

Articolo 27

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

§. 1 *Partecipazione alla vita professionale*

L'art. 37 della Costituzione afferma il principio secondo cui *“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”*. Il precetto costituzionale si fonda e promuove l'essenzialità del valore sociale della maternità, garantendo contestualmente la funzione familiare e lavorativa della donna.

La legge 8 marzo 2000, n.53¹, ha dato concreta attuazione alla norma costituzionale, promuovendo un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e relazione mediante: l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*; l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione; il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Mediante tale strumento normativo, il legislatore ha inteso rispondere alle esigenze di conciliazione tra famiglia e vita lavorativa, promuovendo azioni concrete.

Sulle misure finalizzate a conciliare i tempi di vita e di lavoro sono intervenute importanti novità.

In particolare, l'articolo 9² della citata legge, è stato totalmente riformulato a seguito dell'intervento legislativo attuato con l'art.38 della L. 18 giugno 2009 n.69. La nuova disposizione normativa prevede l'erogazione di contributi, nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia³, in favore di datori di lavoro privati, (ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie) che prevedono di attuare azioni positive per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro ovvero programmi di formazione per il reinserimento dopo il periodo di congedo.

¹ “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”.

² Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro.

³ Con il decreto-legge 4 luglio 2006 n. 223, al fine di promuovere e realizzare interventi per la tutela della famiglia, è stato istituito il “Fondo per le politiche della famiglia” (al quale sono stati assegnati 3 milioni di euro per il 2006 e 10 milioni di euro a decorrere dal 2007).

L'obiettivo di tale strumento è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale attraverso il finanziamento di progetti che introducano nuove modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro o servizi capaci di qualificare l'azienda come *family friendly* ed in particolare:

- progetti per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali, a titolo esemplificativo, part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato;
- programmi volti al reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;
- progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori;
- progetti per consentire la sostituzione dei titolari di impresa, dei lavoratori autonomi o dei liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori o disabili.

I destinatari dei progetti sono lavoratrici e lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità o di minori fino a dodici anni di età, oppure fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione ed anche lavoratori con a carico persone disabili o non autosufficienti ed infine persone affette da documentata grave infermità. I progetti devono essere accompagnati da un accordo sindacale che certifichi le finalità dell'intervento. Le scadenze per la presentazione dei progetti sono trimestrali: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre.

Dal 2007 è il Dipartimento per le politiche della famiglia, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri che gestisce tali progetti⁴. Il citato Dipartimento si avvale della collaborazione di una *task force* Isfol⁵ per tutto ciò che riguarda le attività di valutazione, ricerca, informazione e monitoraggio.

Si forniscono dati relativi ai progetti presentati nel periodo 2001-2008 e ai relativi finanziamenti erogati; come è possibile notare, dalla tabella sottostante, sia i finanziamenti erogati che il numero dei progetti approvati sono in costante crescita.

⁴ Dopo il trasferimento delle competenze in materia di politiche per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

⁵ Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori.

Annualità	Tot. progetti presentati	Tot. progetti approvati	% successo progetti	Finanziamento concesso
2001	34	13	38,24%	€ 432.613,80
2002	86	39	45,35%	€ 4.360.627,23
2003	94	47	50,00%	€ 3.216.700,21
2004	128	67	52,34%	€ 2.272.724,57
2005	157	52	33,12%	€ 3.962.459,41
2006	205	99	48,29%	€ 6.288.549,44
2007	232	142	61,21%	€ 8.702.702,27
2008	287	224	78,39%	€ 13.617.839,79
Totale	1223	683	50,80%	€ 42.854.216,72

Fonte: "I risultati del monitoraggio dei progetti ex art. 9 Legge 53/00" – Ernst & Young, 2006 e PCM – Dipartimento delle politiche per la famiglia su elaborazioni Isfol

Un'iniziativa interessante, con l'obiettivo di promuovere la legge 53/2000, è stata realizzata dalle Consigliere di Parità⁶ della Provincia di Roma e dall'Unione Industriali delle imprese di Roma. Con l'istituzione del premio NOI (Nuovi Orizzonti d'Impresa) che intende valorizzare l'impegno delle imprese che si siano distinte nel promuovere azioni e comportamenti volti a sostenere le famiglie e a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Il Governo italiano continua la sua intensa attività per promuovere nuovi strumenti utili ai fini della conciliazione tra vita familiare e vita professionale. In questa ottica si inserisce anche il Libro Bianco sul Welfare 2009. Tra le priorità incluse nell'agenda sociale, cui seguiranno i piani d'azione per i diversi ambiti di riforma, vi è lo sviluppo di programmi e progetti diretti alle famiglie e alle giovani coppie, finalizzati a *"...porre in essere interventi specifici atti a promuovere la maternità e la paternità e la possibilità di conciliazione tra ciclo di vita della famiglia, tempi di cura e impegno lavorativo"*. A tal fine secondo il Libro Bianco sono *"necessari ad esempio l'effettivo accesso ai congedi parentali, orari dei servizi tarati non sui dipendenti ma sulle esigenze delle famiglie, prassi contrattuali tese a favorire la modulazione flessibile degli orari di lavoro ed infine alle donne e agli uomini che hanno famiglie con a carico anziani non autosufficienti o familiari afflitti da particolari patologie o handicap devono essere assicurati contratti e orari di lavoro flessibili"*.

⁶ Le Consigliere di Parità hanno mandato istituzionale per svolgere azioni contro le discriminazioni di genere dirette ed indirette, per promuovere politiche attive del lavoro a sostegno dell'occupazione femminile e per intervenire in caso di violazione delle norme di pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Sempre in tale ambito (tra i vari progetti che sta mettendo in atto il Governo) sicuramente va citato: "Italia 2020" - si tratta di un pacchetto di interventi che comprende misure di flessibilità ed iniziative per facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro. Il programma gode già di uno stanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità a valere sulle risorse del Fondo per i diritti e le pari opportunità, pari a 40 milioni di euro, per favorire l'occupazione femminile e il sostegno alle madri che lavorano. L'attenzione è principalmente indirizzata al segmento femminile, al fine di riequilibrare uno dei più marcati *gap* che caratterizzano il mondo del lavoro italiano, vale a dire lo scarto tra occupazione femminile e maschile, soprattutto nelle regioni meridionali.

Il Piano prevede misure finalizzate a favorire il rientro in ufficio di lavoratrici, tramite percorsi formativi e di aggiornamento, delle donne che abbiano usufruito di congedo parentale o che sono rimaste a casa per assistere un anziano o una persona non autosufficiente, allo scopo di aiutarle nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Oltre a ciò, il Piano prevede incentivi per il telelavoro mediante acquisto di attrezzature hardware, pacchetti software e attivazione di collegamenti ADSL; erogazione di voucher per l'acquisto di servizi di cura offerti da strutture specializzate (nidi, centri estivi, ludoteche) o in forma di "buoni lavoro" da prestatori di servizio per le famiglie in difficoltà; diffusione di contratti a tempo parziale modellabili sulle esigenze delle famiglie; sostegno ad interventi sperimentali proposti dalle Regioni e dalle Province autonome, tra i quali gli albi comunali per babysitter e badanti, nonché la formazione e l'avvio dei progetti di *tagesmutter*⁷ e nell'implementazione dei servizi per la prima infanzia.

Alla Consigliera nazionale di parità⁸ è stato affidato un fondamentale compito di monitoraggio di quanto si registra nei mercati del lavoro e nelle singole unità produttive, attraverso la costituzione di un Osservatorio sul lavoro a tempo parziale e sulle forme di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile, che avrà il compito di verificare quanto avviene nei singoli settori produttivi, nelle diverse aree del Paese, nei contratti collettivi di secondo livello e nella prassi aziendale con l'obiettivo di raccogliere e divulgare buone prassi.

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 68/2009 del 31 luglio 2009, ha fornito precisazioni in merito alla corretta interpretazione della normativa a sostegno della maternità e paternità per la cura dei figli e, in particolare, sulla sussistenza del diritto delle lavoratrici (e dei lavoratori) ad usufruire di particolari forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, indipendentemente dalla presentazione da parte dell'azienda di un progetto di richiesta di contributi, ai sensi dell'art. 9 della Legge 28 marzo 2000, n. 53.

⁷ Mamma di giorno, altrimenti detta "babysitter di condominio", che è una figura professionale che accudisce un massimo di cinque bambini di età compresa tra gli zero e i tre anni nel proprio domicilio.

⁸ La Consigliera nazionale di parità è una figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro.

In proposito, il Ministero ritiene che *“nell’ordinamento vigente vi sia un tendenziale riconoscimento di un obbligo, a carico del datore di lavoro, di valutare la possibilità, secondo canoni di correttezza e buona fede, di assegnare i dipendenti a turni di lavoro compatibili con le loro qualificate e comprovate esigenze familiari, specie quando la determinazione di un particolare orario di lavoro non comporti per l’azienda apprezzabili difficoltà organizzative”*.

Pertanto, il datore di lavoro, anche se non presenta dei progetti volti ad incentivare azioni che conciliano i tempi di vita e di lavoro, non può essere esonerato dal dovere di leale collaborazione sotto i profili della buona fede, correttezza e di rispetto nei confronti del dipendente che si trovi in una situazione di particolare necessità.

In particolare, esso è tenuto *“a valutare con la massima attenzione ogni soluzione utile ad agevolare l’assolvimento della funzione genitoriale del dipendente, attraverso una diversa organizzazione del lavoro o una flessibilizzazione degli orari. Tale valutazione, evidentemente, andrà effettuata con riferimento al caso concreto, avendo riguardo alla oggettiva e comprovata situazione di difficoltà familiare e alle documentate esigenze di accudienza ed educative della prole”*.

Per completezza d’informazione, si segnala che è in fase di approvazione il DDL collegato alla finanziaria contenente diverse deleghe al Governo in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, incentivi all’occupazione, apprendistato ed occupazione femminile. Il Legislatore, con l’articolo 46, è intervenuto sulla legge n. 247/2007 che già prevedeva l’esercizio della delega in favore del Governo per esercitare la riforma di determinati, importanti istituti. In particolare, nel rispetto dei principi generali della Costituzione e, in special modo, dell’art. 117, entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore del “collegato lavoro” si riordineranno le materie relative ai: servizi per l’impiego; incentivi all’occupazione; apprendistato ed infine occupazione femminile. Per quest’ultimo tema l’esercizio della delega dovrà avvenire nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi come: a) sgravi orientati a favorire i regimi di orario flessibili, nell’ottica della conciliazione tra i tempi di vita familiare e quelli di lavoro e ad incrementare l’occupazione femminile; b) revisione della normativa sui congedi parentali, con un’ottica finalizzata alla loro estensione ed incremento; c) rafforzamento, nella previsione dell’art. 9 della legge n. 53/2000, del part-time e del telelavoro; d) rafforzamento dell’azione finalizzata ai servizi per l’infanzia e per gli anziani non auto sufficienti; e) orientamento dei Fondi comunitari, in via prioritaria verso l’occupazione femminile; f) rafforzamento delle iniziative e delle disposizioni finalizzate a garantire l’effettiva parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di lavoro; g) realizzazione di sistemi di raccolta e di elaborazione dei dati in grado di far emergere ogni discriminazione; h) potenziamento delle azioni intese a favorire l’imprenditoria femminile; i) previsione di azioni finalizzate ad agevolare l’accesso ed il rientro sul mercato del lavoro di personale femminile, anche attraverso la formazione professionale mirata; j) definizione degli adempimenti dei datori di lavoro sulla materia.

Impiego, Orientamento professionale e Formazione

La L. 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 (art. 5), nonché di proseguire i percorsi di formazione professionale per tutto l'arco della vita (art. 6).

Nell'ipotesi di cui all'art. 5, si consente ai lavoratori di ottenere il "congedo per la formazione", ossia il congedo finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. In base alla norma, i dipendenti sia pubblici che privati, che lavorino da almeno cinque anni nella stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per i citati congedi (per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa).

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Il citato periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo dà luogo ad interruzione del medesimo. Il lavoratore può procedere al riscatto o invece al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il datore di lavoro può rifiutare la domanda di congedo o può differirla nel caso di comprovate difficoltà organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego che il datore di lavoro può avanzare e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

Nell'ipotesi di cui all'art. 6, invece, viene riconosciuto il diritto ad ogni lavoratore, occupato e non, di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Per poter assicurare l'esercizio di questo diritto lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali devono garantire un'offerta formativa articolata sul territorio. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo.

La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali, concordati tra le parti sociali.

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

Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale di cui all'art. 17 della Legge 196/97 per la formazione continua appositamente costituito. Progetti di formazione dei lavoratori, finanziati dalla Regione mediante il fondo per l'occupazione di cui alla Legge 236/93, possono intervenire a seguito di accordi contrattuali che prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro oppure possono essere presentati direttamente dai lavoratori stessi.

Infine, in tale contesto si può segnalare il c.d. Contratto d'inserimento, introdotto dalla Legge 276/2003 (art.54), che mira, appunto, a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. I datori di lavoro possono assumere le persone di età compresa tra 18 e 29 anni; disoccupati tra 29 e 32 anni; lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro; lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni; donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%) ed infine persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

L'istituto di cui trattasi è stato recepito anche a livello contrattuale. Si citano a tal proposito il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 18 luglio 2008, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. del 11 luglio 2007.

Lavoro a tempo parziale

Le riforme del mercato del lavoro e la legge Biagi (Legge 14 febbraio 2003, n.30) in particolare hanno contribuito a un significativo radicamento anche in Italia del lavoro a tempo parziale⁹: una tipologia contrattuale che ha mostrato di poter fornire occasioni di lavoro, non precarie ma adattabili, a persone altrimenti escluse dal mercato e alle donne in particolare in coerenza con gli orientamenti comunitari in materia di occupazione e pari opportunità.

Inoltre, la legge Biagi ha introdotto nuove tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato e flessibile in funzione di contrasto del lavoro nero e di incremento dei tassi di occupazione

⁹Per tempo parziale (part-time) si intende quello in cui la prestazione è svolta con un orario ridotto rispetto a quello normale di lavoro. Esso può essere di tipo orizzontale, verticale oppure misto.

femminile. L'importanza di questi strumenti è evidente. Modifiche all'orario di lavoro possono consentire a molti la conciliazione tra tempi di lavoro e di famiglia.

In riferimento alle modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale¹⁰, si conferma quanto specificato nel rapporto precedente e si citano solamente le modifiche apportate alla normativa che disciplina tale materia.

Ultima in ordine di tempo, la legge 24 dicembre 2007 n. 247 (Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale), ha apportato alcune modifiche al decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 ("Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE¹¹, dal CEEP¹² e dalla CES¹³"), che disciplina il lavoro a tempo parziale.

L'art. 3 che elenca, tra l'altro, le clausole elastiche e flessibili, prevedeva la possibilità, in assenza di pattuizioni contrattuali collettive, di contrattare tali clausole direttamente tra datore di lavoro e lavoratore; adesso solo i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Gli stessi contratti collettivi stabiliscono:

- a) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la prestazione del lavoratore in orari o giorni diversi;
- b) condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- c) i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa.

L'esercizio, ove previsto dai contratti collettivi, da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del lavoratore un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi (non più 2), nonché il diritto a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme fissate dai contratti collettivi.

In merito alla tutela previdenziale, l'art. 9 del D.lgs. 61/2000, prevede che ai lavoratori a tempo parziale spettano gli assegni per il nucleo familiare per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa di durata non inferiore a 24 ore settimanali: a tale fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate,

¹⁰ Dal 6% di soli dieci anni fa si è passati nel 2008 a una percentuale di lavoro a tempo parziale pari al 14,8 per cento (4,6 per cento di uomini e 28,1 per cento di donne).

¹¹ Unione delle Confederazioni Europee dell'industria e dei datori di lavoro.

¹² Centro Europeo dell'impresa pubblica.

¹³ Confederazione Europea dei sindacati.

qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non sia possibile rilevare l'attività prevalente, l'art. 20 del Testo Unico delle norme sugli assegni familiari (D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797), prevede che gli stessi siano corrisposti direttamente dall'INPS.

La retribuzione da prendere in considerazione ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro dei lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa, 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.

Al lavoratore è riconosciuto il diritto soggettivo a richiedere la trasformazione del contratto da *full-time* a *part-time*, in quanto quest'ultimo mira a tutelarne la salute e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva. Per questi motivi tale diritto si configura come una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali. La quantificazione della riduzione dell'orario nonché la scelta tra la modalità orizzontale o verticale del *part-time* è invece rimessa all'accordo tra le parti.

A tal proposito, sempre la legge 247/2007, ha modificato anche l'art.12 bis del D.lgs. 61/2000 (introdotto dall'art. 46 del D.lgs. 276/2003). Sulla base del nuovo articolo i lavoratori del settore pubblico e privato affetti da patologie oncologiche, i quali abbiano una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

L'art. 12 bis del citato decreto, nella versione novellata, riconosce ulteriori ipotesi di priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale prima di tutto nel caso in cui le patologie oncologiche riguardino il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui questi ultimi assistano una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Inoltre, tale precedenza è riconosciuta in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente minore di tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi di quanto previsto dalla citata legge 104/1992. Ne deriva che, in virtù di tale

disposizione, il soggetto che si trovi in una delle due situazioni sopra esposte, ha un diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro da *full-time* in *part-time*, rispetto alle richieste avanzate da altri lavoratori.

L'istituto di cui trattasi è stato recepito anche a livello contrattuale. Si citano a tal proposito: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. dell' 11 luglio 2007 (al punto VIII si prevede che per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, si darà precedenza ai lavoratori con gravi motivi personali e familiari e a chi ha necessità di accudire i figli di età inferiore a 8 anni); il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale responsabile dipendente da imprese di pulizie e servizi integrati del 19 dicembre 2007; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore turismo del 26/07/2007; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti delle Cooperative o aziende esercenti attività nel settore "AGRICOLTURA ED ATTIVITA' AFFINI" del 20 dicembre 2007; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende industriali metal meccaniche; il Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti del 20 gennaio 2008; il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dell'industria alimentare.

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

Tabella 23. Occupati per posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario. Anno 2009

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni su 2008		Incidenza %	
		Absolute (mi- gliaia di unità)	Percentuali	2008	2009
Totale	23.025	-380	-1,6	100,0	100,0
a tempo pieno	19.744	-314	-1,6	85,7	85,7
a tempo parziale	3.281	-65	-1,9	14,3	14,3
Dipendenti	17.277	-169	-1,0	74,5	75,0
Permanenti	15.124	1	0,0	64,6	65,7
a tempo pieno	13.053	-33	-0,2	55,9	56,7
a tempo parziale	2.071	34	1,7	8,7	9,0
A termine	2.153	-171	-7,3	9,9	9,3
a tempo pieno	1.638	-145	-8,1	7,6	7,1
a tempo parziale	514	-25	-4,7	2,3	2,2
Indipendenti	5.748	-211	-3,5	25,5	25,0
a tempo pieno	5.052	-137	-2,6	22,2	21,9
a tempo parziale	696	-74	-9,6	3,3	3,0

Si rileva che l'occupazione a tempo parziale registra una flessione più contenuta nei valori assoluti (- 65.000 unità), ma sensibile in quelli percentuali (-1,9 per cento in confronto alla media 2008) (Tabella 23)

Tabella 24. Occupati dipendenti a tempo parziale per sesso, ripartizione geografica, settore di attività economica. Anno 2009

Caratteristiche	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni su 2008		Incidenza %	
		Assolute (migliaia di unità)	Percentuali	2008	2009
Totale	2.585	9	0,3	14,8	15,0
Maschi	445	-12	-2,6	4,6	4,6
Femmine	2.140	20	1,0	28,1	28,4
Nord	1.407	4	0,3	15,4	15,5
Nord-ovest	805	26	3,3	14,9	15,4
Nord-est	602	-21	-3,4	16,1	15,7
Centro	569	6	1,1	15,6	15,8
Mezzogiorno	610	-2	-0,3	12,8	13,2
Agricoltura	37	-6	-14,9	10,1	8,8
Industria	327	-17	-4,9	6,3	6,2
Servizi	2.222	32	1,5	19,0	19,2

Il lavoro dipendente a tempo parziale (Tabella 24) rimane sostanzialmente invariato su base annua (+0,3 per cento, pari a 9.000 unità). Alla riduzione degli uomini (-12.000 unità) si affianca la modesta crescita delle donne (+20.000 unità).

Nelle Conclusioni 2007 il Comitato europeo dei diritti sociali chiedeva di sapere se ai lavoratori con responsabilità familiari è garantita la parità di trattamento per quanto riguarda le prestazioni erogate dal datore di lavoro ai suoi dipendenti.

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", è vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal D.lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

In caso di inosservanza del divieto di discriminazione, può essere instaurata la procedura, di cui all'art. 38 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità).

Secondo detto articolo su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consiglieria o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritiene sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Inoltre, si ribadisce quanto già affermato nel rapporto precedente: all'art 4 del citato decreto legislativo 61/2000, è sancito il principio di non discriminazione secondo il quale il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi come tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva¹⁴.

Nidi d'infanzia ed altre forme di sorveglianza dei bambini

Nell'attuazione delle politiche volte alla conciliazione lavoro-famiglia, molto importante è la diffusione sul territorio degli asili nido e degli altri servizi educativi per l'infanzia (Centro per bambini e famiglie, Spazio gioco per bambini da 18 a 36 mesi, Servizi ed interventi educativi domiciliari). Queste strutture hanno lo scopo di provvedere alla temporanea custodia dei bambini per assicurare un'appropriata assistenza alla famiglia ed anche per facilitare l'accesso del genitore al lavoro nel quadro di un completo sistema di sicurezza sociale.

¹⁴ D.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni - Art. 4 - Principio di non discriminazione

1. 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'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale. 2. L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che: a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia; infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, possono provvedere a modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale; b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale.

I più recenti provvedimenti legislativi circa i servizi socio-educativi per l'infanzia sono contenuti nella Finanziaria 2007 (legge 27/12/2006, n. 296) e 2008 (legge 24/12/2007, n. 159), a cui si sono aggiunti una serie di decreti e provvedimenti attuativi¹⁵.

La Finanziaria 2007 ha rilanciato le politiche di sostegno alla famiglia e ai servizi socio-educativi per la prima infanzia. La legge citata ha varato il *"Piano straordinario di intervento per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi"*¹⁶, al quale concorrono gli asili nido (destinati ai bambini tra tre mesi e tre anni di età), i servizi integrativi, diversificati per modalità strutturali, di accesso, di frequenza e di funzionamento, e i servizi innovativi nei luoghi di lavoro, presso le famiglie e presso i caseggiati.

Il Piano di cui sopra ha previsto un finanziamento statale nel triennio 2007-2009 pari a 446 milioni di euro per l'incremento dei posti disponibili nei servizi per i bambini da zero a tre anni, oltre a 281 milioni di euro di cofinanziamento regionale, per un totale di 727 milioni di euro stanziati.

La piena attuazione del Piano garantirà la realizzazione di oltre 40 mila nuovi posti nel sistema integrato dei servizi socio-educativi per la prima infanzia e di oltre 20 mila posti per le nuove "sezioni primavera" (rivolte ai bambini di età compresa tra i 2 e i 3 anni).

Il Dipartimento per le Politiche della famiglia, responsabile dell'attuazione del Piano, ha sviluppato ulteriori iniziative che contribuiscono a rafforzare ed amplificare i risultati del Piano a favore dello sviluppo del sistema integrato dei servizi socio educativi per la prima infanzia.

Ad esempio, il Dipartimento ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno avviato, nel 2008, un *"Progetto di Azioni di sistema ed assistenza tecnica per il conseguimento dei target relativi ai servizi per l'infanzia"*, per sostenere prioritariamente le otto regioni del sud nella realizzazione dei Piani regionali, attraverso l'utilizzo pieno ed efficace delle risorse statali del Piano straordinario.

Un'altra iniziativa promossa dal Dipartimento, denominata Progetto pilota Nidi PA, riguarda la realizzazione di nidi aziendali presso le sedi centrali e periferiche della Pubblica Amministrazione nazionale. A tal fine, è stato firmato un Protocollo d'intesa¹⁷, tra le amministrazioni coinvolte. Il Piano approvato prevede un fondo di 25 milioni di

¹⁵ Si veda anche Intesa del 26 settembre 2007 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, le Province, i Comuni e le Comunità montane.

¹⁶ Si tratta di un piano straordinario di intervento per lo sviluppo di un sistema territoriale che incrementa i servizi esistenti, avvia il processo di definizione dei livelli essenziali e rilancia una stagione di collaborazione tra le istituzioni dello Stato, delle Regioni e dei Comuni per la concreta attuazione dei diritti dei bambini e delle bambine. Tra gli obiettivi anche l'attenuazione del forte squilibrio tra il nord e il sud del paese ed una complessiva crescita del sistema nazionale verso standard europei, in vista del raggiungimento, entro il 2010, dell'obiettivo della copertura territoriale del 33 % fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000.

¹⁷ Firmato il 13 novembre 2009, dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, per le Pari Opportunità e il Sottosegretario per le politiche della famiglia.

euro per la creazione di micro nidi presso le sedi centrali e periferiche delle pubbliche amministrazioni nazionali. Nel solo 2009 sono stati creati mille posti; l'obiettivo è di arrivare entro 10 anni ad una copertura per 80-100 mila bambini da 0 -3 anni. Inoltre, il 10% dei posti sarà per esterni.

Per quanto concerne infine la Finanziaria 2008, essa ha altresì destinato al Fondo ulteriori 66,4 milioni di euro, 10 dei quali sono stati destinati alla sperimentazione anche per l'anno scolastico 2008-2009 delle sezioni primavera.

Nel 2006 il 44% dei comuni italiani ha attivato almeno un servizio tra asili nido, micro nidi o altri servizi integrativi/innovativi per l'infanzia, vale a dire il 5% in più rispetto al 2004¹⁸.

Riguardo all'offerta comunale di asili nido ed altri servizi socio-educativi per la prima infanzia, dai dati diffusi dall'ISTAT, si rileva che nell'anno scolastico 2008/2009 sono risultati iscritti negli asili nido comunali o finanziati dai comuni 176.262 bambini tra zero e due anni di età.

Fra il 2004 e il 2008 il numero di utenti degli asili nido è aumentato di circa 30 mila unità, di cui 11 mila tra il 2007 e il 2008.

La percentuale di comuni che offrono il servizio di asilo nido, sotto forma di strutture comunali o mediante trasferimenti pubblici a sostegno delle famiglie che usufruiscono delle strutture private, ha fatto registrare un progressivo aumento, dal 33,7% del 2004 al 40,9% del 2008. Di conseguenza, i bambini tra zero e due anni che vivono in un comune che offre il servizio sono passati dal 67,4% al 73,6% (indice di copertura territoriale).

Tavola 8.1.2 – Nidi d'infanzia. Indicatori per regione – Anno 2006

Regioni	Percentuale di comuni coperti dal servizio nido	Indice di copertura territoriale del servizio (per 100 bambini 0-2 anni)	Indicatore di presa in carico degli utenti (per 10.000 bambini 0-2 anni)
Piemonte	29,2	71,0	1.127,0
Valle d'Aosta	64,9	81,1	1.721,5
Lombardia	54,7	84,3	1.250,6
Trentino - Alto Adige	52,5	82,2	866,4
Veneto	46,6	74,7	956,7
Friuli - Venezia Giulia	56,2	80,9	885,3
Liguria	53,6	89,5	1.219,4

¹⁸ "L'indicatore è definito come rapporto percentuale tra numero di comuni che hanno attivato servizi per l'infanzia (asili-nido, micronidi o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei comuni della regione".

Emilia - Romagna	73,6	93,2	2.370,5
Toscana	63,8	89,0	1.768,3
Umbria	34,8	81,3	1.187,5
Marche	45,5	85,7	1.299,3
Lazio	21,2	76,0	955,0
Abruzzo	17,7	64,7	623,9
Molise	2,2	34,9	480,3
Campania	13,2	38,9	138,6
Puglia	27,1	56,7	340,2
Basilicata	31,3	54,2	542,3
Calabria	7,6	37,6	179,2
Sicilia	32,8	67,2	614,1
Sardegna	12,7	53,4	599,3
ITALIA	37,6	70,9	961,3

Fonte: Istat

Tavola 8.1.4 – Servizi integrativi al nido d'infanzia^(a). Indicatori per regione – Anno 2006

Regioni	Percentuale di comuni coperti dal servizio integrativo al nido	Indice di copertura territoriale del servizio (<i>per 100 bambini 0-2 anni</i>)	Indicatore di presa in carico degli utenti (<i>per 10.000 bambini 0-2 anni</i>)
Piemonte	7,4	41,6	356,3
Valle d'Aosta	23,0	41,4	836,6
Lombardia	13,6	34,9	232,4
Trentino - Alto Adige	40,1	69,4	380,4
Veneto	13,9	24,4	306,6
Friuli - Venezia Giulia	26,9	40,3	346,6
Liguria	60,4	40,9	415,2
Emilia - Romagna	35,2	58,3	400,0
Toscana	29,6	55,1	450,7
Umbria	26,1	59,9	213,6
Marche	13,4	40,3	193,5
Lazio	19,3	57,8	140,9
Abruzzo	15,1	25,2	96,2
Molise	0,0	0,0	0,0
Campania	27,9	25,6	42,6
Puglia	3,1	13,4	98,4
Basilicata	0,0	0,0	0,0
Calabria	1,2	6,9	58,7
Sicilia	2,6	1,6	17,6

Sardegna	7,2	31,2	266,8
ITALIA	16,3	33,5	209,8

(a) In questa categoria rientrano i micro nidi, i nidi famiglia e i servizi integrativi per la prima infanzia.

Fonte: Istat

Per quanto riguarda la specifica domanda del Comitato europeo dei diritti sociali se la legislazione italiana offre la possibilità ai genitori di ridurre o interrompere il lavoro a causa di malattia grave del figlio, si fa presente quanto segue.

L'art 47, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 151/2001, disciplina due distinte ipotesi di astensione del genitore dal lavoro: il congedo per malattia *"di ciascun figlio di età non superiore a tre anni"*, la cui fruizione è estesa fino al compimento del terzo anno di età del bambino, senza alcun limite di giorni ed il congedo per malattia del figlio *"di età compresa fra i tre e gli otto anni"*, attribuito entro il limite individuale di cinque giorni lavorativi di assenza all'anno. Quindi, la norma prevede espressamente che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi citati. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. La malattia non deve necessariamente essere nella fase acuta né essere grave. Per fruire di questa agevolazione è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Fino ai tre anni di età del bambino i permessi sono coperti da contribuzione figurativa, cioè sono computati nell'anzianità di servizio. Invece dopo i tre anni i permessi sono coperti solo parzialmente a seconda del reddito dei richiedenti.

Pertanto se il bambino si ammala, i genitori possono far fronte all'emergenza malattia con il congedo parentale (che ovviamente può essere fruito anche per malattia e senza necessità di alcuna documentazione probatoria) o con i permessi per malattia del bambino.

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, se retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

Invece, in presenza di un bambino con handicap in situazione di gravità viene data la possibilità ai genitori di un bambino di beneficiare, alternativamente, del prolungamento,

fino ai tre anni di vita del figlio, del congedo parentale ovvero del permesso giornaliero di 2 ore. Tale prolungamento decorre dal 6° mese successivo alla cessazione del congedo di maternità (art. 33 d.lgs. 151/2001) .

Altro istituto è l'aspettativa per esigenze personali o di famiglia che viene concessa per un periodo massimo di 12 mesi in un triennio purché la fruizione sia compatibile con le esigenze organizzative e di servizio dell'Ufficio. Può essere richiesta per periodi frazionati; in tal caso, tra un periodo e l'altro di fruizione, deve intercorrere un intervallo di 4 mesi di servizio attivo.

Qualora tale aspettativa sia richiesta per l'assistenza e l'educazione dei figli di età inferiore ai 6 anni, i relativi periodi, pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono valutabili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, riconosciuto con il sistema contributivo, nel limite massimo di 170 gg. per ciascun figlio (art.1, comma 40, lettera a) della Legge 333/1995 e successive modificazioni e integrazioni).

Secondo quanto disposto dal Decreto Ministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art.4 della Legge 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari), la lavoratrice e il lavoratore, sia pubblici che privati, possono richiedere (ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della Legge 53/2000), un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi¹⁹.

Ulteriori diritti per i genitori vengono disciplinati dall'art. 56 del D.lgs. 151/2001 che al riguardo stabilisce che la lavoratrice e il lavoratore (sia genitori biologici sia genitori adottivi/affidatari) al rientro sul luogo di lavoro dopo il congedo di maternità o paternità, o qualsiasi altro permesso legato alla cura dei figli, mantengono i medesimi diritti che avevano al momento della richiesta del congedo, e in particolare hanno diritto a rientrare nella stessa unità produttiva o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino e a conservare retribuzione, qualifica e mansioni precedenti l'assenza. La legge n.101 del 2008 (di conversione del decreto-legge 59/2008), ha modificato l'art. 56, aggiungendo un ulteriore diritto ai genitori di beneficiare degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi di

¹⁹ Per gravi motivi si intendono: a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma; b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma; c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

lavoro ovvero in via legislativa o regolamentare che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

§. 2 *Congedo parentale*

Come illustrato nel precedente rapporto del governo italiano, il Capo V del D.lgs. 151/2001, agli articoli 32 s.s., detta la disciplina relativa al congedo parentale²⁰ del lavoratore dipendente, regolandone gli aspetti normativi, i tempi di fruizione, l'eventuale prolungamento e i susseguenti trattamenti economici e previdenziali.

Il quadro normativo di riferimento è rimasto per buona parte invariato.

Rispetto a quanto descritto precedentemente, la Legge Finanziaria 2008 (Legge 24 dicembre 2007, n. 244) ha introdotto importanti novità per quanto concerne il congedo parentale in caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento.

In attuazione delle nuove disposizioni, i genitori adottivi e affidatari possono fruire del citato congedo entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia (non più entro 3 anni dall'ingresso), qualunque sia l'età del minore e comunque fino al raggiungimento della maggiore età dell'adottato/affidato (non più fino ai 6 anni di età - art. 36 del D.lgs. 151/01 sostituito dal comma 455 dell'art. 2, L. 244/2007).

Riguardo al trattamento economico, il nuovo articolo 36 prevede che l'indennità del 30% è riconosciuta per complessivi sei mesi, indipendentemente dal requisito reddituale, nei primi tre anni dall'ingresso del minore.

Viceversa, per il periodo di congedo richiesto oltre i tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, potranno essere indennizzati a tale titolo subordinatamente alla verifica delle condizioni reddituali previste dal comma 3 dell'art. 34 del D.lgs. 151/2001.

Un'ulteriore novità è stata introdotta dalla Legge Finanziaria 2007 (L. 27 dicembre 2006, n.296), che ha riconosciuto il diritto ai congedi parentali anche alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate²¹. Ad esse è corrisposto un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (o di ingresso del bambino in famiglia, in caso di adozione o affidamento), la cui misura è pari al 30 % della retribuzione media giornaliera. In caso di parto plurimo, tale diritto è riconoscibile per ogni bambino (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita).

²⁰ Periodo di astensione facoltativa dal lavoro che può essere utilizzato dai lavoratori e dalle lavoratrici entro i primi otto anni di vita del bambino.

²¹ Per "categorie assimilate" si intendono i collaboratori coordinati e continuativi.

Il citato diritto è subordinato alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. L'indennità compete sia alla madre lavoratrice che al padre lavoratore per i quali sia stato riscontrato il versamento di almeno 3 mensilità della contribuzione maggiorata dovuta alla gestione separata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità.

I periodi di astensione dall'attività lavorativa per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa, secondo quanto disposto dall'art. 35 comma 1 del D.lgs. 151/2001.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito derivante dall'attività di lavoro a progetto, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Ai sensi dell'art. 5 del citato decreto, durante i periodi di fruizione del congedo parentale, può essere anticipato ai fini del sostegno economico il trattamento di fine rapporto.

Fino al terzo anno di vita dei figli con grave disabilità, ai sensi dell'art.42 del D.lgs. 151/2001, uno dei genitori ha diritto al prolungamento dei congedi parentali, con indennità del 30% e senza limiti di tempo, o in alternativa al riposo giornaliero retribuito di due ore, e dal terzo anno in poi a tre giorni al mese di permesso retribuito per assistenza di cui alla legge 104/1992 (diritti dei portatori di handicap).

Successivamente al compimento dei 18 anni per poter usufruire di tali permessi è necessario che sussista convivenza con il figlio o che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

La Cassazione civile, sez. lavoro (Sentenza n.4623 del 25 febbraio 2010), ha riconosciuto alla lavoratrice madre, o al lavoratore padre, il diritto a fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito per ciascun minore (nella specie si trattava di un nucleo familiare composto da due gemelli, entrambi affetti da grave handicap).

Lo stesso articolo di cui sopra, al quinto comma, disciplina un'ulteriore fattispecie di congedo. La normativa riconosce ai genitori o, dopo la loro scomparsa, ai fratelli del disabile in situazione di gravità la possibilità di fruire di un congedo straordinario, per un periodo massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, (periodo massimo usufruibile, in maniera alternativa, dai soggetti aventi diritto).

Durante il citato congedo, al dipendente compete un'indennità rivalutabile pari all'ultima retribuzione e la relativa contribuzione figurativa fino ad un massimo di Euro 43.602,90 annui, rivalutabili secondo l'indice del costo della vita. Il congedo non comporta la decorrenza dell'anzianità, e non è utile ai fini della maturazione delle ferie.

Successivamente, la Corte Costituzionale, pronunciandosi sulla questione, ha ampliato la sfera degli aventi diritto.

La Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati, anche per il coniuge convivente con «soggetto con handicap in situazione di gravità», il diritto a fruire del congedo straordinario; quella in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità a fruire del congedo ivi indicato, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili ed infine nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del citato congedo il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave.

Il lavoratore non può usufruire dei congedi parentali per contribuire alle esigenze organizzative della famiglia, ma solo ed esclusivamente per la cura diretta dei figli. A tal fine è intervenuta la Suprema Corte, sezione lavoro, che nella sentenza del 16 giugno 2008, n.16207, ha stabilito che l'utilizzazione del congedo parentale, per lo svolgimento di una diversa attività lavorativa configura un abuso per sviamento della funzione propria del diritto ed è idonea ad essere valutata dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento.

**Numero lavoratori dipendenti (settore privato)
beneficiari di congedo parentale distinti per sesso**

Anni 2005-2009

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	214.228	13.821	228.049
2006	220.077	15.638	235.715
2007	232.682	18.724	251.406
2008	242.625	19.962	262.587
2009	248.557	23.454	272.011

**Numero lavoratori autonomi
beneficiari di congedo parentale**

Anni 2005-2009

Anno	Beneficiarie*
2005	2.473
2006	2.548
2007	2.499
2008	2.419
2009	2.444

* Per i lavoratori autonomi il congedo parentale è riconosciuto alle sole lavoratrici.

**Numero lavoratori "parasubordinati"
beneficiari di congedo parentale**

Anni 2005-2009

Anno	Beneficiari**
2005	-
2006	8
2007	517
2008	1.097
2009	1.019

** Il congedo parentale è stato introdotto dalla legge n. 296/2006. Il numero dei beneficiari uomini è irrilevante.

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

In risposta alla richiesta del Comitato dei diritti sociali di conoscere le misure legislative adottate in Italia per tutelare i lavoratori con responsabilità familiari nel caso in cui vengano licenziati per tali responsabilità si fa presente quanto segue.

È utile notare innanzitutto l'evoluzione svoltasi nell'ordinamento, si è passati da una tutela solo protettiva della lavoratrice madre ad una più ampia garanzia del minore, individuato quale destinatario finale della protezione.

È stata inoltre sottolineata sempre di più la posizione genitoriale in quanto tale, comprensiva perciò anche della figura paterna.

Per quanto concerne il divieto di licenziamento, che opera dall'inizio del periodo di gravidanza e si conclude al compimento di un anno di età del bambino, si rinvia a quanto indicato all'articolo 8 del presente rapporto.

È invece opportuno, in questa sede, segnalare che il sesto comma dell'art. 54 del D.lgs.151/2001 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'art. 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”*.

La legge prevede che la lavoratrice o il lavoratore licenziati durante il periodo nel quale opera il divieto, per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, devono presentare entro 90 giorni dal licenziamento stesso: 1) richiesta di ripristino del rapporto di lavoro; 2) certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Dal punto di vista delle sanzioni, la legge stabilisce la nullità del licenziamento, la continuazione del rapporto e il diritto (facente capo al lavoratore) al risarcimento danni che viene calcolato in base alle retribuzioni non percepite a causa degli atti illegittimi.

Al riguardo, si riportano, di seguito, alcune sentenze indicative degli orientamenti della giurisprudenza in materia:

“L’infondatezza nel merito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti della lavoratrice madre può avvalorare la natura discriminatoria del licenziamento stesso, qualora il carattere non veritiero della sua motivazione faccia emergere diversi, soggettivi e illeciti, motivi di allontanamento della lavoratrice madre a pochi giorni dalla richiesta della stessa di un congedo parentale. Il licenziamento determinato da motivo discriminatorio fondato sulla maternità determina ai sensi dell’art. 25 D.Lgs. 11/4/06 n. 198 la nullità del licenziamento ai sensi dell’art. 3 L. 11/5/90 e comporta l’applicazione della tutela reale di cui all’art. 18 SL.” (Tribunale di Pisa 02/04/2009).

“Pone in essere un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che licenzi una lavoratrice per il suo stato di gravidanza, fuori dai casi consentiti dal Testo Unico (D.lgs.151/2001) con conseguente obbligo del datore di lavoro, sul piano della rimozione degli effetti, di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, di pagare alla stessa le retribuzioni dal momento dell’offerta della prestazione lavorativa e di risarcire il danno non patrimoniale”. (Tribunale di Pistoia 27/10/2005)

Qualora si accerti in maniera inequivocabile che la lavoratrice madre abbia subito un trattamento discriminatorio, culminato con il licenziamento, lo stesso deve considerarsi nullo. Deriva da ciò l’applicazione dell’art. 18, L. n. 300/1970, ai sensi del quale la nullità del licenziamento implica: l’obbligo di reintegrazione; il risarcimento del danno mediante pagamento della retribuzione dal giorno del licenziamento a quello del reintegro; l’obbligo di versamento dei contributi previdenziali relativi al medesimo periodo; ogni altra conseguenza di legge. (Tribunale di Pisa 3 marzo 2009 RG 238 2008).

La Suprema Corte (Cass. 15 settembre 2004, n. 18537) ha enunciato il principio di diritto per cui il licenziamento intimato alla lavoratrice dall’inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino è, ai sensi dell’art. 2, comma 2, L. n. 1204/1971 (ora art. 54 della Legge 151/2001), nullo ed improduttivo di effetti; il rapporto deve quindi ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall’inadempimento, in ragione del mancato guadagno, pur evincendosi, dalla motivazione della sentenza, una presa di posizione più generale sull’inapplicabilità dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori nel caso di licenziamento della lavoratrice in periodo di gravidanza e puerperio.