



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



MATERNITA' E PATERNITA'

*Gli obblighi e le opportunità
per il datore di lavoro*

Pubblicazione a cura di

Ufficio della Consiglieria di Parità
della Provincia di Venezia

Direzione Territoriale del Lavoro
di Venezia



Con la collaborazione di:

INPS di Venezia

INAIL di Venezia

Azienda ULSS 10 Veneto Orientale

Azienda ULSS 12 Veneziana

Azienda ULSS 13

Azienda ULSS 14

Ufficio della Consigliera di Parità

Viale Sansovino 3-5

30173 Mestre

Tel. 0412501356 Fax 0412501381

E-mail: consigliera.parita@provincia.venezia.it

Web: www.pariopportunita.provincia.venezia.it

Direzione Territoriale del Lavoro di Venezia

Via Ca' Venier, 8

30172 Mestre

Tel. 0415042085 Fax 0415040190

E-mail: dpl-Venezia@lavoro.gov.it

Web: www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/VE

INPS di Venezia - Direzione Provinciale

Dorsoduro 3519/I

30123 Venezia

Tel. 0412702511

E-mail: direzione.venezia@inps.it

Web: www.inps.it/agendasedi/venezia

Inail Venezia terraferma

Via Della Pila 51

30175 Venezia (VE)

Tel. 0412573211

E-mail: veneziaterraferma@inail.it

Web: www.inail.it

Azienda ULSS 10 Veneto Orientale

Piazza de Gasperi, 5

30027 San Donà di Piave

Tel. URP 0421228057

E-mail: urp@ulss10.veneto.it

Web: www.ulss10.veneto.it

Azienda ULSS 12 Veneziana

Via Don Tosatto, 147

30174 Mestre

Tel. 2607111

E-mail: azienda.sanitaria@ulss12.ve.it

Web: www.ulss12.ve.it/

Azienda ULSS 13

Via Mariutto, 76

30035 Mirano

Tel. URP 041 5795406

PEC: protocollo@ulss13mirano.telecompost.it

Web: www.ulss13mirano.ven.it

Azienda ULSS 14 Chioggia

Strada Madonna Marina, 500 - 30015 Chioggia (VE)

Tel. 041 55 34 111

PEC: asl14@pecveneto.it

Web: www.asl14chioggia.veneto.it

Premessa

La Consigliera Provinciale di Parità, la Direzione Territoriale del Lavoro, la sede provinciale INPS, la sede provinciale INAIL e le Aziende Sanitarie locali, in quanto istituzioni impegnate a vario titolo nella tematica della tutela della maternità e paternità, da tempo collaborano allo scopo di proporre e fornire un servizio sempre più efficiente ed efficace nei riguardi degli utenti.

In quest'ottica, i soggetti coinvolti hanno fortemente voluto la promozione e diffusione del presente opuscolo, consapevoli che un approccio sinergico e condiviso sia un'appropriata risposta alle esigenze di conoscenza e corretta applicazione della normativa, ai fini anche della tutela sostanziale della lavoratrice madre/lavoratore padre.

La pubblicazione si propone d'essere una "piccola bussola" (non esaustiva), per il datore di lavoro e per i lavoratori, finalizzata ad orientare il lettore tra le varie fonti normative, anche con l'obiettivo di evidenziare le opportunità che le leggi offrono in argomento.

Un ausilio concreto ai datori di lavoro che intrecciano il tema della maternità e della paternità, scegliendo di declinare il loro ruolo di garanti della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, come occasione di crescita.

Uno stimolo per condividere, ciascuno per quanto di competenza, la responsabilità collettiva di accogliere il nascituro come ricchezza e risorsa per il futuro.

Per rendere più agevole la consultazione si è pensato di predisporre l'opuscolo su due fronti, uno più specificatamente indirizzato al datore di lavoro, l'altro dedicato alla lavoratrice madre/lavoratore padre.

Con la speranza di essere riusciti a realizzare uno strumento utile e di agevole consultazione si auspica una interessata lettura delle pagine che seguono.

Federica Vedova
Consigliera di Parità di Venezia

Stefano Marconi
Direttore DTL Venezia

Venezia, marzo 2012

INDICE DEGLI ARGOMENTI

Estensione del congedo di maternità (maternità anticipata e posticipata)	pag. 5
Approfondimenti: Principali fattori di rischio lavorativo della donna in gravidanza e puerperio	pag. 6
Fattori di rischio	pag. 7
Altri fattori di rischio	pag. 8
Attività lavorative - Esempi	pag. 9
Le dimissioni rese dalla lavoratrice madre in periodo di tutela	pag. 11
Il divieto di licenziamento	pag. 11
Buone pratiche nei luoghi di lavoro	
I finanziamenti dell'articolo 9 legge n. 53/2000	pag. 13
Normativa di riferimento	pag. 15
Siti utili	pag. 15

Testi e impaginazione a cura di:
Federica Vedova, Marta Mereu Ufficio della Consigliera di Parità
Daniela Sgrò, Laura Tagliabue, Stefano Marconi DTL di Venezia
Cristina Scarpa INPS Venezia
Andrea Bitozzi SPSAL ULSS 10 Veneto Orientale
Antonella Andolfi ULSS 12 Veneziana

ESTENSIONE DEL CONGEDO DI MATERNITA'

(cosiddetta maternità anticipata e posticipata)

Che cos'è

E' l'astensione obbligatoria dal lavoro della donna lavoratrice a tutela della propria salute e di quella del nascituro (o dell'adottato/affidato), qualunque mansione svolga, che dà diritto all'indennità di maternità pari all'80% della retribuzione. Alcuni CCNL prevedono in misura diversa una integrazione alla percentuale di indennità prevista dall'INPS.

Cosa Fare

Per condizioni di salute della lavoratrice:

Il datore di lavoro, appreso lo stato di gravidanza a rischio della lavoratrice, deve immediatamente allontanarla dal lavoro e attendere il provvedimento di interdizione dal lavoro rilasciato dalla Direzione Territoriale del Lavoro^{NOTABENE}.

Per le condizioni di lavoro o ambientali:

Il datore di Lavoro, appreso lo stato di gravidanza o puerperio della lavoratrice, qualora i risultati della valutazione dei rischi, già effettuata, rilevino un rischio per la sicurezza e la salute della stessa, immediatamente deve:

1. Modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro;
2. Se, per motivi organizzativi o produttivi, ciò non è possibile, spostare la lavoratrice ad altre mansioni anche inferiori (mantenendo la stessa retribuzione) dandone contestuale informazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, che, fatti gli opportuni accertamenti, può comunque disporre l'interdizione dal lavoro;
3. Qualora non fosse possibile neanche il cambio mansione, comunicare immediatamente alla Direzione Territoriale del Lavoro competente che provvederà all'interdizione dal lavoro della lavoratrice.

Il Provvedimento^{NOTABENE}

La Direzione Territoriale del Lavoro, ricevuta la comunicazione del datore di lavoro con allegato il certificato di gravidanza o l'autocertificazione della nascita, fatti gli opportuni accertamenti, dispone l'astensione anticipata dal lavoro della lavoratrice o posticipata fino ai sette mesi di età del bambino. Il provvedimento di interdizione dal lavoro decorre dalla data della domanda.

NOTA BENE Il decreto legge n. 5 del 9 febbraio 2012, pubblicato nella GU n. n.33 del 9-2-2012 a partire dal mese di aprile 2012 prevede che, nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro sia disposto, non più dalla Direzione Territoriale del Lavoro, bensì dalla Azienda Sanitaria Locale con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. Alla data di stampa della presente guida il decreto legge non è ancora stato convertito.

APPROFONDIMENTI

Principali fattori di rischio lavorativo della donna in gravidanza e in puerperio

Molti aspetti legati al lavoro possono influire negativamente sulla salute della donna e del bambino durante la gravidanza o nel periodo dell'allattamento.

In base all'art 17 del D. Lgs. n. 81/2008 il datore di lavoro deve valutare attentamente tutti i rischi presenti nel luogo di lavoro a prescindere che siano o meno normati da legge, anche tenendo conto del possibile stato di gravidanza delle lavoratrici (art 28 D. Lgs. n. 81/2008). L'esito della valutazione dei rischi per le donne in gravidanza deve essere comunicato dal datore di lavoro alle lavoratrici (art. 11 comma 2 D. Lgs. n. 151/2001).

Ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 i soggetti che devono tutelare la donna in gravidanza o allattamento, sono i seguenti:

- il datore di lavoro, che è sempre coinvolto in quanto obbligato alla valutazione di tutti i rischi e che in caso di dubbi o difficoltà interpretative può rivolgersi anche allo SPSAL;
- il medico competente, qualora presente in azienda, coinvolto come consulente tecnico che collabora con il datore di lavoro nella valutazione dei rischi ed è a conoscenza delle problematiche sanitarie legate alla gravidanza e del ciclo tecnologico aziendale;
- il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP aziendale) che è sempre coinvolto, collaborando col datore di lavoro, nell'individuazione dei fattori di rischio, nel fornire informazione sui rischi stessi e nell'elaborare misure preventive e protettive;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS aziendale o territoriale) che può essere interpellato qualora vi siano difficoltà fra il datore di lavoro e la lavoratrice, in quanto interfaccia tra il singolo lavoratore e gli altri soggetti della prevenzione;
- il servizio di vigilanza delle ULSS - SPSAL (Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) competente per territorio (dove è ubicata l'azienda) può agire autonomamente o essere contattato dalla lavoratrice per verificare la corretta applicazione della norma-

- tiva in materia. Il servizio di vigilanza delle ULSS - SPSAL può anche svolgere la funzione di organo tecnico consultivo nei casi di verifiche disposte dalla Direzione Territoriale del Lavoro.
- Il servizio ispettivo (unità operativa vigilanza tecnica) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Considerate le difficoltà riscontrabili nell'identificare gli elementi che possono influire negativamente sulla salute della donna e del bambino durante la gravidanza o nel periodo dell'allattamento, di seguito vengono elencati i principali fattori di rischio e alcune attività lavorative che, più di altre, possono determinare dubbi interpretativi.

FATTORI DI RISCHIO

Esposizione ad agenti chimici: fumi, gas, polveri, vernici, diluenti, oli, piombo, mercurio, diserbanti, disinfettanti, detergenti, sostanze allergizzanti:

- *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*

Rischio cancerogeno da fumo di sigaretta: l'esposizione professionale a fumo passivo (bariste, cameriere in locali per fumatori):

- *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*

Esposizione ad agenti fisici, quali:

1. **Rumore**, con esposizioni quotidiane comprese fra 80 e 85 dB(A) sono considerate incompatibili con la gravidanza:
 - *astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza.*
2. **Rumore** con esposizioni quotidiane superiori a 85 dB(A) sono considerate incompatibili con la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto:
 - *astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*
3. **Vibrazioni** trasmesse a tutto il corpo:
 - *cambio mansione o astensione dal lavoro durante la gravidanza.*
4. **Vibrazioni** trasmesse al sistema mano-bracci, per la possibile insorgenza di disturbi vascolari, osteoarticolari, neurologici aggravati da gravidanza ed allattamento:
 - *cambio mansione o astensione dal lavoro durante la gravidanza.*
5. **Radiazioni ionizzanti:**
 - *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidan*

za e fino a sette mesi di età del bambino.

6. **Campi elettromagnetici** (es. addette a saldatura ad alta frequenza, saldatura su materie plastiche, addette a macchinari per fisioterapia):
 - *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*
7. **Microclima sfavorevole** (es. lavorare a temperature troppo basse - come in celle o magazzini frigoriferi - o troppo elevate - addette a forni, stiratrici):
 - *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*

Esposizione ad agenti biologici: esposizione a materiali biologici potenzialmente infettanti di provenienza umana o animale (sangue, urine, deiezioni ecc.):

- *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*

ALTRI FATTORI DI RISCHIO:

Lavori comportanti assistenza e cura, pericolo di aggressione: (reparti di malattie nervose o mentali, istituti di assistenza per disabilità psichiche e mentali, comunità terapeutiche, centri diurni, operatrici di polizia e di vigilanza urbana con controllo territoriale, operatrici penitenziarie):

- *cambio mansione o astensione dal lavoro nel periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del bambino.*

La movimentazione manuale di carichi (quale il sollevamento, il traino, la spinta manuale di carichi, anche leggeri) deve essere sempre vietata in gravidanza; mentre nel periodo di allattamento deve essere attentamente valutata, caso per caso, ricorrendo a misure di buona tecnica e buona prassi (es. indice di sollevamento NIOSH).

Fattori ergonomici sfavorevoli: movimenti frequenti e ripetitivi degli arti superiori, prolungato stazionamento in piedi (per più di metà dell'orario), posture obbligate o incongrue, sono condizioni da *evitare in gravidanza*.

Uso di impalcature, scale fisse o mobili: (attività disagiata ad elevata probabilità di infortuni) è *vietato in gravidanza*.

Lavoro su macchine mosse a pedale: nei casi in cui il pedale determini il movimento della macchina ovvero comporti il sollevamento e lo spo-

stamento di tutto l'arto, implicando fatica fisica e postura incongrua, è *vietato in gravidanza*.

Lavoro notturno: è *vietato in gravidanza* e fino al primo anno di età del bambino. Se non è possibile la collocazione della lavoratrice in attività lavorativa diurna, anche con cambio mansione, è prevista l'astensione dal lavoro.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni, o in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni.

ATTIVITA' LAVORATIVE - ESEMPI

Cassiera di supermercato

In questa mansione vi sono criticità da tenere presenti:

- gli spazi dimensionali tra cassa e nastro trasportatore sono di solito esigui e non tengono conto delle modifiche della donna in gravidanza soprattutto a partire dal 5° mese;
- rotazioni del busto tra la cassa e il nastro trasportatore;
- piegamenti del tronco in avanti per eseguire le operazioni e quindi aggravio della pressione addominale e mancato scarico del peso sullo schienale della seggiola;
- vi può essere una movimentazione ripetuta degli arti superiori con sovraccarico muscolotendineo;
- vi può essere una movimentazione manuale di carichi determinata dalla necessità di manipolare confezioni relativamente pesanti di prodotti (ad esempio confezioni di acqua, detersivi);
- il ritmo di lavoro che in alcune fasce orarie può diventare intenso.

Per queste considerazioni si deve ritenere che spesso la mansione di cassiera di supermercato non può essere svolta in gravidanza (cambio mansione o astensione dal lavoro), può essere un lavoro invece compatibile con il puerperio.

Insegnante di scuola materna

In questo caso si deve valutare la presenza dei seguenti fattori di rischio:

- movimentazione manuale di carichi (bambini fino ai 6 anni di età);
- assunzione di posture incongrue (frequenti piegamenti e flessioni

- del busto in avanti);
- rischio biologico (cura ed igiene della persona, malattie esantematiche, stretto contatto con soggetti in comunità a maggior rischio di contagio). Alcune malattie infettive (rosolia tra tutte) sono pericolose in gravidanza per la possibilità di indurre malformazioni fetali.

Per queste considerazioni si deve ritenere che la mansione di insegnante di scuola materna non può essere svolta in gravidanza (cambio mansione o astensione dal lavoro) e nemmeno fino ai sette mesi di età del bambino.

Insegnante di scuola primaria:

In questo caso si deve valutare la presenza del seguente fattore di rischio:

- rischio biologico (cura e igiene della persona, malattie esantematiche, stretto contatto con soggetti in comunità a maggior rischio di contagio). Nella scuola primaria (ex elementari), anche se attenuato, permane un potenziale rischio biologico tranne nei soggetti con copertura immunitaria (precedente infezione, vaccinazione).

Cameriera di sala

Tale mansione è quasi sempre a rischio. Infatti è svolta in piedi, vi sono flessio-torsioni del busto, movimentazione manuale di carichi (ad es. apparecchiatura e sbarazzo tavoli, pulizia dei locali, movimentazione tavoli e sedie). Anche se l'organizzazione del lavoro prevede un orario giornaliero part time, è prassi ritenere che per tale tipologia di lavoro vi siano condizioni di stress psicofisico della lavoratrice *non compatibili con lo stato di gravidanza*.

Terapista della riabilitazione (fisioterapista)

Tale professione è *incompatibile con lo stato di gravidanza* mentre potrebbe essere svolta durante il periodo dell'allattamento a condizione che il centro dove opera la fisioterapista si occupi solo di riabilitazione motoria e non vi sia la contemporanea presenza di altre specialità che potrebbero esporre a rischio biologico (tipo riabilitazione respiratoria in soggetti con BPCO) o utilizzo diretto di apparecchiature sviluppanti campi elettromagnetici.

Parrucchiera/estetista

Se dalla valutazione dei rischi si documenta la presenza di rischio chimico, la mansione di parrucchiera è *incompatibile in gravidanza ed al-*

lattamento. Nel caso della mansione di estetista deve essere valutata la presenza di rischio biologico (ad esempio il contatto accidentale con liquidi biologici) che, se presente, rende incompatibile la mansione in gravidanza ed allattamento.

Gli esempi appena riportati non sono da considerarsi esaustivi, ma rappresentano solo l'esempio di come alcune professioni/mansioni possono esporre la donna in gravidanza/allattamento a fattori di rischio a prima vista sottovalutati.

Il datore di lavoro e le lavoratrici possono acquisire ulteriori informazioni telefonando alle segreterie degli SPSAL competenti per territorio.

LE DIMISSIONI RESE DALLA LAVORATRICE MADRE IN PERIODO DI TUTELA

Cosa sono

Si tratta dell'evento per cui la lavoratrice, per libera scelta, decide di lasciare il posto di lavoro, essendo in stato di gravidanza o madre di un figlio/a minore di un anno d'età. Le norme che disciplinano l'istituto in linea di massima si applicano anche:

- al lavoratore padre che fruisca del congedo di paternità;
- in caso di adozione o di affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Quando opera?

Dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno d'età del figlio/a.

Come opera?

In connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

Si applica sempre il divieto di licenziamento?

No, esso non trova applicazione nei seguenti quattro casi:

- Caso di colpa grave della lavoratrice (es. furto);
- Cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- Scadenza del contratto a termine;
- Esito negativo della prova.

Cosa succede se il datore di lavoro ha licenziato la lavoratrice nel periodo in cui vige il divieto ed essendo a conoscenza dello stato di gravidanza?

Il licenziamento è **NULLO**, il comportamento del datore di lavoro è passibile di sanzione amministrativa.

Quindi:

La lavoratrice **NON** può (salvo i quattro casi visti) essere licenziata nel periodo di tutela, ossia da quando comunica lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno d'età del bambino.

Mentre:

La lavoratrice può dimettersi anche durante il periodo di tutela.

Tuttavia:

Vista la diffusione del fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri, la norma prevede l'accertamento della **VOLONTARIETA'** della scelta della lavoratrice di dimettersi.

Cosa deve fare il datore di lavoro cui la lavoratrice in periodo di tutela comunica la propria decisione di dimettersi?

Invitare la lavoratrice a presentarsi **PERSONALMENTE** presso la Direzione Territoriale del Lavoro per chiedere la convalida delle proprie dimissioni.

La lavoratrice dovrebbe portare la lettera di dimissioni in triplice copia, un documento di riconoscimento in corso di validità, il codice fiscale e l'ultimo prospetto di paga.

Il provvedimento

Al termine della procedura descritta, il Funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro emette il provvedimento di convalida, cui viene allegata la lettera di dimissioni della lavoratrice. Il provvedimento viene emesso in triplice copia, sarà onere della lavoratrice consegnare una copia del provvedimento al datore di lavoro, che la conserverà con tutta la documentazione della lavoratrice.

Indennità:

- La lavoratrice dimissionaria ha diritto all'indennità di preavviso da parte del Datore di lavoro e **NON** è tenuta a lavorarlo;
- La lavoratrice che si dimette entro il primo anno di vita del bambino ha diritto (ove ci sia la prevista copertura contributiva) all'indennità di disoccupazione da parte dell'INPS.

Procedura affine a quella sopra descritta è prevista in caso di dimissioni della lavoratrice rese dal giorno della richiesta delle pubblicazioni a un anno dopo la celebrazione del matrimonio.

BUONE PRATICHE NEI LUOGHI DI LAVORO

I finanziamenti dell'art. 9 legge n. 53/2000

Nell'ottica di sostenere maggiormente il tema della maternità e della paternità, in un tessuto sociale che accolga il progetto natalità come ricchezza collettiva e non come nuovo intoppo alle organizzazioni del lavoro e alle dinamiche di un mercato che non conosce umanità, esiste un utile strumento normativo che va a premiare il mondo del lavoro privato, e le realtà pubbliche sanitarie: l'articolo 9 della legge 8 marzo 2000 n. 53 - **Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro** [così come modificato dall'articolo 38 della legge 18 giugno 2009, n. 69 (GU n. 140 del 19 giugno 2009)].

«Art. 9. - Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro

1. Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, [...], è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi 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 i quali attuino accordi contrattuali che prevedano le seguenti tipologie di azione positiva:

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

b) programmi ed azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione;

c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

2. Destinatari dei progetti di cui al comma 1 sono lavoratrici o lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

3. Una quota delle risorse di cui al comma 1, da stabilire con il provvedimento di cui al comma 4, è, inoltre, impiegata per l'erogazione di contributi in favore di progetti che consentano ai titolari di impresa, ai lavoratori autonomi o ai liberi professionisti, per esigenze legate alla maternità o alla presenza di figli minori ovvero disabili, di avvalersi della collaborazione o sostituzione di soggetti in possesso dei necessari requisiti professionali.

4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato alle politiche per la famiglia, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali e con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata, nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo e, in particolare, la percentuale delle risorse da destinare a ciascuna tipologia progettuale, l'importo massimo finanziabile per ciascuna tipologia progettuale e la durata delle azioni progettuali. In ogni caso, le richieste dei contributi provenienti dai soggetti pubblici saranno soddisfatte a concorrenza della somma che residua una volta esaurite le richieste di contributi dei soggetti privati.

5. Le risorse di cui al comma 1 possono essere, in misura non superiore al 10 per cento, destinate alle attività di promozione delle misure in favore della conciliazione, di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni da effettuare anche attraverso reti territoriali».

Il Regolamento recante criteri e modalità per la concessione dei contributi di cui all'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 prevede che ogni anno vengano aperti tre bandi nei quali è possibile presentare la richiesta di finanziamento entro i mesi di febbraio, giugno ed ottobre.

Ogni azienda può ricevere fino ad un massimo di **500.000 €** per progetti della durata di 24 mesi, mentre i **titolari di impresa o liberi professionisti** possono ricevere fino ad un massimo di **35.000 €** per progetti della durata di 12 mesi.

Per la compilazione della domanda esistono una guida di supporto per la stesura dei progetti e una piattaforma informatica presso il sito del Dipartimento per le politiche della famiglia (www.conciliazione.politichefamiglia.it).

Normativa di riferimento

D. Lgs. n. 151/2001 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”

Legge n. 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

D. Lgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

Siti utili

www.lavoro.gov.it

www.inps.it

www.lavoro.gov.it/lavoro/dpl/VE

www.politichefamiglia.it

www.pariopportunita.provincia.venezia.it