

*Progetto di azioni positive, ai sensi
dell'art. 2 della legge 10 aprile 1991, n.125
e dell'art.7, D. lgs. 23 maggio 2000, n.196*



GUIDA OPERATIVA PER IL/LA LAVORATORE/TRICE:

AZIONI E STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO

GUIDA OPERATIVA PER IL/LE LAVORATORE/TRICE: AZIONI E STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO



1. LE AZIONI POSITIVE E LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

2. LE CONSIGLIERE E I CONSIGLIERI DI PARITÀ

3. AZIONI E STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

- 3.1 *Azioni di conciliazione a tutela delle lavoratrici gestanti*
- 3.2 *Azioni di conciliazione a tutela del congedo di maternità*
- 3.3 *Azioni di conciliazione a tutela del congedo di paternità*
- 3.4 *Azioni di conciliazione a tutela del congedo parentale*
- 3.5 *Azioni di conciliazione a tutela dei riposi giornalieri*
- 3.6 *Azioni di conciliazione a tutela del congedo per malattia del/della figlio/a*
- 3.7 *Azioni di conciliazione a tutela dei genitori adottivi e affidatari*
- 3.8 *Azioni di conciliazione a tutela dei genitori di figlie con handicap*
- 3.9 *Azioni di conciliazione a tutela dei congedi per eventi e cause particolari*
- 3.10 *Azioni di conciliazione a tutela di maternità e paternità nelle diverse tipologie di lavoro*

4. LE AZIONI DI CONCILIAZIONE

- 4.1 *Le azioni di conciliazione a favore di progetti per la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro*
- 4.2 *Le azioni di conciliazione a favore della sostituzione dei lavoratori/lavoratrici in congedo*

1 LE AZIONI POSITIVE E LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Le politiche per la conciliazione sono un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, poiché forniscono strumenti che rendono compatibili sfera lavorativa e sfera familiare.

Esse interessano le famiglie e le organizzazioni, toccano la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale e hanno un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

Il tema della conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare è all'ordine del giorno dell'Unione Europea, e di conseguenza dei Paesi membri, in quanto si conviene che, a fronte dei cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro, le misure di conciliazione costituiscano una strategia necessaria per il mantenimento e lo sviluppo dell'occupazione, soprattutto femminile.

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraversa tutti gli aspetti della vita quotidiana delle donne e degli uomini, dei bambini e degli anziani: gli orari di lavoro nelle organizzazioni, i tempi di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici autonome, la distribuzione delle responsabilità tra donne e uomini nel lavoro per il mercato e nel lavoro di cura, i servizi per la famiglia, l'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città.

La vita delle donne in Italia è andata cambiando negli ultimi decenni in modo anche radicale. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è oggi cresciuta sia in quantità che in qualità; i modelli familiari sono cambiati: diventa però indispensabile accompagnare questo cambiamento all'affermazione di un modello paritario ed equilibrato di divisione del lavoro familiare, dei compiti domestici e delle attività di cura rivolte sia ai figli che agli anziani. E' indispensabile per il benessere delle donne e conseguentemente delle famiglie riequilibrare la gestione del tempo privato, per sé, per le aspirazioni e le realizzazioni personali.

Da tempo si è capito che investire sui servizi di welfare in maniera integrata col privato e privato sociale equivale ad investire sulla crescita sociale ed economica del territorio. A livello nazionale sono previste agevolazioni e contributi per stimolare la sperimentazione e l'avvio di nuove forme di flessibilità a favore della conciliazione.

2 LE CONSIGLIERE E I CONSIGLIERI DI PARITÀ

Le Consigliere/i di Parità sono figure istituzionali che svolgono una funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini sul lavoro.

Già previste dalla Legge n. 125 del 10 aprile 1991, il loro ruolo è stato ridefinito dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 attualmente confluito nel Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006.

Le Consigliere/i di Parità hanno il compito di tutelare e sostenere le/i lavoratrici/tori che hanno subito discriminazione di genere sul luogo di lavoro nonché di promuovere "azioni positive" volte a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella formazione, nell'avanzamento di carriera e volte a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Al fine di svolgere in maniera efficace tali compiti:

- > promuovono progetti di azioni positive;
- > sostengono le politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- > collaborano con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;
- > diffondono la conoscenza e lo scambio di buone prassi sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- > verificano i risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive.

Operativamente:

- > incontrano i/le lavoratrici/tori per individuare e riconoscere la presenza di eventuali discriminazioni di genere;
- > agiscono in giudizio su delega della lavoratrici/tore per sostenerne la posizione; - informano sui diritti e le opportunità che sono offerte dalla normativa vigente.

CONSIGLIERE DI PARITÀ

Ufficio consigliere regionali di parità

Viale Aldo Moro 38 - 40127 Bologna
5° piano, stanza n. 5/06
Tel. 051 5273205, 051 5273644
Fax 051 5273199
consparita@regione.emilia-romagna.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Bologna

Via Benedetto XIV 3 - 40126 Bologna
Tel. 051 6598845
Fax 051 6599270
consiglieradiparita@nts
provinciabologna.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Ferrara

c/o Servizi per l'Impiego Via Cairoli
30 Ferrara
Tel. 0532 299808, 0532 299854
consiglieradiparita@provincia.fe.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Forlì-Cesena

c/o Residenza Provinciale di
Forlì-Cesena Piazza Gian Battista
Morgagni 9, 3° piano - 47100 Forlì
Tel. 0543 714545, 0543 714584, 0543
714583, 320 4325279
eva.carbonari@provincia.fc.it,
daniela.ciani@provincia.fc.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Modena

c/o Ass.to Lavoro, Politiche
giovani, Immigrazione ed
Emigrazione Servizio Politiche del
Lavoro

Via delle Costellazioni 180 - 41100
Modena
Tel. 059 209055
Fax 059 209070
consiglierediparita@provincia.modena.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Parma

Viale Martiri della Libertà 15/A -
43100 Parma
Tel. 0521 931823
Fax 0521 931731
consiglieraparita@provincia.parma.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Piacenza

Borgo Faxhall, Piazzale Marconi -
29100 Piacenza
Tel. 0523 795551, 0523 795738
consigliera.parita@provincia.pc.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Ravenna

Via della Lirica 21 - 48100 Ravenna
Tel. 0544 258416
Fax 0544 258501
consiglieraparita@mail.provincia.ra.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Reggio Emilia

Piazza S. Giovanni 4 - 42100 Reggio
Emilia
Tel. 0522 444568
Fax 0522 453228
consiglierapari@mbox.provincia.re.it

Ufficio consigliere di parità Provincia di Rimini

P.le Bornaccini 1- 47900 Rimini
Tel. 0541 363988, 0541 363989
cons.parita@provincia.rimini.it

3 AZIONI E STRUMENTI PER LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO

3.1 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI

Controlli prenatali (D.lgs n. 151/2001, art. 14)

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti dal datore di lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Lavori vietati (D.lgs n. 151/2001, artt. 6-7-11-12)

Per tutto il periodo della gravidanza e fino ai sette mesi di età del figlio/a è vietato adibire la lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (vedi art. 5, DPR n. 1026/76).

Lavoro notturno (Legge 903/1977, art. 5 - D.lgs 66/2003, art. 11)

E' vietato adibire la lavoratrice ad attività lavorative notturne (tra le ore 24 e le 6) dall'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno del bambino/a.

Divieto di licenziamento connesso alla maternità (D.lgs n.151/2001, art. 54)

E' nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo che va dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino, salvo nei casi di colpa grave, di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine, di esito negativo del periodo di prova.

Divieto di licenziamento connesso alla paternità (D.lgs n.151/2001, art. 54)

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità per tutta la durata del congedo, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Divieto di licenziamento per fruizione congedo parentale

(D.lgs n.151/2001, art. 54)

La tutela di entrambi i genitori é rafforzata dalla previsione della sanzione di nullità per il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

Dimissioni (D.lgs n. 151/2001, art. 55)

Per analoghi motivi di tutela è stata sancita la nullità delle dimissioni presentate da uno dei genitori durante il primo anno di vita del

bambino, fatta salva la convalida da parte del Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro. In caso di dimissione la lavoratrice non è tenuta al preavviso.



3.2 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEL CONGEDO DI MATERNITÀ - (D.lgs n. 151/2001, artt. 16-27)

Per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in concomitanza della gravidanza.

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi dopo il parto.

Flessibilità del congedo per maternità

Ferma restando la durata complessiva del congedo per maternità (5 mesi), la madre ha facoltà di astenersi dal lavoro, a sua scelta, 1 mese, anziché 2, prima della data presunta del parto, fruendo di 4 mesi nel periodo successivo.

Astensione dal lavoro anticipata

La lavoratrice può chiedere l’astensione anticipata dal lavoro:

- > per gravi complicazioni della gravidanza o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dalla gravidanza;
- > quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro;
- > quando la lavoratrice svolga un’attività faticosa o insalubre o che la espone ad un rischio per la sicurezza e la salute e non possa essere spostata ad altre mansioni.

Proroga

L’astensione obbligatoria può essere prorogata sino a 7 mesi dopo il parto, qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Interruzione della gravidanza

L’interruzione della gravidanza che si verifica dopo il 180° giorno dall’inizio della gestazione si considera parto; mentre l’interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, che si verifica prima del 180° giorno è equiparata alla malattia.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

L’indennità è pari all’80% dello stipendio (salva la possibile integrazione al 100% prevista dal contratto di lavoro).

3.3 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEL CONGEDO DI PATERNITÀ - (D.lgs n. 151/2001, artt. 28-31)

Per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruibile in alternativa al congedo di maternità.

Astensione dal lavoro

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, in alternativa alla madre, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (massimo tre mesi successivi alla data effettiva del parto) in caso di:

- > morte della madre
- > grave infermità della madre
- > abbandono del/della figlio/a da parte della madre
- > affidamento esclusivo del/della figlio/a al padre

Trattamento economico, normativo e previdenziale

L’indennità è pari all’80% dello stipendio (salva la possibile integrazione al 100% prevista dal contratto di lavoro).

3.4 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEL CONGEDO PARENTALE (D.lgs n. 151/2001, artt. 32-38)

Per “congedo parentale” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice e del lavoratore.

Il diritto al congedo è un diritto autonomo: ciascun genitore ne è titolare.

Diritti dei genitori

Per ogni figlio, nei primi 8 anni di vita, il periodo di astensione facoltativa complessivo dei genitori non può eccedere il limite di 10 mesi.

Nell’ambito del limite complessivo l’astensione spetta:

- > alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi.
- > al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- > qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

In caso di parto gemellare il congedo spetta nella misura intera “per ogni bambino/a”.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente, inoltre non vi è obbligo di rapporto coniugale o di convivenza tra i genitori.

I periodi di congedo non utilizzati da uno dei due genitori non possono essere utilizzati dall’altro.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Fino al terzo anno di vita del/della bambino/a ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta un’indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra genitori di 6 mesi.

Per i periodi oltre i 6 mesi complessivi tra i genitori, e per tutti i periodi fruiti tra il terzo e l’ottavo anno di vita del/della bambino/a, l’indennità spetta solo se sussistono determinati requisiti di reddito.

L’indennità è pagata dal datore di lavoro, che è poi rimborsato dall’Inps con il conguaglio dei contributi.

3.5 **AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEI RIPOSI GIORNALIERI - (c.d. permessi per l'allattamento) (D.lgs n. 151/2001, artt. 39-46)**

I "riposi giornalieri" sono dei periodi di interruzione giornaliera del lavoro durante i quali è possibile uscire dall'azienda.

Riposi giornalieri della madre: durante il primo anno di vita del/ della bambino/a, la lavoratrice madre, il cui orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore, ha diritto a 2 ore di permesso giornaliero. Le ore di riposo possono essere fruito separatamente (ad es. 1 ora in entrata e 1 ora in uscita) o cumulate. Il periodo di riposo è di 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliera.

I riposi si riducono alla metà qualora il datore di lavoro metta a disposizione, all'interno dell'azienda, un asilo nido. (art.39,D.lgs 151/01).

I riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per i riposi giornalieri è dovuta la retribuzione piena a carico dell'Inps, anticipata dal datore di lavoro.

Riposi giornalieri del padre: i periodi di riposo di 2 ore giornaliera, o di 1 ora in caso di orario di lavoro inferiore alle 6 ore, sono riconosciuti al padre nel caso in cui:

- > il figlio sia affidato solo al padre;
- > in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga;
- > quando la madre non sia lavoratrice dipendente;
- > in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto gemellare o plurigemellare: i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

I riposi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per i riposi giornalieri è dovuta la retribuzione piena a carico dell'Inps, anticipata dal datore di lavoro.



3.6 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEL CONGEDO PER MALATTIA DEL/DELLA FIGLIO/A - (D.lgs n. 151/2001, artt. 47-52)

Durata e modalità di fruizione

Malattie fino ai 3 anni di età: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun/a figlio/a (la legge non prevede limiti temporali).

Malattie dai 3 fino agli 8 anni di età: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ciascun/a figlio/a nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Il congedo per malattia del figlio/a non è retribuito.

3.7 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEI GENITORI ADOTTIVI E AFFIDATARI

Divieto di licenziamento connesso alla maternità e alla paternità

Nel caso in cui si sia fruito del congedo di maternità, è nullo il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo che decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia fino ad 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Nel caso in cui si sia fruito del congedo di paternità, è nullo il licenziamento intimato ai lavoratori/padri affidatari o adottivi e decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia fino ad 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Dimissioni

Sono nulle le dimissioni presentata da uno dei genitori nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, fatta salva la convalida da parte del Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

Congedi per maternità e paternità

Nel caso di adozione la madre lavoratrice o in alternativa il padre lavoratore ha diritto ad un congedo di maternità o di paternità per un periodo massimo di 5 mesi.

Nel caso di affidamento di minore il congedo può essere fruito, in modo continuativo o frazionato, per un periodo massimo di tre mesi ed entro cinque mesi dall'affidamento.

L'indennità è pari all'80% dello stipendio (salva la possibile integrazione al 100% prevista dal contratto di lavoro).

Congedo parentale

In caso di adozione o affidamento, nazionale o internazionale, i genitori hanno diritto:

- > a usufruire, del congedo parentale entro 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età;
- > all'indennità del 30% della retribuzione, per un periodo di 6 mesi, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento)

I genitori possono avvalersi dei riposi giornalieri fino al raggiungimento della maggiore età del minore in adozione o affidamento, entro e non oltre il primo anno dal suo ingresso in famiglia (Corte Cost., sento n. 104/2003).



Congedi per la malattia del/la figlio/a

I congedi per la malattia del/della figliola spettano anche ai genitori adottivi o affidatari.

Malattie fino ai 6 anni di età. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun/a figlio/a.

Malattie dai 6 fino agli 8 anni di età. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per le malattie di ciascun/a figlio/a nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

3.8 **AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEI GENITORI DI FIGLI/E CON HANDICAP**

Fino al compimento di 3 anni di età la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche affidatari o adottivi, di minore con handicap grave, anche se non convivente, hanno diritto:

> al prolungamento del congedo parentale fino a 3 anni di età del/della figlio/a. L'indennità giornaliera è pari al 30% della retribuzione con accreditamento pieno dei contributi figurativi utili ai fini pensionistici. Non maturano ferie e tredicesima.

Oppure in alternativa

> a 2 ore di permesso giornaliero retribuito (1 ora in caso di orario di lavoro inferiore alle 6 ore), fino a 3 anni di età del/della figlio/a. Per i permessi giornalieri spetta l'intera retribuzione; non si maturano ferie e tredicesima.

Successivamente al compimento di 3 anni di età la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore, anche affidatari o adottivi, di minore con handicap grave, hanno diritto a:

> 3 giorni di permesso mensile retribuito, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa (art. 33, c. 3, L. 104/92; art. 42, c. 2, D.lgs 151/01).

Successivamente al raggiungimento della maggiore età del/la figlio/a spettano, alternativamente, a ciascun genitore 3 giorni di permesso mensile retribuito (art. 42, d, D.lgs 151/01).

È riconosciuta un'indennità pari alla retribuzione giornaliera, a carico dell'INPS, anticipata dal datore di lavoro.

Congedo straordinario: La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari della persona con handicap grave, hanno diritto di fruire di:

> un periodo di congedo straordinario, anche frazionabile, di 2 anni nell'arco della vita lavorativa (art. 42, c. 5- 6, D.lgs 151/01, art. 3, L. 350/03).

Il congedo è retribuito in maniera pari all'ultima retribuzione percepita.

Sede di lavoro: Il genitore che assiste con continuità e in via esclusiva un figlio disabile ha diritto di scelta, compatibilmente con le esigenze organizzative, della sede di lavoro più vicina e di non essere trasferito, senza il suo consenso, ad altra sede (art. 33, c. 5, L. 104/92).

Divieto di lavoro notturno: Il lavoratore o la lavoratrice che abbiano a proprio carico un soggetto disabile non sono obbligati a prestare lavoro notturno



3.9 AZIONI DI CONCILIAZIONE A TUTELA DEI CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Decesso e grave infermità di un parente

Il lavoratore e la lavoratrice con contratto di lavoro subordinato possono fruire di tre giorni di permesso retribuito all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un altro familiare.

Congedo per gravi motivi familiari

Il congedo non retribuito di 2 anni può essere richiesto per gravi e documentati motivi familiari.

3.10 AZIONI DI CONCILIAZIONE A FAVORE DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ NELLE DIVERSE TIPOLOGIE DI LAVORO

Maternità e paternità nel part time - (art. 60, D.lgs 151/2001)

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno per quanto riguarda la durata del congedo di maternità e paternità o del congedo parentale. L'importo dei relativi trattamenti economici è riproporzionato in ragione del ridotto orario della prestazione lavorativa.

Maternità e paternità nel contratto di inserimento - (art. 57, c. 2, D.Lgs. 276/2003)

Se l'assenza per congedo di maternità, di paternità o parentale si verifica nel corso del contratto di inserimento, il contratto è prorogato per un periodo equivalente al periodo di congedo.

Maternità e paternità nel contratto a tempo determinato

L'indennità di maternità è dovuta alla lavoratrice madre se il periodo di congedo per maternità inizia prima della scadenza del termine o entro 60 giorni dalla scadenza del termine.

Se il congedo di maternità inizia trascorsi 60 gg dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trova, all'inizio del congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, mantiene il diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

Maternità e paternità nel lavoro parasubordinato

Le madri lavoratrici iscritte alla gestione separata hanno diritto a un'indennità di maternità per i 2 mesi precedenti la data del parto e i 3 mesi successivi al parto.

In caso di adozione e affido: **l'indennità di maternità** spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia.

L'indennità giornaliera è pari all'80% di 1/365 del reddito prodotto nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, nei limiti del massimale annualmente previsto.

Il padre lavoratore, iscritto alla gestione separata Inps, ha diritto all'**indennità di paternità** per i 3 mesi successivi al parto, o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo al padre e in alternativa alla madre che non ne faccia richiesta, in caso di adozione o di affidamento.

L'indennità giornaliera è pari all'80% di 1/365 del reddito prodotto nei

12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, nei limiti del massimale annualmente previsto.

Dal 1 gennaio 2007, i lavoratori e le lavoratrici iscritti/e alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto ad un trattamento economico per **congedo parentale**, per un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del/della bambino/a (o del suo ingresso in famiglia).

L'indennità è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità (art. 1, c. 788, L. n. 296/2006).

Maternità e paternità nel lavoro stagionale - (art. 59, D.lgs 151/01)

Le addette a lavorazioni stagionali, licenziate per cessazione dell'attività aziendale, hanno diritto, fino al compimento di un anno di vita del/della bambino/a, alla precedenza nella riassunzione in caso di ripresa dell'attività stagionale, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità.

Maternità e paternità nel lavoro a domicilio - (art. 61, D.lgs 151/01):

Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. L'indennità giornaliera è pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero.

Maternità e paternità nel lavoro domestico - (art. 62, D.lgs 151/2001)

Le lavoratrici e i lavoratori domestiche/ci hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità, se presenta i seguenti requisiti: 52 contributi settimanali, versati o dovuti, nei 24 mesi precedenti l'inizio del congedo, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti il congedo stesso, anche se versati in settori di lavoro diversi da quello domestico.

Maternità e paternità nel lavoro agricolo - (art. 63, D.lgs 151/2001)

Le lavoratrici e i lavoratori agricole/i con contratto a tempo determinato, iscritte/i o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità se hanno effettuato almeno 51 giornate lavorative nell'anno precedente l'evento.

Maternità nel lavoro autonomo - (D.lgs n. 151/2001, artt. 66 - 68)

Le lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre, colone, artigiane ed esercenti attività commerciali ed imprenditrici agricole a titolo principale hanno diritto all'indennità di maternità.

L'indennità è dovuta per i due mesi che precedono la data del parto fino ai tre mesi successivi.

L'indennità spetta anche nei casi di adozione o affidamento, purché il bambino non abbia superato i 6 anni di età.

L'indennità non spetta al padre lavoratore autonomo in alternativa alla madre, come avviene invece nel lavoro dipendente.

L'indennità è pari all'80% del salario minimo giornaliero previsto per la qualifica di impiegato della categoria di appartenenza.

Le lavoratrici autonome hanno diritto al **congedo parentale** retribuito per un periodo di 3 mesi, fruibile anche in modo frazionato, entro il primo anno di vita del/della bambino/a, anche in caso di adozione o affidamento.

L'indennità è pari al 30% del salario minimo giornaliero previsto per la qualifica di impiegato della categoria di appartenenza.

Maternità nella libera professione - (D.lgs n. 151/2001, artt. 70 - 73)

L'indennità di maternità è prevista per le madri libere professioniste iscritte ad una cassa di assistenza e di previdenza, indipendentemente dall'effettiva astensione dallo svolgimento della propria attività.

L'indennità di maternità è riconosciuta per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto. Spetta anche nei casi di adozione o affidamento, purché il bambino non abbia superato i 6 anni di età.

4 LE AZIONI DI CONCILIAZIONE

4.1 LE AZIONI DI CONCILIAZIONE A FAVORE DI PROGETTI PER LA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO (art.9 Legge 53/2000)

L'art. 9 della Legge n. 53/2000 sostiene interventi, nelle aziende e nell'ambito del lavoro autonomo, volti a consentire a uomini e donne una più agevole conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Interventi finanziabili

- A. forme di flessibilità di orario e dell'organizzazione del lavoro (part time, tele-lavoro, lavoro a domicilio, orario flessibile, banca delle ore, flessibilità su turni, orario concentrato,...);
- B. formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);
- C. sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- D. interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico.

Soggetti finanziabili

per le azioni previste dalle lettere a,b,d: le aziende di diritto privato, individuali o collettive, quelle a partecipazione pubblica, totale o parziale, le aziende sanitarie locali e le aziende ospedaliere.

Restano escluse le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici.

per le azioni previste dalla lettera c: le titolare di impresa, il/le lavoratore/lavoratrice autonomo/a, inclusi/e i/le liberi/e professionisti/e ed i/le lavoratori/lavoratrici a progetto.

Destinatari

per le azioni previste dalle lettere a,b, d: i lavoratori e le lavoratrici dipendenti con esigenze di cura familiare nei confronti di figli naturali / adottivi/affidatari e familiari non autosufficienti.

per le azioni previste dalla lettera c: i titolari di impresa, lavoratori/ lavoratrici autonomi/e, liberi/e professionisti/e, lavoratori/lavoratrici a progetto, con esigenze di cura parentale.

Durata

I progetti lett. a, b, d, possono avere una durata massima di 24 mesi,

mentre la durata dei progetti lett. c non può eccedere i 12 mesi complessivi.

Accordo sindacale

Presupposto indispensabile per il finanziamento dei progetti è che essi siano accompagnati da un accordo sindacale.

A seconda delle tipologie progettuali esso va stipulato:

- > con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali (lett. a, b, d)
- > con le associazioni datoriali di riferimento (lett. c)



4.2 LE AZIONI DI CONCILIAZIONE A FAVORE DELLA SOSTITUZIONE DEI LAVORATORI/LAVORATRICI IN CONGEDO (D.lgs n. 151/2001, art. 4)

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori, anche autonomi, in congedo.

Durata

L'assunzione/sostituzione può avvenire anche con anticipo, fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva e fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Agevolazione

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, è concesso uno sgravio contributivo del 50% per i contributi a carico del datore di lavoro. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

RINGRAZIAMENTI

Il presente opuscolo rappresenta il prodotto e risultato della sperimentazione condotta in ambito della fase 1 del progetto **“Buone prassi e reti territoriali per le pari opportunità in Emilia Romagna”** ed in particolare costituisce materiale di diffusione e divulgazione di azioni e strumenti a favore della conciliazione famiglia – lavoro, all’interno delle aziende coinvolte nel progetto.

Il progetto, finanziato dalla L.125/91*, ha avuto l’obiettivo di diffondere e promuovere l’adozione di buone prassi che favoriscono l’equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare da parte delle imprese pubbliche e private, delle istituzioni locali e delle parti sociali. A tal fine sono state individuate 4 imprese dell’Emilia Romagna che intendevano avviare o consolidare programmi organizzativi attenti all’equilibrio tra tempi e vita dei lavoratori e delle lavoratrici e si sono attivate le sperimentazioni di azioni di diffusione condivise con le aziende.

In qualità di gestore del progetto IAL Emilia Romagna ringrazia i partner coinvolti che hanno contribuito a sostenere e valorizzare le azioni svolte e i risultati ottenuti:

Confcooperative Regionale

CNA Regionale

CGIL, CISL e UIL Regionali

Provincia di Piacenza

Provincia di Reggio Emilia

Provincia di Modena

Provincia di Ferrara

Provincia di Forlì-Cesena

Provincia Ravenna

Nuovo Circondario Imolese

Comune di Imola

CIF Regionale

UDI Modena

Le consigliere di Parità Regionali e delle Provincie dell’Emilia Romagna coinvolte

Si ringraziano inoltre, per la collaborazione e la disponibilità le 4 aziende coinvolte nel progetto:

Coop.va soc.le CO.RE.SS di Reggio Emilia

Acquelaria S.r.l di Piacenza

Seacoop Società Cooperativa Sociale onlus di Imola

SOL.CO – Consorzio di Cooperative Sociali onlus Imola

* con Decreto del Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 28 dicembre 2007.



MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione

ial

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO

EMILIA ROMAGNA



IAL INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO

Emilia Romagna S.r.l. Impresa Sociale

Sede Legale

Via Montebello 2, 40121 Bologna, IT

Tel. +39 051 421 77 11

Fax +39 051 25 14 40

sederegionale@ialemiliaromagna.it

C.F. e N. Iscr. reg. imp. BO: 80061110377

P.IVA: 04191290370

www.ialemiliaromagna.it