizzato a:

- v completamento della scuola dell'obbligo,
- v conseguimento del diploma,
- v conseguimento della laurea,

v partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Durante il congedo di formazione la lavoratrice e il lavoratore:

- ◆ conserva il posto di lavoro,
- ◆ non ha diritto alla retribuzione,
- ◆ non può cumulare tale periodo alle ferie, alle malattie e altri congedi,
- ◆ tale periodo non è computabile all'anzianità di servizio,
- ◆ è possibile procedere al riscatto o al versamento dei contributi, secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta, oppure differirne l'accoglimento, nel caso di comprovate esigenze organizzative.

I contratti collettivi dovranno prevedere:

- § le modalità di fruizione del congedo,
- § le percentuali massime di lavoratori,
- § i casi in cui il datore può rinviare o respingere la richiesta,
- § il preavviso, che in ogni caso non può essere inferiore a 30 giorni.

Una grave e documentata infermità interrompe il congedo per formazione.

Le lavoratrici e i lavoratori che hanno usufruito di questi congedi possono, a richiesta e con almeno 6 mesi di preavviso, prolungare il rapporto di lavoro per il tempo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria (art. 8).

Sussiste il divieto di licenziamento.

Al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni o altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

Congedi per la formazione continua - art. 6

- Ø In questo articolo viene sancito il diritto per tutti i lavoratori alla formazione per tutto l'arco della vita.
- Ø Lo stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio, anche integrata.
- Ø L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi sia a livello nazionale che europeo.
- Ø La formazione può essere scelta in via autonoma dagli interessati, oppure predisposta dalle aziende, anche in accordo con le parti sociali.
- Ø I contratti collettivi dovranno definire:
 - il monte ore da destinare,
 - i criteri per l'individuazione dei lavoratori,
 - le modalità di orario,
 - la retribuzione.

Sussiste il divieto di licenziamento.

Al rientro si ha diritto ad essere adibiti alle stesse mansioni o altre equivalenti, nella stessa unità produttiva o in una dello stesso comune.

Anticipazione del T.F.R. - art. 7

Può essere richiesta per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione:

- v del congedo parentale, ovvero l'astensione facoltativa di maternità;
- v del congedo per la formazione di cui agli artt. 5 e 6.

L'importo mensile corrisponde all'ultima retribuzione percepita.

Gli statuti dei fondi pensione possono prevedere la medesima possibilità.

Prolungamento dell'età pensionabile – art. 8

Coloro che usufruiscono del congedo previsto all'art. 5 possono, a richiesta e con un preavviso di almeno sei mesi dal pensionamento, prolungare il rapporto di lavoro del periodo corrispondente.

Misure a sostegno della flessibilità di orario - art. 9

Si prevede di stanziare, tramite il Fondo per l'occupazione, fino a 40 miliardi l'anno, a partire dal 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50% destinato alle aziende fino a 50 dipendenti, in favore di aziende che attraverso **azioni positive** sulla flessibilità promuovano:

- progetti che consentono, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, di usufruire di particolari flessibilità di orario (part-time reversibile, elasticità in entrata e uscita, orario concentrato, banca ore, telelavoro e lavoro a domicilio, flessibilità nei turni), favorendo i genitori con figli fino a 8 anni (12 se in affidamento o adottati);
- progetti che prevedono programmi formativi al rientro del congedo.

Tempi delle città – artt. 22/28

Dall'art. 22 al 28 si prevedono compiti e interventi diversi, da parte delle regioni e dei comuni, sulla pubblica amministrazione in tema di orari, banca del tempo, per l'armonizzazione dei tempi delle città per migliorare il rapporto con la cittadinanza.

INDICE

PRESENTAZIONE

PREMESSA

D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001

- Introduzione

DISPOSIZIONI GENERALI – CAPO I – ARTT. 1/5

- Oggetto
- Definizioni
- Divieto di discriminazione
- Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo
- Anticipazione del trattamento di fine rapporto

TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE – CAPO II – ARTT. 6/15

- Lavori vietati
- Controlli prenatali

CONGEDO DI MATERNITA' – CAPO III – ARTT. 16/27

- Divieto di adibire al lavoro le donne
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Adozioni e affidamenti
- Interruzione della gravidanza

CONGEDO DI PATERNITA' – CAPO IV – ARTT. 28/31

CONGEDO PARENTALE – CAPO V – ARTT. 32/38

- Congedo parentale
- Figli portatori di handicap grave
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Malattia del genitore durante il congedo parentale
- Adozioni e affidamenti

RIPOSI E PERMESSI – CAPO VI – ARTT. 39/46

- Riposi giornalieri della madre
- Riposi giornalieri del padre
- Parto plurimo
- Riposi e permessi per figli in adozione/affidamento
- Riposi e permessi per i figli con handicap grave
- Trattamento economico, normativo e previdenziale

CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO – CAPO VII – ARTT. 47/52

- Congedi per la malattia del figlio
- Trattamento economico e normativo
- Trattamento previdenziale
- Adozioni e affidamenti

LAVORO NOTTURNO – CAPO VIII – ART. 53

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO – CAPO IX – ARTT. 54/56

- Divieto di licenziamento
- Dimissioni
- Diritto al rientro e alla conservazione del posto

DISPOSIZIONI SPECIALI – CAPO X – ARTT. 57/65

LAVORATRICI AUTONOME e LIBERE PROFESSIONISTE – CAPO XI e XII – ARTT. 66/73

SOSTEGNO ALLA MATERNITA' E ALLA PATERNITA' – CAPO XIII – ARTT. 74/75

- Assegno di maternità di base
- Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53

- Finalità – art. 1
- Congedi per eventi e cause particolari – art. 4
- Congedi per la formazione – art. 5
- Congedi per la formazione continua – art. 6
- Anticipazione del T.F.R. – art. 7
- Prolungamento dell'età pensionabile – art. 8
- Misure a sostegno della flessibilità di orario – art. 9
- Tempi delle città – artt. 22/28

La disciplina del rapporto di lavoro

PART TIME

Linee guida alla lettura

- ⇒ al testo consolidato del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 con le modifiche apportate dagli articoli 46, comma 1 e 85, comma 2, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- ⇒ alla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18 marzo 2004.

PREMESSA

Una parte degli studi sociologici degli ultimi anni riguarda il tema dei “tempi sociali”, ovvero il tema di come gli orari e i tempi della vita familiare, personale e sociale riescano a combinarsi e a coordinarsi con i tempi e gli orari di lavoro delle persone.

Di fatto, a fronte dell’indubbia preminenza dei tempi lavorativi su quelli privati, il problema del coordinamento e della conciliazione tra vita e lavoro tende a confluire sulle persone che sono maggiormente occupate nella famiglia, nella cura dei bambini e degli anziani.

L’indagine sui tempi sociali serve dunque ad enucleare le numerose difficoltà che incontrano, soprattutto le donne, nel conciliare la “doppia presenza” nel lavoro e nella famiglia.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato nel tempo un valido strumento per incrementare l’occupazione di particolari categorie come le donne, i giovani e i lavoratori usciti dal mercato del lavoro. Si configurava come un rapporto di lavoro stabile, non precario, che permetteva di adattarsi a particolari esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori quali la conciliazione tra lavoro e famiglia, da una parte e di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese dall’altra.

Ora la nuova disciplina contiene innovazioni radicali, in taluni casi peggiorativi, in quanto le decisioni prese non sono più ritrattabili, rendendo il part time meno flessibile per il lavoratore. Circa il 98% delle persone che scelgono il part time sono donne con carichi familiari per le quali la certezza di quantità e collocazione dell’orario è fondamentale, pertanto le nuove clausole di variabilità ne limitano, in taluni casi, l’utilizzo.

In sostanza, il lavoro a tempo parziale, nella nuova disciplina, è meno flessibile per coloro che si orientano a tale tipologia lavorativa anche per esigenze personali, poiché allenta la rete delle sicurezze normative e sindacali a discapito dei soggetti deboli del mercato del lavoro.

Per taluni la riforma avrebbe ricondotto l’istituto del part time ad una disciplina pur sempre garantista, ma nei limiti del ragionevole; si tratterebbe di una regolamentazione che, se ben sostenuta dalle parti sociali, potrebbe essere idonea a valorizzarne le potenzialità in termini di strumento che incontra gli interessi del lavoratore e delle imprese.

Si dice che l’Italia sia il Paese più vecchio del mondo, sia per i livelli di sopravvivenza estremamente favorevole, sia per la bassissima fecondità.

La difficoltà a conciliare famiglia, figli e lavoro è fra le cause del calo demografico, e da un’indagine Istat (seminario CNEL Roma 2/12/2003 “Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro: tra vincoli e strategie di conciliazione”) pare che i nodi critici riguardino soprattutto le rigidità nell’orario di lavoro in senso lato (ad esempio il fatto di non poter entrare più tardi oppure uscire anticipatamente se necessario, le difficoltà connesse allo svolgimento di turni, il lavorare la sera o nei fine settimana), dunque il ricorso ad un contratto di lavoro a part time è particolarmente favorevole alle donne.

Tuttavia tale rimedio non sempre è risolutivo, il rischio di lasciare o di perdere il lavoro dopo la nascita dei figli è molto elevato per le lavoratrici a part time, rispetto a quelle a tempo pieno, per l’elevata precarietà, in quanto in Italia il part time non ha una connotazione univoca, troppo spesso viene visto come una alternativa obbligata e ghetizzante.

Vi è dunque una forte tensione fra chi rivendica il contratto a tempo parziale come un “ponte” verso il mondo del lavoro a tempo pieno, come un’opportunità per i giovani che vi devono accedere o rientrare, e chi lo definisce una “trappola” verso la precarietà e la disoccupazione.

Invece, nei Paesi Europei dove il part time è nato, il fenomeno viene considerato diversamente e, oltre ad essere notevolmente radicato nel tessuto sociale, fa registrare un livello di soddisfazione piuttosto elevato; in questo diverso approccio giocano ovviamente diversità culturali, sociali e strutturali.

Nel Libro Bianco sull'assistenza e sul welfare, attraverso la valorizzazione della famiglia come centro del sistema di protezione sociale, si prevedono modifiche strutturali di sostegno alle nuove figure professionali, introdotte dal D.Lgs. 276/2003.

Partendo dal fatto che occorre fare un maggior uso di asili nido, il Ministero del Lavoro prevede che si debbano ridurre i costi di tale servizio, ampliare l'offerta pubblica e rendere più flessibile l'orario degli stessi, favorendo anche l'incentivazione e il finanziamento di strutture aziendali.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha definito il nuovo contratto di lavoro a part time **un contratto di flessibilità**, che contempera l'esigenza produttiva dell'impresa con adeguate garanzie per il lavoratore:

“Sempre più imprese hanno bisogno di organizzarsi in modo flessibile per competere; e sempre più persone hanno bisogno di conciliare il tempo di lavoro con il tempo per la famiglia o lo studio. Grazie al nuovo part time ora è più facile mettere d'accordo le esigenze delle imprese e dei lavoratori.”

“Le modifiche introdotte sono volte a favorire il ricorso a questa tipologia contrattuale, che in tutti i Paesi Europei ha dimostrato di fornire occasione di lavoro di qualità rispetto a prestazioni flessibili e atipiche prive di tutele adeguate per i lavoratori, soprattutto per le fasce deboli altrimenti escluse dal mercato del lavoro (donne, giovani e anziani). Tali modifiche sono attuate principalmente mediante una nuova regolamentazione degli strumenti di flessibilità del rapporto a tempo parziale, attraverso la valorizzazione del ruolo di autonomia collettiva e, in mancanza di questa, della autonomia individuale, fermo restando il rispetto di standard minimi di tutela del lavoratore secondo quanto previsto dalla direttiva 97/1/CE.”

“Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal legislatore comunitario, venga ancora utilizzato in Italia in misura ridotta rispetto agli altri Paesi a causa di una regolamentazione eccessivamente rigida e formalistica che si è inteso superare con le nuove disposizioni contenute nel D.Lgs. 276. Pertanto, nel presupposto che la promozione del lavoro a tempo parziale passi necessariamente attraverso una notevole semplificazione normativa, la riforma Biagi agli incentivi normativi già previsti, ne aggiunge di nuovi – eliminando inutili appesantimenti burocratici e restituendo alla contrattazione collettiva e individuale piena operatività – al fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare.”

Un importante ruolo è ora affidato alla contrattazione collettiva, attraverso i rimandi nei diversi capitoli del decreto.

È davvero grande la responsabilità del sindacato in questo contesto, dovendo lo stesso salvaguardare i diritti dei lavoratori nel delicato equilibrio fra esigenze datoriali di ricorrere al part time quale strumento di flessibilità, e necessità di lavoratori/lavoratrici di scegliere la riduzione di orario per motivi personali e familiari.

Segreteria Nazionale

Coordinamento Nazionale Personale Femminile

Roma, marzo 2006

LEGISLAZIONE DI RIFERIMENTO

Con la legge n. 863/84 era stata data una prima disciplina del lavoro dipendente a tempo parziale. Elemento caratterizzante **era la volontarietà** della riduzione quantitativa della prestazione lavorativa.

L'art. 5 si caratterizzava per una rigida predeterminazione delle specificità del contratto: mansioni, entità e distribuzione dell'orario. Era pertanto esclusa la possibilità di variare in modo elastico l'orario di lavoro, perché ciò avrebbe compromesso *“qualunque spazio di disponibilità per il lavoratore del proprio tempo libero”*, così come afferma la Corte Costituzionale con sentenza del 11/5/1992 n. 210 (...l'indicazione puntuale della distribuzione dell'orario è un requisito di contenuto oltretutto di forma del contratto di lavoro a tempo parziale).

La legge venne poi riformata con il D.Lgs. 61/2000 e successivamente con il D.Lgs. 100/2001. Questa disciplina prevedeva ancora un modello rigido di part time con possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva e con spiragli per la negoziazione individuale. Ma la flessibilità aggiuntiva si presentava poco gravosa per il lavoratore e molto costosa per il datore di lavoro.

Il D.Lgs. 276/2003 ha sostanzialmente innovato l'istituto del part time, è attuativo della legge 30/2003 (cosiddetta legge Biagi) ed è entrato in vigore il 24/10/2003.

Il cambiamento di rotta si evidenzia sin dalla relazione di accompagnamento della legge 30/2003 che, nel ricalcare i principi contenuti nel Libro Bianco di Biagi, preannuncia un alleggerimento dei vincoli legali e sindacali con una intensa valorizzazione dell'autonomia individuale in tema di organizzazione della quantità e qualità del tempo di lavoro.

Con circolare n. 9 del 18 marzo 2004, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha ritenuto di dover chiarire alcuni punti e dare la giusta interpretazione.

Ad oggi, quindi, in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento al testo consolidato del D.Lgs. 61/2000 (con le modifiche del D.Lgs. 276/2003) e alla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 18/3/2004 (Il lavoro a tempo parziale).

DEFINIZIONI – Art. 1

Un rapporto di lavoro subordinato può avvenire a tempo pieno (full time) o a tempo parziale (part time). La legge definisce quale

- ✓ lavoro a “**tempo pieno**” quello svolto secondo l’orario normale di lavoro di cui all’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 66 dell’8 aprile 2003 o l’eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi;
- ✓ lavoro a “**tempo parziale**” quello in cui l’orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, risulti comunque inferiore a quello indicato per il tempo pieno; nel nostro settore di norma è compreso fra le 15 e le 32,30 ore settimanali.

LE VARIE FORME DI PART TIME

ORIZZONTALE – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione ad orario ridotto su base giornaliera rispetto alla previsione contrattuale, ma svolto in maniera continuativa per tutte le giornate lavorative dell’anno.

VERTICALE – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione ad orario pieno (giornaliero, settimanale, mensile) svolta solamente per alcuni giorni della settimana, alcune settimane al mese, o alcuni mesi nell’anno.

MISTO – quando l’orario di lavoro prevede una prestazione in cui si alterna l’orario ridotto all’orario pieno in alcuni periodi della settimana, del mese o dell’anno.

Altra caratteristica del part time è che può essere a **tempo indeterminato**, con facoltà di richiesta di rientro a tempo pieno da parte del lavoratore; a **tempo determinato**, per un periodo prestabilito, con facoltà di rinnovo.

COMPATIBILITA’ CON CONTRATTI PARTICOLARI

Si pongono problemi di compatibilità tra il part time e particolari contratti di lavoro.

APPRENDISTATO – la giurisprudenza e il Ministero del Lavoro hanno stabilito che sussiste compatibilità tra i due istituti e che *“deve essere verificata con riferimento al caso di specie, per accertare se l’orario limitato consenta l’assolvimento dei compiti fondamentali posti a carico dell’imprenditore, quale appunto quello di impartire l’insegnamento necessario al conseguimento da parte dell’apprendista della capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato”*.

TEMPO DETERMINATO – nessun dubbio sulla compatibilità, sancita dal d.lgs. 368/2001 (possibilità di assumere a tempo determinato in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) e confermata dall’art. 46 del d.lgs. 276/2003; anche per le sostituzioni di lavoratrici in maternità è possibile assumere a tempo parziale determinato, secondo quanto previsto dall’art. 4 D.Lgs. 151/2001 (Congedi Parentali).

CONTRATTO DI INSERIMENTO - non esiste incompatibilità ma, come per l’apprendistato, la compatibilità deve essere oggetto di una valutazione caso per caso.

PERIODO DI PROVA – il periodo di prova è ammissibile per lo stesso numero di giornate previsto per il normale rapporto a tempo pieno, dunque, senza criteri di proporzionalità.

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO - la Cassazione ha stabilito che il part time è pienamente compatibile in base al fatto che *“la riduzione dell’orario di lavoro deve essere considerata come una legittima esplicazione dell’esercizio dell’autonomia negoziale delle parti anche nel caso di avviamento obbligatorio”*.

EXTRACOMUNITARI STAGIONALI – l’Inps, nel 1999, ha precisato che è possibile instaurare un rapporto di lavoro part time con lavoratori stagionali extracomunitari in quei settori i cui contratti collettivi lo prevedano.

Nel settore privato **sono ammessi più rapporti di lavoro contemporaneamente**, purché abbiano modalità e tempi fra loro conciliabili.

Il fenomeno della doppia occupazione è generalmente legato al lavoro a tempo parziale e nel nostro ordinamento giuridico non esiste alcuna norma che vieti nel settore privato il cumulo delle prestazioni lavorative oltre i limiti dell’orario prescritti per la durata dell’orario normale e straordinario di lavoro.

Un secondo lavoro subordinato può essere svolto, purché nel rispetto degli obblighi di diligenza, collaborazione e fedeltà, così come affermato dall’art. 2105 c.c. *“il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione ed ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

E’ altresì **compatibile l’erogazione della prestazione di disoccupazione** con la prosecuzione di uno o più rapporti di lavoro a tempo parziale. L’INPS riconosce al lavoratore il diritto all’indennità di disoccupazione, anche se occupato presso due datori di lavoro, quando rimanga disoccupato nell’attività lavorativa che costituisce la sua principale risorsa economica.

Non è ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale:

- ❖ per i LAVORANTI A DOMICILIO, in quanto questo tipo di contratto non fa riferimento alle ore di lavoro prestato, ma si basa esclusivamente sulle date di consegna e riconsegna delle partite di prodotti da lavorare costituenti la commessa,
- ❖ per i LAVORATORI DOMESTICI, in quanto secondo il codice civile, questo contratto ha una specialità ed autonomia rispetto al comune rapporto di lavoro subordinato ed è caratterizzato di per sé stesso ed in modo prevalente da un “servizio ridotto ad ore” (diversamente, v. però Cass., 10-02-1989, n. 834).

I CONTRATTI AZIENDALI E COLLETTIVI

I contratti collettivi nazionali o territoriali e i contratti collettivi integrativi aziendali stipulati fra le parti datoriali e/o sindacali, possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro, sia esso prestato in forma full time e/o part time, per specifiche figure o livelli professionali.

Nel nostro settore continua a trovare applicazione l’art. 26 del CCNL 11 luglio ’99, fino a che, secondo l’art. 16 del CCNL 12 febbraio 2005, nell’ambito di una commissione tecnica, non si definiranno nuove regole, alla luce delle modifiche legislative, circa le tematiche del lavoro a tempo parziale.

Il CCNL vigente, in particolare, stabilisce:

- nelle giornate semifestive ai lavoratori a tempo parziale spetta una riduzione d’orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore;
- l’addestramento per i neo assunti con contratto non a termine a tempo parziale deve essere riconosciuto per un periodo non inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno;

- per ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali;
- per la formazione professionale, ai part time si applica l'art. 54 del CCNL, proporzionando al minor orario i quantitativi annuali previsti, fermo restando il pacchetto di 24 ore retribuite da svolgere durante il loro normale orario di lavoro;
- il numero dei rapporti non può superare il 20% del personale destinatario del CCNL per i passaggi a tempo parziale del personale in servizio, e del 10% per le assunzioni dall'esterno, prendendo a riferimento i dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente;
- la durata settimanale dell'orario
 - ✓ può essere compresa tra le 15 e le 32,30 ore con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista,
 - ✓ può essere inferiore alle 15 ore per il personale della 1' area professionale o addetto a mansioni operaie della 2' area,
 - ✓ le prestazioni lavorative sono concordate secondo le esigenze di servizio, anche tramite turni, nel rispetto in ogni caso di una prestazione giornaliera massima di 9 ore,
 - ✓ nel caso di part time verticale o misto mensile o annuale, l'orario settimanale è fissato nei limiti del lavoro a tempo pieno,
 - ✓ l'attività lavorativa può comprendere anche il sabato o la domenica se previsto anche per il personale a tempo pieno e comunque previa intesa con il sindacato aziendale,
 - ✓ le riduzioni di orario sono proporzionate rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno;
- nel limite di 2 ore al giorno e 50 ore per anno, possono venire richieste prestazioni supplementari, con un compenso corrispondente alla paga oraria, per
 - ✓ operazioni di quadratura contabile o di chiusura,
 - ✓ interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro,
 - ✓ assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità produttiva;
- il dipendente ha facoltà di chiedere il ripristino a tempo pieno prima della scadenza concordata o in caso di part time a tempo indeterminato, e l'azienda accoglierà le domande compatibilmente con le esigenze di servizio e di norma entro i 3 mesi, tenendo conto di eventuali disponibilità al trasferimento ad altra unità lavorativa, e motivando eventuali richieste non accolte;
- le assemblee potranno essere indette in orari che favoriscano la partecipazione del personale a part time, secondo modalità concordate fra sindacato e azienda.

Il punto 9 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 sancisce che **intese aziendali** possono, in presenza di richieste del personale, di esigenze aziendali, o in presenza di tensioni occupazionali

- superare le percentuali massime stabilite in sede nazionale;
- fissare la durata dell'orario di lavoro in misura inferiore o superiore rispetto le 15 e le 32,30 ore settimanali;
- stabilire ulteriori specifiche esigenze organizzative per l'effettuazione di prestazioni supplementari.

FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 2

Il contratto part time, per legge, deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* (dunque ai soli fini della prova). La Corte Costituzionale, con sentenza n. 210/92, aveva stabilito che il contratto deve essere preventivamente determinato nel contenuto, con riferimento in particolare alla durata, all'orario e alla collocazione temporale della prestazione (giorno, settimana, mese, anno). Questo principio è stato confermato dal d.lgs. 276/2003.

L'art. 85, comma 2, del d.lgs. 276/2003 ha abrogato l'obbligo, contenuto nell'art. 2 del d.lgs. 61/2000, di inviare copia del contratto entro 30 giorni alla Direzione Provinciale del lavoro, restando tuttavia l'obbligo generale di comunicare l'assunzione entro 5 giorni dalla stessa. Altresì non è più prevista la presenza del Sindacato all'atto della stipula per la convalida del contratto, ma resta solo in caso di richiesta di sottoscrizione di eventuali clausole di variabilità (flessibilità ed elasticità).

Non è ammessa la possibilità, per il datore di lavoro, di variare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa. Ciò può avvenire solo con il mutuo consenso delle parti, così da garantire al lavoratore la possibilità di programmare altre attività (*la norma non vale se nel contratto sono state inserite le c.d. clausole di variabilità*).

SANZIONI – art. 8

L'eventuale mancanza o indeterminatezza della durata e della collocazione temporale dell'orario, non comporta la nullità del contratto.

Qualora l'omissione riguardi la durata della prestazione, il lavoratore può chiedere il riconoscimento del rapporto di lavoro a tempo pieno, a partire dal relativo accertamento giudiziale.

Qualora invece l'omissione riguardi la collocazione temporale, il giudice interviene per determinare le modalità temporali della prestazione lavorativa, valutando le necessità familiari del lavoratore.

Per il periodo precedente la sentenza, il lavoratore ha diritto in entrambi i casi, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno.

MODALITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE. LAVORO SUPPLEMENTARE, LAVORO STRAORDINARIO, CLAUSOLE ELASTICHE – Art. 3

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Per **lavoro supplementare** si intende quello reso entro il limite del tempo pieno ed è consentito nelle ipotesi di part time di tipo orizzontale.

Nei part time di tipo verticale e misto è ipotizzabile il lavoro supplementare tutte le volte che la prestazione rientri nell'orario normale settimanale (circ. 9 del 18/3/2004 del Ministero del Lavoro).

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore effettuabili e le relative causali per le quali si richiede lo svolgimento di lavoro supplementare, con eventuali penali in caso di superamento.

Qualora non sia previsto dal contratto collettivo, per l'effettuazione del lavoro supplementare è previsto il consenso dell'interessato, nel qual caso l'eventuale rifiuto – se generico ed immotivato – può comportare sanzioni disciplinari, ma non il licenziamento.

In assenza di disciplina collettiva, infine, il lavoro supplementare è retribuito come lavoro ordinario.

Rispetto alla precedente formulazione, è stato eliminato il riferimento al contratto collettivo applicato, pertanto il datore di lavoro può concordare in tema di lavoro supplementare di applicare un contratto diverso (circ. 9 del 18/3/2004).

Per **lavoro straordinario** si intende quello reso oltre il limite del tempo pieno, ed è consentito nei part time di tipo verticale o misto, mentre non è previsto in nessun caso per il part time orizzontale. Il lavoro straordinario è disciplinato dalle regole vigenti, legali e contrattuali, per il tempo pieno, e nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale è sempre previsto il consenso dell'interessato, quindi l'eventuale rifiuto non può in nessun caso giustificare il licenziamento.

CLAUSOLE DI VARIABILITA'

Novità assoluta della nuova legge che regola i contratti a tempo parziale sono le cosiddette clausole elastiche e flessibili.

CLAUSOLE FLESSIBILI – prevedono la possibilità per il datore di lavoro di modificare la collocazione temporale dell'orario nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno. E' possibile inserire la flessibilità in tutti i tipi di contratti.

CLAUSOLE ELASTICHE – prevedono la possibilità per il datore di lavoro di aumentare la durata della prestazione, aumentando il numero delle ore lavorate. E' ammessa l'elasticità nei soli part time di tipo verticale o misto.

Eventuali clausole di variabilità:

- devono essere scritte e inserite, all'atto della stipula o anche successivamente, nel contratto a tempo parziale;
- il datore di lavoro le può far valere con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, ma il contratto individuale può stabilire anche un termine inferiore di preavviso ma non eliminarlo;

- il lavoratore non può sottrarsi a tale impegno, infatti non è previsto il diritto di ripensamento.

La nuova norma ha stabilito che i CCNL debbano definire:

- ✓ condizioni e modalità per modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- ✓ condizioni e modalità con cui il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione;
- ✓ i limiti massimi di variabilità in aumento della prestazione lavorativa;
- ✓ eventuale riconoscimento economico per la disponibilità alle clausole di variabilità.

L'eventuale rifiuto di inserimento di clausole di variabilità non determina gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In assenza di contratti collettivi, datore di lavoro e lavoratore possono concordare direttamente l'adozione di clausole di variabilità.

SANZIONI – art. 8

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili, senza il rispetto della normativa legale o collettiva, da parte del lavoratore comporta a suo favore il riconoscimento in aggiunta alla retribuzione dovuta di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento.

La circolare n. 9 del 18/3/2004 precisa che il datore di lavoro, che applichi un contratto che non regola il lavoro flessibile, può fare riferimento ad un contratto diverso da quello applicato. In tal caso, occorre che il contratto individuale di lavoro indichi espressamente quale sia il contratto collettivo a cui si fa riferimento, ciò con l'evidente esigenza di rendere edotto il lavoratore della disciplina contrattuale cui è assoggettato.

Viene invece esclusa la possibilità del lavoratore di richiedere, in ragione di quanto sopra, la trasformazione del rapporto a tempo pieno.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE – Art. 4

NON DISCRIMINAZIONE

L'art. 4 del d.lgs. 61/2000 stabilisce che *‘Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'art. 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale’*.

In particolare per quanto riguarda

- l'importo della retribuzione oraria,
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali,
- la durata dei periodi di congedo di maternità e di congedo parentale,
- il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio,
- il rispetto delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro,
- l'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale,
- il beneficio di eventuali servizi sociali aziendali,
- i criteri di calcolo delle competenze dirette e indirette previsti dai contratti,
- i diritti sindacali.

ASSEMBLEE

Mai si è dubitato sul fatto che ai part timers si devono riconoscere gli stessi diritti sindacali, e l'art. 4 comma 2 del *Testo Consolidato* prescrive che i diritti sindacali di cui al titolo III L. 300/70 si debbano applicare anche ai part timers, indipendentemente della minor durata dell'orario lavorativo. Ciò significa, tra l'altro, che potranno partecipare alle assemblee per il numero di ore annue (10) previste per il personale a tempo pieno.

Il punto 8 dell'art. 26 CCNL 11 luglio '99 afferma che in tema di assemblee gli organismi sindacali aziendali concorderanno con l'azienda le modalità, l'ora e i locali, tenendo conto delle esigenze operative dello sportello.

ALTRI DIRITTI

E' ormai assodata la tutela contro i licenziamenti individuali, così come l'applicazione delle regole relative al preavviso. Anche per donazione del sangue, congedo matrimoniale, mensilità aggiuntive, benefit aziendali, TFR e quant'altro, trovano applicazione le stesse norme dei lavoratori a tempo pieno. Da ultimo, anche per i contratti a part time si applica la stessa disciplina incentivante, con diritto ad eventuali sgravi contributivi, per le assunzioni di personale iscritto nelle liste di mobilità e per la sostituzione di maternità.

TUTELA E INCENTIVAZIONE DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 5

DIRITTO DI PRECEDENZA

Le nuove assunzioni a part time dovranno **sempre** essere precedute da un'informativa al personale dipendente nello stesso ambito comunale con contratto a tempo indeterminato, anche mediante affissione di un avviso posto in luogo visibile e accessibile.

Il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale da parte di suoi dipendenti a tempo pieno.

In assenza di contratto collettivo, nel contratto individuale:

1. è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
2. è possibile prevedere un diritto di precedenza, in caso di assunzioni a tempo pieno, in favore di lavoratori assunti a part time, con previsione di una penale risarcitoria in caso di violazione di tale regola.

Al fine di favorire l'accesso al part time, senza danno per la propria posizione previdenziale, per i soggetti che presentano situazioni di disabilità riconosciuta ai sensi delle L. 104/92, nonché per i soggetti che assistono familiari conviventi che versano nella predetta situazione di disabilità, la L. 243/2004 (Norme in materia pensionistica e deleghe al governo) prevede forme di contribuzione figurativa.

E' inoltre previsto di agevolare l'utilizzo di contratti a tempo parziale da parte dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti per l'accesso al pensionamento di anzianità, fino alla maturazione del requisito per il diritto alla liquidazione della pensione stessa.

CRITERI DI COMPUTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE – Art. 6

L'art. 6 del *Testo Consolidato* prevede che i lavoratori a tempo parziale vengano computati in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno, in tutte le ipotesi in cui, per legge o contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico. A tal fine occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestatato in virtù di clausole elastiche (circ. n. 9 18/3/2004 Ministero del Lavoro).

Il D.Lgs. 276/2003 ha abrogato il comma 2 dell'art. 6 secondo il quale ai soli fini della fruizione dei diritti sindacali, il part time doveva essere computato come un'intera unità.

Tale modifica costituisce una novità restrittiva dell'autonomia collettiva, in quanto impedisce ai cosiddetti lavoratori atipici di partecipare alla comunità dell'impresa e di "fare numero" in vista dell'applicazione delle tutele sindacali (vedi anche i lavoratori con contratto di apprendistato).

I part timers si computano sommando l'orario di ogni singolo e raffrontando la somma con l'orario complessivo del tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore se la frazione eccedente è superiore alla metà: 3 part timers rispettivamente a 20, 25, 20 ore settimanali = 65 ore : 37.5 ore (orario normale) = 1 unità con resto di 27.5 ore, che essendo più di metà dell'orario settimanale, si computerà 1 ulteriore unità, quindi i 3 part timers determinano 2 unità ai fini dell'art. 6 *Testo Consolidato*.

DISCIPLINA PREVIDENZIALE – Art. 9

RETRIBUZIONE MINIMA ORARIA

Le attuali disposizioni legislative, per i lavoratori con contratto a tempo parziale, prevedono che la retribuzione minima oraria debba essere determinata rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore settimanali di lavoro normalmente previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Ad esempio: minimale giornaliero x 5gg : 37.30h = minimale orario per il part time.

ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai lavoratori a tempo parziale, gli assegni per il nucleo familiare spettano per l'intera misura in presenza di una prestazione lavorativa minima di ventiquattro ore settimanali, anche cumulando diversi rapporti di lavoro.

ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI

La retribuzione da far valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei lavoratori occupati a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno (retribuzione minima oraria), anche se inferiore a quella globale di fatto percepita dal lavoratore (sentenza Cassazione n.4559/2004).

AMMONTARE DEL TRATTAMENTO DI PENSIONE

Ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e proporzionalmente all'orario effettivamente svolto l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

Questo “compattamento contributivo” evita danni nei casi in cui, periodi di lavoro a part time siano compresi nell'arco di tempo preso in considerazione per il calcolo della pensione.

Tutto questo vale per il calcolo della pensione con il sistema retributivo, infatti con il contributivo non sussistono questi problemi.

Per il conseguimento del diritto, l'anno è considerato intero solo ove la retribuzione non sia inferiore al minimale (per il 2005 equivale a Euro 8.744,84).

Uno dei requisiti per il **diritto alla liquidazione della pensione di anzianità** è che non venga prestata attività di lavoro dipendente. Il rapporto di lavoro deve risultare in via definitiva risolto alla data di decorrenza del percepimento della pensione. L'INPS, nel msg. n.53631/86, chiarisce che lo svolgimento di un lavoro a tempo parziale preclude il riconoscimento del diritto alla pensione di anzianità.

IPOTESI DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE – Art. 12 bis

NOVITA' POSITIVA: LAVORATORI CON PATOLOGIE ONCOLOGICHE

Ferma restando la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno in part time (ai sensi dell'art. 6, commi 1 e 3 d.lgs. n. 61/2000 e dell'art. 46, lett. o) d.lgs. 276/2003), la legge prevede il caso di trasformazione **a richiesta** del lavoratore nella seguente tassativa ipotesi.

L'art. 12bis cita che “I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale (la norma non specifica se a tempo indeterminato o determinato). Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.”

Questo articolo, in applicazione di quanto sancito dal comma 1 lettera t) art. 46 del D.Lgs. 276/2003, è sicuramente innovativo e positivo, in quanto introduce una ipotesi speciale di trasformazione del rapporto di lavoro in favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche, senza vincoli di tempo, percentuali, numero di ore lavorate. E' un primo passo verso quella elasticità lavorativa per riconoscere le esigenze di cura del lavoratore, e magari, in un secondo tempo, della famiglia.

Partendo dalla norma che afferma che il lavoratore “ha diritto” alla trasformazione del rapporto di lavoro, se ne deduce – come anticipato – che in questo caso il datore di lavoro non si può rifiutare di accettare tali richieste, sia in caso di trasformazione a tempo parziale, che il successivo rientro a tempo pieno.

INDICE

Presentazione	
Legislazione di riferimento	
Art. 1 – Definizioni	
Le varie forme di part time	
Compatibilità con contratti particolari	
I Contratti Aziendali Collettivi	
Art. 2 – Forme e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale	
Sanzioni	
Art. 3 – Modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale	
Lavoro supplementare e straordinario	
Clausole di variabilità	
Sanzioni	
Art. 4 – Principio di non discriminazione	
Non discriminazione	
Assemblee	
Altri diritti	
Art. 5 – Tutela e incentivazione del lavoro a tempo parziale	
Diritto di precedenza	
Art. 6 – Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale	
Art. 9 – Disciplina Previdenziale	
Retribuzione minima oraria	
Assegni per il nucleo familiare	
Assicurazioni contro gli infortuni	
Ammontare del trattamento di pensione	
Art. 12bis – Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale	
Novità positiva – lavoratori con patologie oncologiche	