

**Articolo 27**  
(periodo 2010-2017)

**“Diritto dei lavoratori aventi responsabilità familiari alla parità di opportunità e di trattamento”**

## §. 1 Partecipazione ***alla vita professionale***

La maternità è un evento della vita familiare tutelato dalla Costituzione, più precisamente è l'articolo 37 che riconosce alla *“donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*. Sempre secondo tale articolo, *“le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

### ***Impiego, Orientamento professionale e Formazione***

*Per quanto riguarda la specifica domanda del Comitato europeo dei diritti sociali se esistono altri servizi specifici di orientamento professionale, di informazione, di consulenza e di collocamento per i lavoratori con responsabilità familiari, per assistere tali lavoratori a partecipare o avanzare nella vita professionale, si fa presente quanto segue.*

In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città ed ha promosso, tramite l'articolo 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali.

La misura ha favorito il diffondersi nel mercato del lavoro di una cultura della conciliazione, attraverso la sperimentazione di singoli progetti, in singole realtà imprenditoriali, coinvolgendo sindacati e datori di lavoro: cioè gli attori imprescindibili di un processo di sensibilizzazione finalizzato a ripensare l'organizzazione del lavoro in base al work-life balance, contribuendo così pure ad una revisione profonda anche degli stereotipi di genere.

Per quanto concerne la formazione, come già illustrato nel precedente rapporto, la Legge 8 marzo 2000, n.53 ha stabilito il principio per cui ogni lavoratore ha diritto di ottenere la sospensione del rapporto di lavoro per poter conseguire un titolo di studio (articolo 5), nonché di proseguire i percorsi di formazione professionale per tutto l'arco della vita (articolo 6).

Nel 2012 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Piano nazionale per la famiglia che contiene linee di indirizzo omogenee in materia di politiche familiari, garantisce centralità e cittadinanza sociale alla famiglia attraverso una strategia di medio termine.

Al centro del Piano viene collocata la politica familiare secondo la definizione dell'OCSE: *“Si definiscono politiche per la famiglia quelle che aumentano le risorse dei nuclei familiari con figli a carico; favoriscono lo sviluppo del bambino; rimuovono gli ostacoli ad avere figli e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; e promuovono pari opportunità nell'occupazione”*.

Perciò il Piano rappresenta uno strumento che, per la prima volta, stabilisce il quadro delle politiche familiari in Italia. Le priorità individuate dal Piano su cui intervenire con maggior urgenza sono: le famiglie con minori, disabili o anziani non autosufficienti e le famiglie con disagi conclamati sia nella coppia, sia nelle relazioni genitori-figli.

La riforma del mercato del lavoro (Legge 28 giugno 2012, n.92) ha formalmente eliminato la disciplina del contratto di inserimento, abrogando i corrispondenti articoli del decreto legislativo 276/2003 (cd Legge Biagi) che agevolava l'inserimento nel mercato del lavoro dei cosiddetti soggetti deboli. In sostituzione, la riforma ha previsto altre misure volte a tutelare tali lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 viene riconosciuta la riduzione del *50% dei contributi a carico del datore di lavoro*:

a) per una durata di 12 mesi

- per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione che riguardino:
  - lavoratori con almeno 50 anni di età e disoccupati da almeno un anno
  - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in una delle regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari (per il periodo 2007-2013 Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia)
  - donne di qualsiasi età, prive di un impiego retribuito da almeno sei mesi che rientrino nella condizione di "lavoratore svantaggiato" come definita dall'art. 2, punto 18), lettera e) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione europea, e cioè assunti in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Questi settori vengono annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

b) per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione:

- se l'iniziale contratto di assunzione viene trasformato a tempo indeterminato;
- se l'assunzione è effettuata, fin dall'inizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sul fronte della conciliazione tra carichi di cura e vita professionale, il Governo italiano si è speso per promuovere anche nuovi strumenti: tra questi va citato il marchio di qualità Family Audit, ovvero lo strumento di certificazione che attesta la natura *family friendly* di una organizzazione, sia pubblica che privata<sup>1</sup>. Lo strumento è nato in Trentino<sup>2</sup> ed è stato poi promosso e diffuso sul territorio nazionale grazie ad un Protocollo di intesa tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e la Provincia autonoma di Trento siglato nel 2010.

Al Protocollo d'Intesa ha fatto seguito un Accordo di collaborazione tra il Dipartimento e la Provincia, al fine di rendere effettiva la sperimentazione su scala nazionale, mediante il l

---

<sup>1</sup> Lo standard Family Audit è uno strumento di certificazione che qualifica l'organizzazione che entra in possesso del marchio come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti. Per ottenere la certificazione, l'organizzazione – sia pubblica che privata – si sottopone volontariamente ad un processo di auditing, che comporta dei costi ed ha una durata temporale di 3 anni e 6 mesi. Il processo è accompagnato da consulenti e valutatori iscritti all'Albo degli auditors dello standard Family Audit. L'Ente di certificazione e proprietario dello standard è la Provincia Autonoma di Trento.

<sup>2</sup> Lo standard tedesco Audit Famiglia & Lavoro è stato sperimentato in Trentino, previa concessione della licenza, negli anni 2005-2008. Al termine della sperimentazione, con delibera della giunta provinciale, la Provincia ha adottato un proprio standard, adattando il marchio tedesco alle specificità locali: è nato così lo standard "Family Audit" (ed il relativo marchio).

Avviso pubblico, che ha reso possibile coinvolgere nel percorso di acquisizione del marchio 50 Organizzazioni su tutto il territorio.

Nel dicembre 2014 è stato sottoscritto un II Protocollo mirato a potenziare la conoscenza del marchio e la cultura della conciliazione nel Paese, attraverso un II Avviso, pubblicato in data 15 aprile 2015.

Per favorire ulteriormente la diffusione su scala nazionale dello standard “Family Audit”, è stato promosso in Conferenza Unificata un Accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano, concernente la promozione e diffusione della certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti alle misure di Conciliazione Famiglia-Lavoro nel mercato pubblico e privato del lavoro.

Tale ultimo **Accordo**, sancito il 3 agosto 2016, prevede che ciascuna Regione, su base volontaria, possa rivolgersi al Dipartimento per le Politiche della Famiglia per attivare un percorso regionale di certificazione “Family Audit”, rivolto alle aziende e agli Enti locali del proprio territorio. L’Accordo prevede la stipula di un apposito Protocollo di collaborazione tra la Regione interessata, il Dipartimento e la Provincia di Trento, che definisce i compiti di ciascuno, i tempi, le attività e le risorse economiche necessarie.

La diffusione dello standard “Family Audit” è, una delle attività previste anche dall’ultimo Piano Nazionale per la Famiglia.

In riferimento alle modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale, si specifica quanto segue.

Non si tratta propriamente di un’altra tipologia contrattuale, bensì di un particolare regime dell’orario di lavoro, che può consentire al lavoratore di coniugare i tempi di vita e di lavoro.

Il part-time, infatti, implica un orario di lavoro inferiore a quello ordinario (full-time), individuato in 40 ore settimanali, ovvero un minor orario rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva. La disciplina di tale istituto è stata inclusa nel decreto legislativo 81/2015 che ha abrogato il decreto legislativo 61/2000.

Sebbene la norma non contenga più una specifica definizione, la riduzione dell’orario di lavoro può essere:

- di tipo orizzontale, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all’orario normale giornaliero;
- di tipo verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell’anno;
- di tipo misto che contempla una combinazione delle due forme precedenti.

Il contratto di lavoro deve contenere la precisa determinazione degli orari ridotti in modo da permettere al lavoratore l’organizzazione e la gestione del proprio tempo. L’orario può però essere modificato tramite l’apposizione, in forma scritta nel contratto, di apposite clausole, la cui applicazione deve essere preavvisata al lavoratore:

- le clausole flessibili prevedono la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e possono essere contenute in tutte e tre le tipologie di contratto part-time;
- le clausole elastiche prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente e possono essere stipulate nei rapporti di part-time verticale o misto.

Anche le clausole flessibili o elastiche possono essere utilizzate nei settori privi di una regolamentazione collettiva. Il loro inserimento può avvenire, in ogni caso, se sono rispettate tutte le seguenti condizioni:

- è riconosciuta una maggiorazione retributiva onnicomprensiva del 15%;
- la misura massima dell'aumento di orario non può eccedere del 25% la normale prestazione annua a tempo parziale;
- è sottoscritto un accordo – che ne disciplini l'applicazione- presso una sede protetta individuata nelle Commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

È comunque previsto il “diritto al ripensamento” ossia la possibilità di revocare il consenso all'apposizione di tali clausole qualora il lavoratore si trovi in determinate condizioni o sia un lavoratore studente.

Il legislatore ha individuato nel part-time uno degli strumenti utili per poter conciliare i tempi di vita e lavoro, in particolare per alcune categorie di lavoratori.

La trasformazione da full a part-time è sempre possibile se richiesta da malati con patologie cronico-degenerative o oncologici. I parenti dei malati cronico-degenerativi hanno un titolo di priorità nelle richieste di trasformazione. I soggetti che assistono i malati con patologie cronico degenerative o oncologici, oppure i disabili gravi ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992, oppure i genitori di figli conviventi di età non superiore a 13 anni, hanno un titolo di priorità nelle richieste di trasformazione.

La possibilità di trasformazione a part-time è poi possibile per i lavoratori genitori che lo chiedano in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

*Riguardo alla richiesta della Commissione se i genitori lavoratori abbiano diritto ai benefici di sicurezza sociale, in particolare per la malattia, durante i periodi di congedo parentale, si rappresenta quanto segue.*

In primo luogo nell'ordinamento italiano è sempre possibile sospendere, a richiesta dell'interessato, la fruizione del congedo parentale, in caso di insorgenza di malattia del genitore o del bambino. Infatti l'articolo 22, comma 6, del D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, ovvero nel “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” (di seguito T.U.), stabilisce espressamente che “*le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità*”.

Come è stato chiarito nella risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad interpello nel 2006, ciò che rileva, ai fini della fruizione dei singoli istituti (congedo parentale, malattia bambino, ecc.), è la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge, che determinano anche il regime economico spettante al lavoratore/alla lavoratrice. Nel caso di malattia del bambino fino ad otto anni, il regime economico e normativo è quello di cui all'articolo 48 del T.U., secondo il quale i relativi periodi sono computati nell'anzianità di servizio del genitore che si assenta per assisterlo, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Nel caso di malattia del genitore insorta durante la fruizione del congedo parentale, l'Inps ha chiarito, con circolare n. 8/2003, che - a richiesta dell'interessato/a – è possibile il mutamento del titolo di assenza in malattia, per la quale è dovuta l'erogazione della normale indennità di malattia a carico dell'Ente previdenziale; il relativo periodo è considerato neutro ai fini del calcolo del complessivo periodo di congedo parentale spettante. Terminata la malattia la fruizione del congedo parentale può riprendere salvo diversa indicazione dell'interessato.

*Altresì, in merito alla richiesta della Commissione se i periodi di congedo parentale siano rilevanti ai fini della pensione, si precisa quanto segue.*

Ai sensi dell'articolo 34, comma 5, del T.U. tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. I periodi di congedo

che danno diritto all'indennità (30% della retribuzione) sono coperti da contribuzione figurativa senza che sia richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa (articolo 35, comma 1). Gli ulteriori periodi di congedo (che non danno diritto al trattamento economico) sono coperti da contribuzione figurativa secondo le modalità indicate dall'articolo 35, commi 2 e seguenti, del T.U..

### ***c) Nidi d'infanzia ed altre forme di sorveglianza dei bambini***

La diffusione sul territorio degli asili nido rappresenta una componente essenziale nell'attuazione delle politiche volte alla conciliazione degli impegni casa-lavoro.

*Nelle Conclusioni 2011 il Comitato europeo dei diritti sociali chiede notizie sui progressi relativi all'offerta complessiva dei servizi socio educativi per la prima infanzia.*

Come già illustrato nel precedente rapporto, nel 2007 il Dipartimento per le politiche della famiglia ha avviato un Piano straordinario triennale per lo sviluppo dei servizi socio educativi per la prima infanzia, attuato dalle Regioni e Province autonome, alle quali sono state trasferite fino al 2012 risorse complessive pari ad oltre 616 milioni di euro, per potenziare l'offerta dei servizi per la prima infanzia e garantirne la qualità.

Le Regioni hanno contribuito cofinanziando con oltre 300 milioni. Considerando anche le altre iniziative statali, come la sperimentazione delle sezioni primavera e i nidi aziendali nella PA, complessivamente sono stati messi a disposizione dei territori oltre 1.000 milioni di euro negli ultimi sei anni a favore dei servizi per la prima infanzia, oltre che ad altri servizi per le famiglie.

Il Piano straordinario aveva l'obiettivo di aumentare di almeno 40 mila posti l'offerta complessiva dei servizi socio educativi per la prima infanzia. Sulla base dei dati Istat riferiti all'anno scolastico 2010/2011 si può verificare che il numero totale dei posti disponibili è effettivamente incrementato in termini assoluti di oltre 55.000 unità, un risultato molto positivo che rileva come con il Piano si è avviato un processo di sviluppo netto e costante dell'offerta pubblica dei servizi socio educativi per la prima infanzia.

Per quanto riguarda, invece, la percentuale di comuni coperti dal servizio (nido e servizio integrativo), si è passati dal 38,4% del 2004 al 55,2% del 2010, il che indica un aumento della diffusione territoriale dei servizi, ora presenti in oltre la metà dei comuni italiani. Il monitoraggio del Piano ha permesso di stimare per la prima volta anche la diffusione territoriale dei servizi privati. Il dato complessivo stimato al 2011 è pari al 18,9%, un dato parziale in quanto non tutte le regioni hanno fornito dati esaustivi.

Il Piano straordinario ha rappresentato una misura di fortissimo impatto e di impulso in un settore che soffre soprattutto di forti disomogeneità territoriali. Grazie al Piano straordinario sono partiti e si stanno realizzando in tutti i territori i Piani regionali che perseguono lo sviluppo sia in termini di incremento quantitativo sia di crescita qualitativa del sistema integrato dei servizi per la prima infanzia. Alle Regioni del Sud, che presentano livelli di copertura drammaticamente bassi, sono state destinate in questi anni maggiori risorse statali ma è stato anche richiesto loro un maggiore impegno in termini di cofinanziamento, ovvero l'impegno a destinare al Piano risorse del Fondo per le Aree Sottoutilizzate - FAS (oggi Fondo per lo sviluppo e la coesione - FSC) adeguate al raggiungimento degli obiettivi di servizio del QSN.

Il Piano è stato rilanciato grazie ai nuovi finanziamenti. La Legge n. 190 del 23 dicembre 2014<sup>3</sup>, infatti, ha istituito un apposito Fondo per interventi a favore della famiglia, destinando una quota pari a 100 milioni di euro a questo scopo.

Con il DPCM del 7 agosto 2015<sup>4</sup> emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono state ripartite alle Regioni le risorse di tale Fondo: una quota pari a 95 milioni di euro è ripartita da questo Ministero alle Regioni in base alla media ponderata di alcuni indicatori; la restante parte di 5 milioni di euro è ripartita tra le Regioni del Sud non ricomprese nel Piano Azione Coesione – Servizi di cura.

Il Decreto, oltre a stabilire la destinazione del fondo e i criteri di riparto, individua gli obiettivi e le conseguenti disposizioni attuative. Gli obiettivi sono quattro:

1. avviare nuove strutture e ampliare i servizi nido e micro nido a titolarità pubblica al fine di incrementare il numero degli utenti e di ridurre le liste d'attesa;
2. estendere i predetti servizi mediante l'apertura pomeridiana e/o durante una o più mensilità nel periodo estivo;
3. mantenere gli attuali livelli di servizio, mediante il sostegno e i costi di gestione dei posti esistenti anche nella prospettiva della riduzione dell'importo delle rette a carico delle famiglie;
4. avviare nuove strutture, ovvero ampliare i servizi integrativi di carattere socio educativo a titolarità pubblica incrementando il numero degli utenti presi in carico.

I finanziamenti dei predetti interventi saranno oggetto di successivo monitoraggio quanto alla corrispondenza tra gli importi erogati e gli obiettivi raggiunti.

Questa evidenza ha portato all'avvio di un programma di intervento straordinario, il PAC - Piano d'Azione e Coesione 'Servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti' - rivolto proprio alle quattro Regioni suddette.

La dotazione finanziaria iniziale era di 730 milioni (400 per i servizi di cura all'infanzia e 330 agli anziani non autosufficienti) con la legge di Stabilità 2015, mentre l'attuale disponibilità delle risorse ammonta a 627 milioni di euro.

Le risorse ripartite secondo piani regionali di intervento. Con questa scelta si vuole favorire la presentazione e l'attuazione di progetti differenziati in relazione alle diverse normative regionali e alle diverse realtà territoriali.

Le principali finalità del programma per i servizi all'infanzia sono:

- a) aumento strutturale dell'offerta di servizi (asili nido pubblici o convenzionati; servizi integrativi e innovativi);
- b) estensione della copertura territoriale e sostegno alla gestione delle strutture;
- c) sostegno alla domanda e accelerazione dell'entrata in funzione delle nuove strutture;
- d) miglioramento della qualità e della gestione dei servizi socio educativi.

---

<sup>3</sup> Articolo 1, comma 131 - Istituzione del Fondo per il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia. Al momento il rilancio del Piano è nella fase del trasferimento finanziario.

<sup>4</sup> Riparto di una quota del Fondo di cui all'articolo 1, comma 131, della legge 190/2014, per il rilancio del Piano per lo Sviluppo del Sistema Territoriale dei Servizi Socio-educativi per la prima infanzia.

*Il Comitato chiede quali forme di sostegno finanziario esistono per i genitori di bambini che frequentano strutture per l'infanzia.* L'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge 28 giugno 2012, n.92, ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013 – 2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi. Tale beneficio è stato prorogato anche per l'anno 2016 ed esteso alle lavoratrici autonome dall'articolo 1, commi 282 ed 283, della legge 28 dicembre 2015, n.208 (c.d. Legge di stabilità).

La Legge di bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, 232 - *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019"*) ne ha esteso la concessione al biennio 2017-2018.

La stessa legge n. 232 ha poi previsto (articolo 1, comma 355) una misura di carattere strutturale, il c.d. *"buono asilo nido"* rivolta ai genitori dei bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2016, consistente in un buono di 1.000 euro su base annua a carico dell'INPS, a partire dal 2017, per il pagamento di rette di asili nido pubblici o privati o di forme di supporto presso la propria abitazione per bambini di età inferiore a 3 anni affetti da gravi patologie croniche. Il governo italiano ha stanziato per tale contributo somme crescenti di denaro, da 250 milioni di euro per il 2018, a 300 per il 2019 e 330 milioni di euro annui a partire dal 2020.

A favore di genitori residenti in Italia che hanno bambini di meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche la legge n. 232 del 2016 (art. 1 comma 355) ha disposto, a decorrere dal 2017 per i nati dal 1 gennaio 2016, l'erogazione di un buono annuo di 1.000 euro su undici mensilità a copertura di spese sostenute per asili nido pubblici e privati o, se coabitante e con dimora abituale nello stesso Comune, per supporto presso la propria abitazione. Il genitore deve avere cittadinanza italiana, oppure di uno Stato dell'Unione Europea, o se cittadino di Stato extracomunitario avere un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Per completezza di informazione, si presentano alcuni dati diffusi dall'Istat.

Secondo i dati Istat del bilancio demografico della popolazione residente dal 2012 al 2016 sono nati circa 2.510.318 bambini, numero che continua ogni anno a diminuire (fino al 2016 ci sono stati circa 103 mila nati in meno dal 2008).

Nell'anno educativo 2014/2015 i bambini iscritti negli asili nido e nei servizi integrativi per la prima infanzia comunali o privati convenzionati sono stati 197.328, oltre 9.000 in meno rispetto all'anno educativo precedente, in termini percentuali il calo è stato del 4,6% rispetto all'anno 2013/2014.

Nell'anno educativo 2014/2015 sono state censite sul territorio nazionale 13.262 unità che offrono servizi socio-educativi per la prima infanzia, il 36% è pubblico ed il 64% privato. I posti disponibili, in tutto 357.786, coprono il 22,8% del potenziale bacino di utenza (i bambini sotto i tre anni residenti in Italia) in lieve aumento rispetto al 22,5% del 2014. (Report Istat del 2017 – *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia, anno educativo 2014-2015*,).



**Tavola 2.** Tasso di copertura<sup>1</sup> dei nidi, dei servizi integrativi e degli accessi anticipati nelle scuole dell'infanzia su popolazione di 0-2 anni al 31/12/2016 per Regione e Provincia autonoma e per macro-area (Fonte: elaborazione IDI per Monitoraggio Piano Nidi al 31-12-2016 anche sulla base di dati MIUR)

	UTENTI/POSTI			% di copertura
	nidi d'infanzia	servizi	anticipi	
Piemonte	24,8%	4,5%	4,5%	33,8%
Valle d' Aosta	29,2%	14,4%	2,9%	46,4%
Lombardia	23,4%	1,5%	3,4%	28,3%
Liguria	28,7%	2,2%	4,8%	35,6%
<b>Italia Nord-occidentale</b>	<b>24,2%</b>	<b>2,4%</b>	<b>3,8%</b>	<b>30,4%</b>
Provincia di Bolzano	17,0%	10,5%	3,7%	31,2%
Provincia di Trento	26,7%	3,7%	2,7%	33,1%
Veneto	22,6%	1,8%	4,8%	29,2%
Friuli-Venezia Giulia	27,4%	4,1%	4,9%	36,4%
Emilia-Romagna	36,1%	2,8%	2,1%	41,0%
<b>Italia Nord-orientale</b>	<b>28,1%</b>	<b>3,0%</b>	<b>3,6%</b>	<b>34,7%</b>
Toscana	32,4%	3,2%	3,4%	39,0%
Umbria	35,7%	8,7%	5,6%	50,0%
Marche	25,6%	2,4%	4,6%	32,6%
Lazio	29,4%	0,9%	3,3%	33,6%
<b>Italia centrale</b>	<b>30,2%</b>	<b>2,3%</b>	<b>3,6%</b>	<b>36,2%</b>
Abruzzo	19,4%	1,7%	7,7%	28,8%
Molise	15,1%	0,2%	9,0%	24,2%
Campania	4,0%	2,5%	8,8%	15,3%
Puglia	15,6%	2,6%	8,3%	26,6%
Basilicata	13,9%	-	9,8%	23,6%
Calabria	10,5%	0,6%	10,7%	21,7%
Sicilia	11,5%	0,5%	7,5%	19,4%
Sardegna	23,3%	1,7%	7,1%	32,1%
<b>Italia meridionale e insulare</b>	<b>11,2%</b>	<b>1,6%</b>	<b>8,4%</b>	<b>21,3%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>21,6%</b>	<b>2,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>29,2%</b>

**Servizi socio-educativi per la prima infanzia: numero di utenti dell'offerta dei comuni e percentuale di utenti sui bambini residenti di 0-2 anni compiuti**

Anno scolastico	N. Utenti			Utenti per 100 bambini tra 0 e 2 anni		
	Nidi, micronidi e sezioni Primavera	Servizi integrativi per la prima infanzia	Totale	Nidi, micronidi e sezioni Primavera	Servizi integrativi per la prima infanzia	Totale
2014/2015(a)	181.162	16.166	197.328	11,6	1,0	12,6
2015/2016(b)	175.718	15.313	191.031	11,6	1,0	12,6

(a) Bambini iscritti al 31/12/2014 nei servizi comunali o finanziati dai Comuni.

(b) Bambini iscritti al 31/12/2014 nei servizi comunali o finanziati dai Comuni.

**Servizi socio-educativi per la prima infanzia: numero di servizi attivi e numero di posti per tipo di servizio e settore del titolare**

Anno scolastico	Numero di servizi attivi			Numero di posti autorizzati al funzionamento			Numero di posti per 100 bambini di 0-2 anni		
	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale
	<b>Nidi, micronidi e sezioni primavera</b>								
2014/2015(a)	4.240	6.903	11.143	167.457	158.184	325.641	10,7	10,1	20,8
2015/2016(b)	4.207	6.818	11.025	166.076	152.303	318.379	10,9	10,0	21,0

Anno scolastico	Numero di servizi attivi			Numero di posti autorizzati al funzionamento			Numero di posti per 100 bambini di 0-2 anni		
	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale
	<b>Servizi integrativi per la prima infanzia</b>								
2014/2015(a)	498	1.621	2.119	13.708	18.437	32.145	0,9	1,2	2,0
2015/2016(b)	508	1.573	2.081	14.199	17.574	31.773	0,9	1,2	2,1

Anno scolastico	Numero di servizi attivi			Numero di posti autorizzati al funzionamento			Numero di posti per 100 bambini di 0-2 anni		
	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale	A titolarità pubblica	A titolarità privata	Totale
	<b>Totale servizi socio-educativi per la prima infanzia</b>								
2014/2015(a)	4.738	8.524	13.262	181.165	176.621	357.786	11,6	11,3	22,8
2015/2016(b)	4.715	8.391	13.106	180.275	169.877	350.152	11,9	11,2	23,1

(a) Posti autorizzati al funzionamento al 31/12/2014.

(b) Posti autorizzati al funzionamento al 31/12/2015.

*Nelle Conclusioni 2011 il Comitato europeo dei diritti sociali chiede come sono controllate le qualifiche del personale e la qualità dei servizi del nido in generale.*

La legge 6 dicembre 1971, n° 1044 *“Piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato”* all'art. 6 (comma 3) stabilisce che gli asili devono *“essere dotati di personale qualificato sufficiente ed idoneo a garantire l'assistenza sanitaria e psico-pedagogica del bambino”*. Questo apre la porta alla nuova figura dell'educatore / educatrice di asilo nido così come noi la conosciamo.

Su questo punto si inseriranno, tra l'altro, le successive leggi regionali che, a partire dal 2000 (cioè dall'entrata in vigore della legge 328/2000 che assegna alle Regioni, tra le altre, la materia degli asili nido), ridefiniscono parte delle caratteristiche degli asili nido e puntualizzano i requisiti per le educatrici.

L'approvazione della legge n. 107 del 13 luglio 2015, articolo 1, comma 181, lettera e), e il successivo decreto legislativo n. 65 del 13 aprile 2017 hanno contribuito a disegnare e a dare effettiva ufficialità al Sistema integrato di educazione e di istruzione per le bambine e per i bambini in età compresa dalla nascita fino a sei anni, provvedendo a riconoscere a tutti i bambini il diritto all'educazione e all'istruzione fin dalla nascita. Tale intervento prevede un'azione integrata di governo da parte della pluralità dei soggetti di cui è previsto il coinvolgimento, a partire dallo Stato, su più versanti:

- sul piano della programmazione territoriale delle politiche, per evitare sovrapposizioni o addirittura forme di concorrenza fra offerte diverse;
- sul piano della condivisione di alcuni requisiti di qualità dei servizi, nella prospettiva di utilizzare in modo razionale la rete dei nidi e delle scuole dell'infanzia potenzialmente disponibili in modo attento a garantire la *“qualità”* dell'offerta, con particolare riferimento ai bambini più piccoli e alle loro necessità specifiche;
- sul piano di una maggiore omogeneità delle condizioni di accesso ai servizi da parte delle famiglie, per supportare il fatto che la scelta fra le opportunità disponibili sia fondata su condizioni di accessibilità eque e generalizzate.

In particolare, per quanto concerne le qualifiche professionali, il decreto 65/2017 ha riconosciuto come necessaria *“la qualificazione universitaria e la formazione continua del personale dei servizi educativi per l'infanzia e la scuola dell'infanzia”*. Tuttavia, per quanto riguarda il titolo di studio per l'accesso ai servizi in qualità di educatore e di insegnante, il legislatore prevede percorsi di formazione iniziale nettamente differenziati, prefigurando comunque una forte integrazione tra i due segmenti educativi.

Per quanto riguarda il ruolo di educatore nei servizi per la prima infanzia, il già citato decreto legislativo 65/2017 norma a livello nazionale una situazione ancora oggi molto diversificata a livello regionale. Infatti, in diverse Regioni italiane, è possibile lavorare con bambini di 0-2 anni avendo un diploma di scuola superiore o avendo partecipato a specifici corsi regionali. Per quanto riguarda le lauree, oltre a quelle di area educativo-pedagogica, sono accettate anche quelle in ambito psicologico e sociologico.

Secondo il suddetto decreto, *“a decorrere dall'anno scolastico 2019/2020 l'accesso ai posti di educatore di servizi educativi per l'infanzia è consentito esclusivamente a coloro che sono in possesso della laurea triennale in Scienze dell'educazione nella classe L19 a indirizzo specifico per educatori dei servizi educativi per l'infanzia o della laurea quinquennale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, integrata da un corso di specializzazione.*

Per quanto riguarda invece l'abilitazione alla professione di insegnante della scuola dell'infanzia, questa è disciplinata dalla Legge 30 ottobre 2008, n.169 dove all'articolo 6 si dichiara che la laurea in Scienze della Formazione Primaria, così come istituito dall'articolo 3 della Legge 19 novembre 1990, n. 341, ha valore di esame di stato e abilita all'insegnamento nella scuola dell'infanzia.

La Legge 107/2015 ed il decreto legislativo 65/2017, hanno confermato la necessità di possedere una laurea quinquennale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria per l'insegnamento nella scuola dell'infanzia e primaria, l'attuale percorso prevede quindi un curriculum unico per l'abilitazione all'insegnamento ai bambini da 3 a 10 anni.

## §. 2 **Congedo parentale**

Come illustrato nel precedente rapporto del governo italiano, il Capo V del T.U., agli articoli 32-38, detta la disciplina relativa al congedo parentale. Di seguito gli aggiornamenti normativi in materia.

Il *Jobs act* (legge del 10 dicembre 2014, n.183) ha modificato la disciplina sulla tutela della maternità e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che era stata sistematizzata nel T.U. con l'obiettivo di dare maggiore flessibilità nell'uso dei congedi obbligatori e parentali e di dare maggiori garanzie alle lavoratrici madri parasubordinate indipendentemente dalla contribuzione versata dal committente. In particolare è stato allungato l'arco temporale durante il quale opera la possibilità di fruire del congedo e introdotto una maggiore libertà di organizzazione delle modalità e dei tempi di preavviso (decreto legislativo n. 80/2015).

Il congedo parentale spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

In caso di **parto, adozione o affidamento plurimi**, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Quanto alla copertura monetaria, pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile, essa viene concessa per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi con la possibilità di fruirne nell'arco dei primi sei anni dopo la nascita (3 prima della riforma), limite che può salire a otto anni se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Dopo gli otto anni il congedo non è mai indennizzato.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità) ha disposto l'introduzione del comma 1-bis dell'articolo 32 del T.U. che dispone la possibilità di frazionamento orario delle giornate di congedo, secondo l'articolazione stabilita dalla contrattazione collettiva e dopo aver concordato le modalità organizzative con il datore di lavoro.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *Jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante. La riduzione dell'orario non deve però superare il 50%.

L'articolo 3 del decreto legislativo 18 luglio 2001, n. 119 ha ridefinito le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale previsto per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre in caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi del comma 1, articolo 4, della Legge n. 104/1992.

La precedente versione dell'articolo 33 del T.U. prevedeva il prolungamento fino a 3 anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Invece, il nuovo comma 1, articolo 33, stabilisce la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Per completezza di informazione, in riferimento ai lavoratori che hanno usufruito del congedo parentale, si presentano i dati estrapolati dal Rapporto annuale dell'Inps del 2014-2016.

**NUMERO DI BENEFICIARI DI CONGEDO PARENTALE PER ANNO  
DI COMPETENZA - ANNI 2014-2016**

	LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO	LAVORATORI AUTONOMI			
	FPLD e altri fondi	Artigiani	Commercianti	CD-CM	Gestione separata
<b>Anno 2014</b>					
Maschi	36.561				
Femmine	247.222	612	1.228	479	1.639
<b>Totale</b>	<b>283.783</b>	<b>612</b>	<b>1.228</b>	<b>479</b>	<b>1.639</b>
T. determinato	19.240				
T. indeterminato	264.543				
<b>Totale</b>	<b>283.783</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Anno 2015</b>					
Maschi	44.700				
Femmine	253.613	523	1.049	430	1.551
<b>Totale</b>	<b>298.313</b>	<b>523</b>	<b>1.049</b>	<b>430</b>	<b>1.551</b>
T. determinato	20.886				
T. indeterminato	277.427				
<b>Totale</b>	<b>298.313</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Anno 2016*</b>					
Maschi	52.130				
Femmine	254.571	431	913	369	1.204
<b>Totale</b>	<b>306.701</b>	<b>431</b>	<b>913</b>	<b>369</b>	<b>1.204</b>
T. determinato	20.190				
T. indeterminato	286.511				
<b>Totale</b>	<b>306.701</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Variazione % annua</b>	<b>2,8</b>	<b>-17,6</b>	<b>-13</b>	<b>-14,2</b>	<b>-22,4</b>

### **§. 3 Divieto di licenziamento per ragioni legate alle responsabilità familiari**

La legge tutela le lavoratrici contro i licenziamenti intimati a causa del matrimonio o durante la maternità al fine di proteggere la funzione familiare della donna. Pertanto è vietato il licenziamento della lavoratrice: dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino o dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione stessa.

Inoltre, il sesto comma dell'articolo 54 del T.U. sanziona con la nullità anche il licenziamento *"causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore"*.

In tal caso è consentito al genitore di impugnare il licenziamento, dimostrandone il carattere ritorsivo o discriminatorio, ove ne venga allegata la dipendenza dalla domanda o dalla fruizione di congedo parentale e per la malattia del bambino.

Viene sanzionato anche il semplice ostruzionismo imprenditoriale all'utilizzazione concreta da parte della madre delle misure poste a sua protezione. A tal proposito, va citato l'articolo 38 del medesimo decreto, il quale punisce con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 *"il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro"*.

*Per quanto attiene alle specifiche domande del Comitato europeo dei diritti sociali concernenti l'esistenza di un massimale per l'importo che può essere concesso a titolo di risarcimento per il licenziamento illegittimo, se questo limite copre sia il danno patrimoniale e non patrimoniale, i tempi di definizione processuale delle controversie, si fa presente quanto segue.*

Nei confronti degli assunti a partire dal 7 marzo 2015, gli articoli 3 e 4 del decreto legislativo n. 23/2015 (*Jobs Act*) stabiliscono che il risarcimento vari, a seconda del vizio di legittimità riscontrato, da un minimo di due ad un massimo di ventiquattro mensilità, con riferimento anche all'anzianità di servizio del lavoratore.

Per coloro che sono stati assunti fino al 6 marzo 2015, invece, continua ad applicarsi la normativa di cui all'articolo 18, comma 5, legge n. 300/70, come modificato dalla legge n. 92/2012.

Nei periodi su indicati, il licenziamento è ammesso solo per colpa grave costituente giusta causa oppure per cessazione dell'attività dell'azienda.

Se il datore di lavoro non prova la sussistenza della giusta causa, la lavoratrice ha quindi diritto alla tutela prevista dall'articolo 18, comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) come modificato dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro.

L'articolo 18 disciplina il regime sanzionatorio da applicare nei casi di licenziamento illegittimo. La norma prevede una serie di tutele differenti a seconda della gravità del vizio che inficia il licenziamento.

La tutela reintegratoria "piena" si applica:

- in tutti i casi di nullità del licenziamento, perché discriminatorio oppure comminato in costanza di matrimonio o in violazione delle tutele previste in materia di maternità o paternità oppure negli altri casi previsti dalla legge;
- nei casi in cui il licenziamento sia inefficace perché intimato in forma orale.

La tutela reintegratoria piena prevede, in particolare:

- l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro;
- la condanna al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;
- il cd. diritto di opzione a favore del lavoratore, ossia la possibilità per quest'ultimo di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

È bene precisare che essa trova applicazione a prescindere dal numero di lavoratori occupati dal datore di lavoro ed è prevista anche a favore dei dirigenti.

Dunque, la legislazione sui licenziamenti contempla solamente la possibilità di risarcire il pregiudizio economico subito dal lavoratore a seguito di un illegittimo licenziamento, mentre non è disciplinato il caso in cui il lavoratore subisca anche pregiudizi di natura morale e comunque non patrimoniale.

*Per quanto riguarda i tempi di definizione processuale delle controversie, si precisa quanto segue.*

La Legge 92/2012 ha introdotto un rito processuale più celere, per tutti i gradi di giudizio, per le controversie aventi ad oggetto il licenziamento individuale (art. 1, commi 48 e seguenti).

In stretta connessione con la modificazione del sopra citato articolo 18, si colloca l'introduzione di *“un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie”*. Il nuovo rito vuole essere più celere e snello, con termini perentori contingentati e istruttoria deformalizzata in ogni sua fase e grado. Risponderebbe alla *ratio legis*, in particolare, il primo grado di giudizio, che si presenta a struttura bifasica: una prima fase, c.d. urgente, caratterizzata dalla sommarietà della cognizione ed indirizzata alla pronuncia di un'ordinanza di accoglimento o rigetto dell'impugnativa del licenziamento immediatamente esecutiva e destinata a divenire definitiva ove non opposta; una seconda (eventuale) fase di opposizione, a cognizione piena, che si chiude con la pronuncia di una sentenza sul merito della controversia, avverso la quale è previsto il reclamo alla corte d'appello; infine, la pronuncia di secondo grado è ricorribile per cassazione.

Dunque, effettuata correttamente l'impugnazione del licenziamento, l'azione giudiziale – a norma della legge Fornero – dovrà essere intrapresa entro e non oltre il termine di 180 giorni (non più, quindi, di 270 come precedentemente stabilito dal Collegato Lavoro).

Detto termine inizierà a decorrere dalla data di impugnazione extragiudiziale del licenziamento. Trattasi di un termine previsto a pena di prescrizione.

Il Giudice dovrà fissare udienza entro i 40 giorni successivi assegnando un termine per la notifica (anche a mezzo posta elettronica certificata) del ricorso non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, con onere per il resistente di costituirsi entro i 5 giorni precedenti l'udienza di discussione. In tale ultima occasione lo stesso Giudice, *“omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio”* ex art. 421 c.p.c.. Il giudizio viene deciso con ordinanza immediatamente esecutiva, la cui efficacia non può essere sospesa né revocata fino alla pronuncia della sentenza di *“secondo grado”*.

Avverso tale provvedimento la parte soccombente può proporre opposizione con un ricorso «vecchio stile», ossia ex art. 414 c.p.c., innanzi al medesimo Tribunale che la ha emessa entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento o dalla sua comunicazione, se anteriore. La relativa udienza deve essere fissata entro i successivi 60 giorni con onere per l'opposto di costituirsi – con memoria ex art. 416 c.p.c. - entro i 10 giorni che precedono l'udienza. Il Giudice emette una sentenza la cui motivazione deve essere depositata in cancelleria entro i 10 giorni successivi.



Contro tale sentenza, la parte soccombente può proporre «reclamo» innanzi alla Corte di Appello, entro i 30 giorni successivi alla comunicazione o alla notificazione, se anteriore. La Corte di Appello deve fissare l'udienza entro i successivi 60 giorni nella quale può, ricorrendo gravi motivi, sospendere l'efficacia della sentenza reclamata.

Infine, contro quest'ultima sentenza può essere proposto ricorso alla Corte di Cassazione entro i 60 giorni successivi alla notifica e/o comunicazione del provvedimento (sei mesi in ipotesi di mancata notifica o comunicazione), la quale deve fissare l'udienza di discussione entro i 6 mesi successivi alla proposizione del ricorso. La Riforma precisa che l'eventuale richiesta di sospensione dell'efficacia della sentenza di «secondo» grado deve essere richiesta alla Corte di Appello.

*Infine, in merito alla domanda del Comitato se i lavoratori subordinati godano di un regime di tutela delle dimissioni anche qualora si trovino ad assistere altri membri della famiglia (non i figli), come ad esempio gli anziani, si fa presente quanto segue.*

Pur non sussistendo una specifica disposizione in tal senso, al di fuori delle ipotesi di convalida delle dimissioni dei lavoratori genitori (articolo 55, comma 4 del T.U.), tutte le dimissioni, a pena di inefficacia, devono essere presentate secondo una delle modalità previste dall'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), a garanzia della genuinità delle stesse.

Tale norma prevede infatti che le dimissioni possano essere trasmesse al datore di lavoro mediante invio telematico direttamente dal lavoratore attraverso il sito internet del Ministero, tramite compilazione di un modulo reperibile nel medesimo sito.