# Sapere di avere DIRITTI

Quadro realizzato dalla pittrice Ilaria Berenice Gasperoni

Far valere i propri diritti nel luogo di lavoro e nella società

Sindacato dei Lavoratori
SdL
intercategoriale

**NOTA E INDIRIZZI UTILI**

Questo opuscolo informa su diritti derivanti dalle leggi nazionali, con alcuni accenni relativi alla contrattazione del pubblico impiego (Enti Locali, Sanità Pubblica, Ministeri, ecc.). Ovviamente, il contratto collettivo nazionale di riferimento per alcuni comparti o gli accordi aziendali possono prevedere condizioni di miglior favore. Pertanto, invitiamo a contattare le delegate e i delegati di SdL intercategoriale sul posto di lavoro o la Sede provinciale territorialmente competente, di cui viene indicato il riferimento di seguito.

Sedi SdL intercategoriale:

**MILANO** - v. Pietro Calvi 29
tel. 02.7492485 fax 02.7492503
sdlmilano@tiscali.it
**Sportello legale**
tel. 02.7492485 – 02.70128880 previo appuntamento
**Sportello migranti**
tel. 02.7492485
migranti.mi@sdlintercategoriale.it
aperto tutti i lunedì dalle 9.30 alle 12.30 presso la sede di via Calvi 29
e venerdì dalle ore 13.00 alle 14.30 presso aula sindacale
dell'H San Raffaele – via Olgettina 60
**Sportello donna**
tel. 02.70128880 aperto tutti i martedì dalle 9.30 alle 13

**BRESCIA** - Via del Sostegno 8/c
Tel/fax 030/224335
sede.brescia@sdlintercategoriale.it

**CREMONA** - Via Cavo Cerca 8/a
Tel/fax 0372 450051

**CREMA** - Via Cappuccini 41
Tel/fax 0373 230442

**ALTO MILANESE**
Via Genova 6 (ang. Via Zara) - Busto Arsizio (VA)
Tel/fax 0331 677736
sdlaltomolanese@tiscali.it

info@sdlintercategoriale.it www.sdlintercategoriale.it

# Indice


- Presentazione Pag. 04
- Le donne e le conquiste del ‘900 Pag. 06
- Le iniziative 2010 della Marcia Mondiale delle Donne Pag. 10

PARI OPPORTUNITÀ Pag. 12

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ Pag. 16

CONGEDO PARENTALE Pag. 21

CONGEDI E PERMESSI PER LA CURA DEI FAMIGLIARI Pag. 26

ASSISTENZA, INTEGRAZIONE SOCIALE E DIRITTI DELLE PERSONE DIVERSAMENTE ABILI Pag. 28

CONSULTORI E LEGGE 194/78 Pag. 34

VIOLENZA SESSUALE E STALKING (ATTI PERSECUTORI) Pag. 37

PART-TIME Pag. 38

MIGRANTI Pag. 39

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO Pag. 39

# Presentazione

Nel 2010 ricorre il centenario dell'istituzione della Giornata internazionale della Donna, avvenuta nel 1910, in occasione della prima commemorazione della tragedia avvenuta a Chicago (o a New York, gli storici forniscono versioni diverse) l'8 marzo 1908. Le lavoratrici dell'industria tessile Cotton iniziarono a protestare contro le condizioni in cui erano costrette a lavorare. Lo sciopero proseguì per diversi giorni finché, l'8 marzo, il padrone fece la serrata. Lo stabilimento prese fuoco e le 129 operaie, in gran parte italiane e di origine ebraica, morirono bruciate nella loro fabbrica, le cui porte e finestre erano sbarrate. La data è poi diventata il simbolo della lotta delle donne nel lungo percorso di emancipazione e di liberazione, che ha attraversato tutto il '900 e che ancora prosegue nel nostro tempo.

Gli eventi della cronaca recente e la nostra esperienza di delegate sindacali ci pongono interrogativi sull'arretramento rispetto alle conquiste del femminismo: non solo sulla procreazione è continua l'ingerenza religiosa, si pensi al percorso faticoso per l'introduzione in Italia della pillola abortiva (RU 486); ma anche nel ruolo di cura dei figli, dei disabili, dei genitori anziani, i diritti delle donne sembrano arretrare, di pari passo con lo smantellamento dei servizi pubblici (nidi, case di cura, lungodegenze ospedaliere, istituti per disabili, ecc.).

Quest'anno si aggiunge il varo della legge che aumenta progressivamente l'età pensionabile per le lavoratrici del pubblico impiego a 65 anni, cancellando l'anticipo di cinque anni rispetto agli uomini, introdotto a compensazione parziale del superlavoro domestico delle donne. Si aggiungono i licenziamenti, moltissimi anche nella scuola, la cassa-integrazione. La normativa che evitava la pessima prassi delle "dimissioni in bianco" fatte firmare al momento dell'assunzione e tenute nel cassetto fino alla prima gravidanza, è durata pochi mesi, cancellata col pretesto della semplificazione burocratica.

Alla donna lavoratrice viene richiesto di farsi comunque carico di tutto e tutti. Spesso senza nemmeno sapere che esistono alcuni diritti, alcune leggi fatte per venire incontro alle donne o per affermare le pari opportunità. Come delegate del Sindacato del Lavoratori SdL intercategoriale, ogni giorno aiutiamo lavoratrici e lavoratori a conoscere e far applicare queste leggi. Per questo, abbiamo pensato che nella giornata internazionale della donna, purtroppo tramutata in occasione consumistica, fosse utile regalare alle donne uno strumento per far valere i propri diritti sul luogo di lavoro e nella società.

Una parte della normativa elencata ha anche l'obiettivo di condividere con gli uomini diritti, ma soprattutto doveri. Questo è, ad esempio, lo spirito della

legge sui congedi parentali che "premia" i padri che decidono di prendersi cura dei figli con un mese aggiuntivo di aspettativa.

Il nostro impegno come sindacato va oltre l'applicazione delle leggi. Quotidianamente lottiamo per conquistare nuovi diritti per le donne, riguardo alla sicurezza e alla prevenzione delle malattie professionali, alla condizione delle immigrate, contro la dilagante precarietà, che si traduce per le donne in precarietà del proprio progetto di vita, alla possibilità di poter trasformare il proprio orario di lavoro da tempo pieno a part-time, contro tutte le vessazioni, dal mobbing alle molestie e molto altro ancora.

**Tra la festa il rito e il silenzio… scegliamo la lotta!**

*Delegate sindacali SdL intercategoriale*

Milano, 8 marzo 2010

# Le donne e le conquiste del '900

• **Diritto di voto:** il 2 GIUGNO 1946, l'Italia va alle urne per il referendum istituzionale. Per la prima volta il voto viene esteso alle donne.

• **Parità salariale:** art. 37 della Costituzione, regolato da una legge solo nel ’57, in applicazione di una convenzione internazionale del BIT. Con un accordo interconfederale del 1960, si decide l'eliminazione dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle tabelle remunerative differenti per uomini e donne. Viene così sancita la parità formale e sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Le clausole di nubilato vengono definitivamente vietate con la legge n. 7 del '63.

• **Divorzio:** L. 898 del 1970, approvazione della legge sul divorzio. 12 maggio 1974: vittoria del No al referendum popolare per l'abrogazione della legge.

• **Maternità:** L. 1204 del 1971; viene estesa la tutela della maternità alle lavoratrici dipendenti. Amplia ed estende i diritti introdotti dalla prima legge (L. 860 varata nel 1950) sui diritti e le tutele delle lavoratrici, che definisce per la prima volta le assenze per maternità, ore di allattamento e divieto di licenziamento entro il primo anno di vita del bambino.

• **Asili nido:** L. 1044 del 1971; l'obiettivo di questa legge è realizzare un servizio a supporto delle famiglie e soprattutto delle donne, onde favorirne la permanenza nel mondo del lavoro anche dopo la nascita dei figli. Inoltre si è voluto affermare il diritto del bambino alla socializzazione e allo sviluppo armonico della sua personalità.

• **Diritto di famiglia:** L. 151 del 1975; viene varata la riforma del diritto di famiglia che introduce la parità tra uomini e donne nell'ambito familiare: la

potestà sui figli, infatti, spetta a entrambi i coniugi, che hanno identici diritti e doveri, e non più solo al padre. In attuazione del principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi.

• **Legge di parità (in materia di lavoro):** L. 903 del 1977; ha rappresentato la più importante svolta culturale nei confronti delle donne. Si passa dal concetto di tutela per la donna lavoratrice al principio del diritto di parità nel mondo del lavoro. Vengono introdotte norme più avanzate in materia di maternità e primi elementi di condivisione fra i genitori nella cura dei figli. Nel marzo 2000, la legge 53 sui "congedi parentali" ha recepito i nuovi diritti di paternità in materia di assenza facoltativa.

• **Interruzione volontaria della gravidanza:** L. 194 del 1978 "Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza". La legge ha come scopo principale la prevenzione delle gravidanze indesiderate, oltre che contrastare l'aborto clandestino.

• **Legge pari opportunità (Azioni positive):** L. 125 del 1991, fortemente voluta dalle donne, questa legge è uno strumento in grado di intervenire, rimuovere le discriminazioni e far avanzare l'idea di uguali opportunità uomo-donna nel lavoro. La L. 125 ha rappresentato un importante passo in avanti per rendere visibile e valorizzare la presenza e il lavoro delle donne nella società, nel mondo del lavoro e nella famiglia. Purtroppo resta ancora sostanzialmente disapplicata. Oltre 400 i progetti approvati in 8 anni. (Nel 2000 L. 196 di modifica)

• **Imprenditoria femminile:** L. 215 del 1992; l'imprenditoria femminile è in forte sviluppo: il 35% delle nuove imprese giovanili sono guidate da donne. Questa legge, promuovendo l'uguaglianza sostanziale, pari opportunità economiche e imprenditoriali, favorisce la nascita di imprese composte per almeno il 60% da donne, società di capitali gestiti per almeno 2/3 da donne e imprese individuali, che aumentano ogni anno. Le imprese sono tenute a mantenere la prevalenza femminile nella società per almeno cinque anni.

• **Violenza sessuale:** L. 866 del 1996; stabilisce che la violenza sessuale non è più un delitto contro la morale, bensì contro la persona. Una legge di civiltà e dignità che, pur con i limiti dello spirito repressivo piuttosto che preventivo, rende giustizia alle donne e premia il lungo e sofferto cammino per affermare il diritto alla sessualità libera e condivisa. Bisognerà attendere il 1980 per vedere eliminato il "delitto d'onore", che aveva lasciato impuniti molti assassini di donne.

• **Lavoro notturno:** legge comunitaria del 1998, che introduce il divieto assoluto delle donne al lavoro notturno durante la maternità e sino al compimento di un anno di vita del bambino; l'esonero dal lavoro notturno può proseguire, su richiesta della lavoratrice, fino ai 3 anni del bambino e, nel caso di genitore unico, fino a 12 anni.

• **Assegno di maternità per casalinghe e disoccupate:** L. 448 del 1999, prevede un'indennità di maternità per le donne che non lavorano, o che svolgono il cosiddetto "lavoro familiare". Con la Finanziaria del 2000 questo diritto viene esteso alle cittadine dell'Ue ed extracomunitarie con carta di soggiorno.

• **Infortuni domestici:** L. 493 del 1999, contiene il riconoscimento del lavoro in ambito domestico. Le persone comprese tra i 18 e i 65 anni che svolgono in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, il lavoro domestico hanno diritto all'assicurazione contro gli infortuni dell'INAIL.

• **Congedi parentali:** L: 53 dell'8 marzo 2000. Questa legge armonizza i tempi di cura, di formazione e di relazione (tempi delle città). Si tratta di una grande conquista sociale: la cura dei figli smette di essere prerogativa delle madri dal punto di vista legislativo e coinvolge anche i padri garantendogli uguali diritti e tutele. Si tratta di una legge in controtendenza rispetto ai datori di lavoro che invocano riduzioni di salari e di diritti. La normativa punta a una maggiore condivisione dei compiti all'interno del nucleo familiare. Si applica a tutti i lavoratori, uomini e donne, pubblici e privati, anche autonomi, apprendisti e soci di cooperative. Prevede la parità tra genitori naturali e adottivi o affidatari. Sia la madre che il padre possono chiedere, anche contemporaneamente, l'aspettativa di 6 mesi fino un massimo di 10 mesi, entro gli 8 anni di vita del bambino. Al padre, inoltre, verrà concesso un "bonus" di un altro mese, per seguire il figlio, nel caso in cui dovesse chiedere un congedo per un periodo superiore a tre mesi. L'età del bambino entro cui si può fruire dei permessi per malattia viene elevata dai 3 agli 8 anni del piccolo. I padri possono usufruire del congedo anche nei casi in cui la madre del bambino non è lavoratrice. Questa legge, dopo dieci anni dalla sua approvazione, viene ancora poco utilizzata dai padri, generalmente perché il reddito del padre è superiore e l'indennità durante il congedo parentale viene ridotta in percentuale rispetto allo stipendio

• **Banca del Tempo:** è un'esperienza che ha trovato una collocazione legislativa all'interno della L. 53 del 2000 (Congedi parentali). L'obbiettivo della Legge è

quello di coniugare lavoro e vita: tra le iniziative più utili c'è, infatti, la Banca del tempo, nella quale anziché denaro si depositano ore. Ore di attività per scambiarle con altri "correntisti", decisi a mettere a disposizione le ore depositate sul proprio conto. Gli Enti locali possono favorire e sostenere le Banche del tempo, per favorire lo scambio di servizi di vicinato e per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e della Pubblica Amministrazione. Le stesse Amministrazioni approvano il Piano Territoriale degli Orari, con lo scopo di ampliare gli orari di apertura dei servizi pubblici e privati sul territorio.

• **Tutela e sostegno della maternità e della paternità:** Testo unico (d.l. n. 151 del 26 marzo 2001) delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

• **Misure contro la violenza nelle relazioni familiari":** L. 154 del 5 aprile 2001 che stabilisce, tra l'altro, che il coniuge violento non solo può essere allontanato dall'abitazione familiare, ma anche costretto a pagare gli alimenti.

• **Flessibilità favorevoli alla conciliazione fra il tempo di vita e quello di lavoro:** Decreto interministeriale 15 maggio 2001; con l'approvazione delle modalità di erogazione (ex art 9, comma 2, della legge 8 marzo n. 53 del 2000), si dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono flessibilità favorevoli ai lavoratori ed alle lavoratrici.

Con questi ultimi provvedimenti approvati nel 2001 si completa la fase positiva di conquiste sociali e sul lavoro. Il nostro impegno è di garantire l'applicazione di tutta questa legislazione.

# Marcia Mondiale delle Donne

La Marcia Mondiale delle Donne contro le violenze e la povertà è una rete femminista internazionale, che raggruppa all'incirca 6000 associaizoni esistenti in più di 150 paesi del mondo (vedi sito internazionale: www.marchemondiale.org)
SdL Intercategoriale ha decisiso di aderire alla Marcia Mondiale delle Donne sin dalla sua costituzione, avvenuta 10 anni fa, quale risorsa femminista internazionale nelle sue azioni. Come allora, anche oggi, lavoriamo per costruire percorsi di sensibilizzazione e coscienza contro ogni genere di violenza e di povertà, che colpisce soprattutto le donne di tutto il mondo, nei luoghi di lavoro e nei territori dove abitiamo.

*"…Fino a quando tutte le donne non saranno libere, noi marceremo!..."*

**Appello della Marcia Mondiale delle Donne 2010**
Nel 2010, una volta ancora, noi attiviste della Marcia Mondiale delle Donne, saremo in marcia nei cinque continenti. Ci muoveremo per evidenziare la nostra perseveranza e la nostra forza collettiva in quanto movimento organizzato di donne che raggruppa esperienze, culture politiche e origini etniche diverse, ma avendo un'identità e un obiettivo comune: superare l'ordine attuale ingiusto che comporta violenza e povertà e costruire un mondo fondato su pace, giustizia, uguaglianza, libertà e solidarietà.
Marceremo in solidarietà con le donne che non hanno la libertà di farlo a causa della guerra e dei conflitti armati; della divisione sessuale del lavoro che mantiene le donne prigioniere in casa; del sistema capitalista e patriarcale dove la sfera pubblica - strade, luoghi di lavoro e di insegnamento, luoghi di divertimento – è riservato agli uomini; della mancanza di tempo che obbliga le donne a destreggiarsi tra i vari compiti a esse – e a esse sole – affidate che assicurano la continuità della vita.
Marceremo per reclamare i nostri diritti. Marceremo per resistere a tutti coloro che vogliono sopprimere diritti conquistati nel corso delle nostre lotte contro i fondamentalismi religiosi e i settori conservatori della società e dello Stato. Saremo in marcia per il mondo che desideriamo: un mondo in cui l'autonomia, l'autodeterminazione e la solidarietà diventino i pilastri della società.
Marceremo nella lotta contro la mercificazione delle nostre vite, della nostra sessualità e del nostro corpo. Non siamo oggetti da comprare e da vendere! Ci rifiutiamo di essere trattate come pezzi di carne per il traffico sessuale, le industrie pornografiche e pubblicitarie! Non accettiamo la violenza in casa e sui luoghi di lavoro! Saremo in marcia finché tutte le donne possano vivere senza subire atti o minacce di violenza.
Marceremo per denunciare il sistema capitalista, sessista, razzista e omofobo, che sfrutta il lavoro quotidiano riproduttivo e produttivo delle donne, mentre concentra le ricchezze nelle mani di pochi. Rivendichiamo il principio: a lavoro uguale, salario uguale; un salario minimo giusto, la riorganizzazione e la distribuzione dei compiti che assicurano la continuità della vita e la sicurezza sociale, senza nessun tipo di discriminazione. Saremo in marcia fino a quando tutte le donne abbiano l'autonomia economica. Marceremo per la fine immediata dei conflitti armati e dell'utilizzo del corpo delle donne come bottino di guerra. Marceremo per denunciare gli interessi eco-

nomici che si nascondono dietro questi conflitti – il controllo delle risorse naturali e dei popoli, i benefici dell'industria degli armamenti. Saremo in marcia fino a quando le donne saranno riconosciute e valorizzate come protagoniste dei processi di pace, di ricostruzione e di mantenimento della pace nei propri Paesi.
Marceremo per lottare contro la privatizzazione delle risorse naturali e dei servizi pubblici, per la sovranità alimentare e energetica, contro la distruzione e il controllo dei nostri territori, contro le false soluzioni al cambiamento climatico. Saremo in marcia fino a quando non otteniamo il diritto alla salute, all'educazione, all'acqua potabile, al risanamento, alla casa, alla terra e all'autonomia della nostra agricoltura in termini di sementi tradizionali.

***Partecipate alla nostra azione!.***

La terza azione della Marcia Mondiale delle Donne sarà centrata su due momenti principali:

- **dall'8 al 18 marzo**, marce e **mobilitazioni nazionali** varie, di tutte le forme, colori e ritmi avranno luogo simultaneamente. Così celebreremo anche il centenario della dichiarazione della Giornata internazionale delle donne, lanciata dalle delegate della Conferenza Internazionale delle donne socialiste che si è svolta a Copenaghen nel 1910.
- **dal 7 al 17 ottobre**, marce e azioni differenti in vari paesi avranno luogo nello stesso tempo di una mobilitazione internazionale nel Sud del Kivu nella **Repubblica Democratica del Congo** per rafforzare il protagonismo delle donne nella risoluzione dei conflitti.

Altre azioni saranno realizzate nel frattempo a livello regionale, in vari continenti:
- nelle Americhe : dal 21 al 23 agosto in Colombia
- in Asia e Oceania : dal 12 al 14 maggio nelle Filippine
- in Europa : il **30 giugno in Turchia**

L'azione internazionale è aperta a tutti i gruppi di donne e alle donne singole che vogliono unirsi a noi per lottare per la costruzione del mondo che vogliamo, un mondo fondato sulle alternative delineate dalle donne. Venite a marciare con noi!
Se vivete in un Paese dove esiste un Coordinamento Nazionale (CN) della MMD, prendete contatto con il riferimento che troverete sul nostro sito web
**http://www.marchemondiale.org/structure/cn-groupes/fr**
per sapere quali sono le iniziative già previste.
**Per l'Italia: al momento scrivete a questo indirizzo e-mail:** nadia.demond@gmail.com

Vi invitiamo anche a consultare regolarmente il nostro sito web consacrato alla Terza Azione Internazionale per guardare i testi, i logo e altri materiali visivi che possono esservi utili per iniziare l'azione, e anche le notizie provenienti dai paesi partecipanti
**http://www.mmf2010.info**

# Pari opportunità

Con il termine "pari opportunità" ci si riferisce all'insieme di politiche, interventi, azioni positive che a diversi livelli (comunitario, nazionale, regionale, locale) e ambiti (politico-culturali, istituzionali, sociali, economici), si propongono, mediante l'adozione di differenti strumenti (legislativi, amministrativi, di iniziativa e di controllo), di porre rimedio alle situazioni pregresse di discriminazione e disuguaglianza tra i generi o tra gruppi, eliminando le condizioni di svantaggio di un gruppo rispetto all'altro, delle donne rispetto agli uomini.

Finalità complessiva delle politiche dirette di pari opportunità e di quelle indirette di gender mainstreaming (questo termine indica, per l'unione europea, l'applicazione della prospettiva di genere in tutto il processo di costruzione e valutazione di politiche, programmi, iniziative) è, dunque, il riequilibrio delle condizioni d'accesso ai servizi, alle risorse, al mercato del lavoro, alle opportunità di formazione tra donne e uomini.

La legislazione inerente le Pari Opportunità ha abbandonato, negli ultimi anni, il carattere di mera "tutela", cioè di salvaguardia e protezione del genere femminile, e ha assunto la logica giuridica dell'uguaglianza sostanziale e della valorizzazione generale delle donne quali soggetti pubblici.

Il viaggio nella normativa italiana relativa al diritto alle pari opportunità tra uomini e donne inizia nel 1919, anno in cui viene riconosciuta alle donne la "capacità giuridica" (Legge 1176), che cancella l'autorizzazione maritale, e permette (art.7) loro, « a pari titolo degli uomini, di esercitare tutte le professioni e coprire tutti gli impieghi pubblici». Il regolamento emanato nel 1920, prevedeva tuttavia, numerose eccezioni, escludendo l'ingresso femminile nella magistratura, nella carriera militare e nelle cariche direttive dell'apparato Statale (alla magistratura le donne avranno accesso solo nel 1963, con la legge 9 febbraio, n. 66).
Nello stesso anno, viene sfiorata la conquista del suffragio universale femminile, con la discussione alla Camera del progetto di legge Martini-Gasparotto, il quale riconosceva alle italiane l'elettorato attivo e passivo (il diritto cioè di eleggere e di essere elette), amministrativo e politico legislativo. Il voto amministrativo fu riconosciuto alle donne nel 1925, ma non fu mai esercitato per l'abolizione delle consultazioni amministrative attuato, di lì a poco, dal regime fascista.
Il riconoscimento del diritto di voto alle donne arriverà il 31 gennaio 1945, dopo la caduta del fascismo e il termine della seconda guerra mondiale, su emanazione del Consiglio dei Ministri – Decreto legislativo Luogotenenziale 2 febbraio 1945, n. 23.

In Italia le donne cominciarono ad esercitare il diritto di voto a partire dalle elezioni amministrative che si tennero in tutta la Penisola fra marzo e aprile 1946. Il 2 giugno dello stesso anno si recarono di nuovo alle urne per il referendum monarchia-repubblica e l'elezione dell'Assemblea Costituente.
Nel 1948, la neonata Costituzione Italiana, sancisce il principio di uguaglianza (formale e sostanziale) tra i generi: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.
Riconoscendo la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini e cittadine (art. 3), la parità tra donne e uomini in ambito lavorativo (Art. 4 e art. 37), l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio (art. 29), la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza (art. 51), la Costituzione pone punti di riferimento importanti per lo sviluppo della normativa futura.
Recentemente la Legge Costituzionale del 30 maggio 2003, modifica l'art. 51 della Costituzione, aggiungendovi un secondo comma: "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini", che introduce il principio delle "azioni positive" a favore del sesso discriminato. Si riapre così il dibattito sulla possibilità di inserire il meccanismo delle quote per la creazione delle liste elettorali e porre rimedio al fenomeno della sottorappresentanza femminile nelle assemblee elettive.

E siamo ai giorni nostri.

Il D.lgs. 198 dell'11 aprile 2006, che va sotto il nome di Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna, è il testo compilativo che ha ricondotto ad unità le leggi precedentemente in vigore, contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

Oggi, ad esempio, se vogliamo rintracciare la definizione di discriminazione diretta e indiretta sul lavoro dobbiamo cercare nel Codice delle Pari opportunità e non più nella Legge 125 del 1991, modificata nel 2000, dal D.lgs 196 e poi successivamente dal D.lgs 145 del 2005.

***Il Codice è stato suddiviso nei seguenti quattro libri.***

**Libro I – Disposizioni per la promozione delle pari opportunità fra uomo e donna**
In esso si trovano le norme che disciplinano il funzionamento dei diversi organismi di Parità tra cui: la Commissione per le pari opportunità, che fornisce consulenza e supporto tecnico alla Ministra per le P.O. nell'elaborazione e attuazione di politiche che esulino dall'ambito dei rapporti di lavoro; il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità di lavoro tra lavoratrici e lavoratori, istituito presso il Ministero del Lavoro, con varie funzione propositive, informative, consulenziali; le Consigliere ed i Consiglieri di Parità, che operano a livello Nazionale, regionale e provinciale e si occupano di promuovere pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne; il Comitato per l'imprenditoria femminile, operante presso il Ministero delle Attività Produttive, con compiti di indirizzo, informazione, promozione e ricerca sull'imprenditorialità femminile.

**Libro II – Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali**
In questa sezione vi è un richiamo ai rapporti tra coniugi disciplinati dal Codice Civile ed alla normativa sul contrasto della violenza nelle relazioni familiari.

**Libro III – Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici**
Questo è l'ambito in cui rientra la normativa inerente le discriminazioni nel lavoro basate sull'appartenenza sessuale, le molestie e le molestie sessuali in ambito lavorativo, ma anche l'esercizio d'impresa al femminile.

**Libro IV – Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici**
Sono state qui riportate le norme sull'accesso alla carica di deputato/a del Parlamento Europeo, più note con la definizione di

quote rosa nella composizione delle liste elettorali.

In 59 articoli vengono raccolti una serie di diritti e tutele che prima erano dispersi in vari testi normativi e presentavano sensibili disomogeneità anche a livello territoriale. Si tratta di un riordino tecnico giuridico che ha cercato di razionalizzare l'esistente.

**Indirizzi Utili**

• Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Comitato Nazionale di Parità
segreteria tecnica - Via Fornovo, 8 - 00192 - Roma
tel. 06 36751 fax 06 36754305

• Ministero per le Pari Opportunità – Via Barberini, 38 – 00187 - Roma
Settore rapporti con il pubblico

• Ufficio Consigliera Nazionale di Pari Opportunità
Via Fornovo, 8 – 00192 Roma
tel. 06 36754227  06 36754397 – fax 06 36755029

• Commissione Pari Opportunità della Regione Lombardia
Via Taramelli, 20 20124 – Milano
tel. 02 67652344 (segreteria) – tel. 02 67652341 (presidenza)

**NAVIGANDO**

*www.pariopportunita.gov.it*
*www.reteparioppportunita.it*
*www.politichefemminili.regione.lombardia.it*
*www.consiglieradiparita-regionelombardia.it*
*http://temi.provincia.mi.it/donne*

*Per altre Regioni e Province consultare i rispettivi siti.*

# Tutela della maternità e paternità

Con la legge 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", si introduce un nuovo quadro normativo per i congedi parentali, familiari, che è destinato ad avere un impatto sulla mentalità e sulle abitudini, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori e delle lavoratrici, introducendo una importante novità: padri e madri lavoratori hanno entrambi diritto di accudire i propri figli nei primi anni di vita.
Il padre-lavoratore può chiedere e ottenere un periodo di congedo dopo la nascita dei figli.
In attuazione di quanto previsto dall'art. 15 della suddetta legge, successivamente è stato emanato il D.lgs. 26/03/01 n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"; il decreto si occupa della realtà familiare nella sua complessità, non limitando il suo intervento alla conciliazione tempo lavoro e tempo famiglia, ma promuovendo iniziative volte a favorire la parità di opportunità tra uomo e donna, anche attraverso la maggiore condivisione da parte del padre degli impegni di cura e di educazione dei figli.

**Congedo di maternità e paternità**
Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice (D.lgs n.151/01 art. 2 c. 1).
Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità (D.lgs n.151/01 art. 2 c. 1);
Il padre lavoratore ha diritto di astenersi per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo della bambina o del bambino al padre (D.lgs n.151/01 art. 28 c. 1).
Il trattamento retributivo e previdenziale spettante al padre che usufruisce del congedo di paternità è identico a quello spettante alla madre che usufruisce del congedo di maternità (D.lgs. n. 151/01 art. 22, 23 e 29 e D.lgs. n. 151/01 art. 25 e 30).
Per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative (D.lgs. n. 151/01 art. 2 c. 1).

**Durata del congedo di maternità, diritti e divieti.**
Il congedo di maternità ha una durata di 5 mesi. Durante il congedo di maternità è assolutamente vietato adibire al lavoro le donne (D.lgs. n. 151/01 art. 16).
Il divieto di adibire al lavoro le gestanti inizia due mesi prima della data presunta del parto, fatta salva la facoltà per le lavoratrici di differirne l'inizio a un

mese prima della data presunta del parto, a condizione che il medico specialista e il medico competente[1] attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute di gestante e nascituro e ferma restando la durata complessiva del congedo (D.lgs. n. 151/01 art. 20 c. 1).

Il divieto prosegue:
a) durante i tre mesi dopo il parto (quattro, qualora la lavoratrice abbia espresso l'opzione di ritardare di un mese l'inizio del congedo di maternità);
b) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata, nel caso si verifichi un parto prematuro. In tal caso, i giorni non goduti prima del parto andranno aggiunti ai giorni di congedo successivi al parto (D.lgs. n. 151/01 art. 16).
Tale divieto è così importante da comportare, per il datore di lavoro che violi le suddette disposizioni, l'arresto fino a sei mesi (D.lgs. n. 151/01 art. 18).

Il congedo di maternità può avere una durata superiore ai 5 mesi:
a) se il parto avviene oltre la data presunta, si aggiungono i giorni fra tale data e la data effettiva del parto;
b) se la madre lavoratrice svolge particolari attività; nel tal caso, il divieto di adibire al lavoro è anticipato a tre mesi prima della data presunta del parto, qualora le lavoratrici siano occupate in lavori gravosi o pregiudizievoli (determinati con decreti dal ministro per il lavoro e la previdenza sociale).
c) Inoltre, l'Ispettorato del Lavoro (oggi Direzione Provinciale del Lavoro) può disporre d'ufficio o su richiesta della lavoratrice, sulla base di accertamento medico, l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria (D.lgs. n. 151/2001, art. 17, c. 1, 2, 3, 4 e 5; D.lgs. 30/12/ 1992, n. 502, artt. 2 e 7).

E' vietato inoltre:
• ogni comportamento discriminatorio in sede di assunzione, orientamento, formazione, aggiornamento professionale, in materia di retribuzione, classificazione professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e progressione nella carriera (D.lgs n. 151/01 art. 3);
• adibire la madre lavoratrice al trasporto, al sollevamento di

1. Il medico Competente (medico di Medicina Preventiva), in questa circostanza, esprime parere esclusivamente riguardo all'assenza di rischi durante il tragitto casa/lavoro/casa, considerando che nell'approssimarsi della data presunta del parto potrebbe esserci parto prematuro durante tale percorso. Infatti, quanto riguarda i rischi dell'attività lavorativa della donna in gravidanza e in allattamento deve essere contenuto nel Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi della L. 151/01, consultabile attraverso i/le Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

pesi e a lavori faticosi, pericolosi e insalubri (D.lgs. n. 151/01 artt. 6 e 7) sino al settimo mese di vita del bambino;
• adibire la madre lavoratrice a svolgere lavoro notturno dalle ore 24 alle 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (D.lgs. n. 151/01 art. 53);
• licenziare la madre lavoratrice, salvo in caso di sua colpa grave, scadenza del termine del contratto di lavoro, cessazione dell'attività dell'impresa o del ramo d'azienda a cui è adibita, dall'inizio del periodo di gravidanza sino al primo anno di vita del bambino.
La madre lavoratrice ha diritto a:
• rifiutarsi di effettuare il test di gravidanza prima dell'assunzione;
• essere adibita a mansioni compatibili con il suo stato (D.lgs. n. 151/01 art. 7);
• a usufruire di permessi retribuiti per sottoporsi a esami e visite specialistiche prenatali (D.lgs. n. 151/01 art. 14).

**Trattamento economico e normativo**
Durante tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione[2], comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia. Ciò vale anche per il congedo anticipato disposto dall'Ispettorato del Lavoro, se disposto in attuazione degli artt. 7, comma 6 e 12, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001 (*"Lavori vietati" e "Conseguenze della valutazione dei rischi"*).

Il periodo di congedo di maternità dev'essere computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio, compresa la maturazione della tredicesima mensilità e delle ferie. È considerato come attività lavorativa ai fini della progressione di carriera (a meno che i CCNL non richiedano altri requisiti particolari a tale scopo) (D.lgs. n. 151/01, art. 22, commi 3 e 5).

Le ferie e le assenze a vario titolo spettanti alla lavoratrice non possono essere assorbite dal congedo di maternità, vanno godute a parte (D.lgs. n. 151/01, art. 22, comma 6).

Il congedo di maternità non si computa ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. Si computa, invece, ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficia-

2. N.B.: nei CC.CC.NN.L. del pubblico impiego, tale indennità corrisponde al 100% della retribuzione. Fra l'altro, il CCNL del comparto EE.LL. per il quadriennio 1994-97, all'art. 19, c. 7, dispone che sono dovute alla lavoratrice in congedo di maternità "tutte le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti", da intendersi in questo senso anche gli incentivi legati a valutazione individuale o collettivi.

re dell'indennità di mobilità. Il rifiuto di offerte di lavoro o di avviamento a corsi di formazione professionale da parte della lavoratrice in congedo di maternità non comporta la cancellazione dalla lista di mobilità (D.lgs. n. 151/2001, art. 22, commi 4 e 7).

**Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico oltre la risoluzione del rapporto di lavoro.**
Si intende, con questo, il diritto a vedersi corrisposto il trattamento economico relativo al congedo di maternità anche oltre la risoluzione del rapporto di lavoro. ***Queste disposizioni sono di estrema importanza nel lavoro precario, e sono sostenute da una giurisprudenza favorevole alle lavoratrici madri.*** Possono fare la differenza, per una precaria, tra la possibilità di mettere al mondo una figlia o un figlio, oppure no (D.lgs. n. 151/01, art. 24; l. 1204/71, art. 17; d.l. 148/93 convertito in legge n. 236/93, art. 6, comma 3).

Le lavoratrici gestanti che si trovino sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o disoccupate all'inizio del congedo di maternità sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità, purché tra l'inizio della sospensione, assenza o disoccupazione e quello del congedo non siano decorsi più di 60 giorni.
Ai fini del computo dei 60 giorni, non si tiene conto dei seguenti motivi di assenza:
1. malattia o infortunio sul lavoro, accertati secondo le norme vigenti
2. congedo parentale o congedo per la malattia del/la figlia/o fruito in seguito a una precedente maternità
3. assenza fruita per l'accudimento di minori in affidamento
4. periodo di mancata prestazione lavorativa dovuta ad applicazione di un rapporto di lavoro a part-time "verticale" (porzione dell'anno, mese o settimana anziché porzione della giornata come nel part-time tradizionale, detto "orizzontale") (D.lgs. n. 151/2001, art. 24, comma 3).

Nonostante il divieto di licenziamento vigente durante la gravidanza e fino a un anno d'età del/la bambina/o, l'art. 54 del Testo Unico annovera alcuni casi eccezionali di licenziamento legittimo per tale periodo (D.lgs. n. 151/2001, art. 54, c. 3, lettere b e c), in questi casi, l'indennità di maternità è comunque corrisposta alla lavoratrice (D.lgs. n.

151/2001, art. 24, comma 1).
Trascorsi i 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, la lavoratrice ha diritto a percepire comunque l'indennità giornaliera di maternità nei seguenti casi:
1. qualora goda dell'indennità di disoccupazione, al posto dell'indennità di disoccupazione stessa, e qualora percepisca il trattamento di integrazione salariale a carico della C.I.G., al posto della C.I.G. (D.lgs. n. 151/2001, art. 24, commi 4 e 6).
2. qualora non goda dell'indennità di disoccupazione per aver offerto nel corso del biennio precedente prestazioni lavorative alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione dell'ultimo rapporto di lavoro e purché nell'ultimo biennio risultino a suo favore 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità (D.lgs. n. 151/2001, art. 24, comma 5).
Tutte le disposizioni presenti si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'art. 7 della legge n. 223 del 23 luglio 1991.

**Adozioni, affidamenti.**
Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di 5 mesi, alle lavoratrici che abbiano adottato un bambino o una bambina minore d'età (D.lgs. n. 151/2001, art. 26 comma 1, sostituito dalla art. 2 comma 452 della legge n. 244 del 24/12/07).
In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice (D.lgs. n. 151/2001, art. 26 comma 2, sostituito dalla art. 2 comma 452 della legge n. 244 del 24/12/07);
In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero o nei cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.
La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità (D.lgs. n. 151/2001, art. 26 comma 3 e 4, sostituito dalla art. 2 comma 452 della legge n. 244 del 24/12/07).
Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.
Qualora la madre lavoratrice non ne faccia richiesta, il congedo spetta al padre lavoratore adottivo o affidatario, alle stesse condizioni (D.lgs. n. 151/2001, art. 31 comma 1 e 2, sostituito dalla art. 2 comma 454 della legge n. 244 del 24/12/07)

# Congedo parentale

**Cos'è il congedo parentale, a chi spetta, come e quando è retribuito.**
Per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore; è stato istituito dalla legge n. 53/2000 sostituisce completamente la logica del precedente "congedo facoltativo di maternità", previsto dalla legge n. 1204/71, e può essere fruito sia dalla madre lavoratrice che dal padre lavoratore, anche contemporaneamente (vd. circolare INPS 6 giugno 2000, n. 109, punto 1.3).
Fra l'altro prevede, come forma di azione positiva per incentivare i padri a prendersi cura della prole, una sorta di "bonus" consistente in un mese supplementare di congedo parentale in più, qualora sia il padre lavoratore ad usufruire, anche in tempi frazionati, di almeno tre mesi di congedo (D.lgs. n. 151/2001, art. 32, comma 1, lett. b e comma. 2).

Più precisamente, il meccanismo si articola così: nei primi 8 anni di vita della figlia o del figlio, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per assisterla/o.
**Fino al terzo anno** di vita della figlia o del figlio, per la fruizione del congedo parentale spetta **un'indennità pari al 30% della retribuzione**, per un **periodo complessivo massimo fra i genitori di 6 mesi** di congedo (nel periodo successivo, l'indennità spetta solo a condizione che il reddito individuale della lavoratrice o del lavoratore di volta in volta interessata/o sia "inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria") (D.lgs. n. 151/2001, art. 32, comma 1 e art. 34, comma 1
**Attenzione: generalmente, nei contratti collettivi di comparto del pubblico impiego, i primi 30 giorni di congedo parentale sono retribuiti con un'indennità del 100%**.

Il congedo parentale spetta:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabili a sette qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi (D.lgs. n. 151/2001, art. 32, commi 1 e 2).
d) I periodi di congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa. Sono anche computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità (D.lgs. n. 151/2001, artt. 34, c. 5, e 35, c. 1; D.lgs. n. 564/1996, art. 2, commi 2, 3 e 5).

**Minori con handicap, adozioni e affidamenti.**
La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di minore con handicap grave ha diritto al prolungamento del congedo fino a tre anni, a decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale ordinario, ai sensi della legge 104 del 5 febbraio 1992. L'intero periodo è coperto dall'indennità pari al 30% della retribuzione (D.lgs. n. 151/2001, artt. 33, c. 1, e 34, c. 2; l. 104/1992, art. 33, commi 1 e 2) .

Il congedo parentale spetta anche per le adozioni nazionali, internazionali e gli affidamenti, può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (D.lgs. n. 151/2001, art. 36 comma 1 e 2, sostituito dalla art. 2 comma 455 della legge n. 244 del 24/12/07). L'indennità prevista per i congedi parentali è dovuta, per il periodo massimo complessivo ??? nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

**I RIPOSI ORARI GIORNALIERI**
**Per la madre lavoratrice.**
La nuova normativa (art. 39 del D.lgs. 151/01) ha altresì ridisegnato l'istituto dei riposi orari, un tempo denominati permessi per allattamento, ma oggi non più connessi con l'esigenza strettamente alimentare del bambino. Tali permessi sono qui di seguito riassunti:
• due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabile durante la giornata, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore;
• un periodo di riposo di un'ora, quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a sei ore;
• i periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di una struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa;
• in caso di parto plurimo (sia che vengano dati alla luce due o più figli), i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre (art. 41 D.lgs. 151/01);

• i riposi sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e danno diritto ad uscire dall'azienda.
Essi sono riconosciuti in via alternativa anche al padre del bambino (quando cioè la madre non se ne avvalga).

**Trattamento retributivo** (art. 43 D.lgs. 151/01) e **previdenziale** (art. 44 D.lgs. 151/01)
Come si è detto, i riposi giornalieri sono a tutti gli effetti ore lavorative e, pertanto, spetta la retribuzione piena. I periodi di riposo orario giornaliero sono coperti da contribuzione figurativa ridotta. E' necessario, quindi, solo comunicare al datore di lavoro la collocazione dei riposi durante la giornata.
La circolare INPS n. 8 del 17.01.2003 da la possibilità alla madre di richiedere e utilizzare i riposi orari giornalieri anche quando il padre del bambino stia già usufruendo del congedo parentale.

**Per il padre lavoratore.**
Al lavoratore padre è altresì riconosciuto, durante il primo anno di vita del bambino, il diritto a godere di due riposi di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata se l'orario di lavoro è pari o superiore alle sei ore, o a un periodo di riposo di un'ora quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a sei ore.
Tuttavia, a differenza della madre, i riposi orari giornalieri sono riconosciuti al padre solo nei seguenti casi:
• se il bambino viene affidato solo al padre e non alla madre;
• nel caso in cui la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
• nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
• nel caso di morte o grave infermità della madre.

Anche per il padre i riposi giornalieri sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti e danno diritto a uscire dall'azienda (art. 39 D.lgs. 151/01). Il trattamento economico e previdenziale è identico a quello illustrato per la madre lavoratrice, così come le modalità di fruizione dei riposi orari.
In caso di parto plurimo, i periodi di riposo vengono raddoppiati, in questo caso però le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche in assenza delle sopra indicate condizioni (art. 41 D.lgs. 151/01)

**In caso di adozione.**
I riposi orari giornalieri sono riconosciuti anche ai genitori adottivi, che potranno usufruire, nei limiti e con le modalità viste per i genitori biologici, entro però un anno dall'ingresso del bambino in famiglia e non oltre l'anno di vita del

bambino. Per quest'ultima affermazione, con sentenza n. 104 del 09.04.2003 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della norma in esame proprio nella parte in cui prevedeva che anche i genitori adottivi potessero usufruire di tali riposi soltanto entro l'anno di vita del bambino, e ciò alla luce della diversa situazione in cui si trovano genitori e figli adottivi rispetto ai genitori e figli biologici.

**CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO**

**Per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore.**

Nel caso in cui il bambino si ammali la nuova normativa (art. 47 D.lgs. 151/01) prevede la possibilità per la madre lavoratrice e/o per il padre lavoratore di assistere il figlio che non abbia ancora compiuto gli 8 anni di età, ed esattamente:

• Se il bambino si ammala durante i suoi primi 3 anni di vita, è riconosciuto alla madre lavoratrice il diritto di assentarsi dal lavoro, in alternativa al padre del bambino, in qualsiasi momento, senza limiti di tempo e sino alla completa guarigione del figlio.

• Se, invece, il bambino si ammala dopo il compimento dei 3 anni e sino agli 8 anni di vita, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto alla madre lavoratrice e in alternativa al padre del bambino, per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno e per ciascun genitore (in un anno quindi il figlio malato potrà essere assistito dai genitori per un periodo massimo di 10 giorni: 5 giorni di astensione dal lavoro per la madre e 5 per il padre). I giorni di congedo non usufruiti da un genitore non saranno cumulabili e non andranno ad accrescere i giorni di congedo dell'altro genitore (se il padre utilizza solo due giorni di congedo, alla madre spetteranno comunque 5 giorni di congedo e non 8).

**Trattamento retributivo** (art. 48 D.lgs. 151/01) e **previdenziale** (art. 49 D.lgs. 151/01)

In ogni caso, il congedo per malattia del bambino è retribuito al 100% nei primi 30 giorni per ciascuno anno di vita del bambino fino al compimento del 3° anno; tali periodi di congedo sono utili ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ma non incidono sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

Quanto al trattamento previdenziale occorre distinguere a secondo dell'età in cui si ammala il bambino:

• per i periodi di congedo usufruiti per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;

• per i periodi di congedo per malattia usufruiti dopo il compimento del terzo anno del bambino e sino agli otto anni è dovuta una contribuzione figurativa ridotta.

Per poter ottenere il congedo è necessario presentare al datore di lavoro:

• il certificato attestante la malattia del bambino, rilasciato da un medico specialista (ad esempio il Pediatra) del Servizio Sanitario Nazionale o con esse convenzionato (art. 47 D.lgs. 151/01);
• una dichiarazione, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi periodi per il medesimo motivo (art. 51 D.lgs. 151/01).
E' bene sapere che la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento. Ai congedi appena trattati non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (art. 47 D.lgs. 151/01 commi 4, 5, 6).

**In caso di adozione.**
Anche ai genitori adottivi è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro per assistere il figlio durante la malattia, ma con limiti di età diversi.
• I genitori potranno astenersi dal lavoro senza limiti di tempo per assistere il minore sino al compimento dei 6 anni di età del bambino (e non tre anni come per i genitori biologici).
• Tra i 6 e gli 8 anni di età del bambino ciascun genitore alternativamente avrà diritto ad astenersi per 5 giorni all'anno (come per i genitori biologici, per i quali però tale possibilità spetta al compimento dei tre anni di età del bambino).
• Qualora il minore adottato abbia già un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo di 5 giorni all'anno visto al punto precedente può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia del minore.

# Congedi e permessi per la cura dei familiari

La lavoratrice dipendente può chiedere 3 giorni di permesso retribuito all'anno per la cura dei propri familiari e, in particolari, documentabili e gravi situazioni, può usufruire di un congedo continuativo e frazionabile della durata massima di 2 anni.[1]

**I permessi retribuiti**

La lavoratrice ha diritto a fruire di 3 giorni retribuiti all'anno per decesso o grave infermità di un familiare, sia esso:

- Coniuge, anche se legalmente separato;
- Parenti entro il secondo grado anche non conviventi (fratelli e sorelle; genitori e figli; nonni e nipoti);
- Conviventi o altri soggetti componenti la famiglia anagrafica risultanti da certificazione[2].

I 3 giorni di permesso devono essere fruiti entro 7 giorni dal verificarsi del decesso o della grave infermità, nel computo degli stessi non sono, ovviamente, compresi i giorni non lavorativi o festivi. Questo tipo di permesso è cumulabile con quelli previsti per i disabili.

**Come fruire dei permessi**

La lavoratrice che intende fruire del permesso per la cura dei propri famigliari deve comunicare al datore di lavoro:

- L'evento che da diritto al permesso retribuito, ovvero decesso o grave infermità, consegnando apposita certificazione del medico. Per quel che attiene il decesso di un parente, questo può essere autocertificato;
- Modalità e tempi di fruizione del permesso. Con il datore di lavoro è possibile concordare modalità di fruizione diverse, 3 giorni continuativi o frazionati in modo da determinare una corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

In caso di grave infermità, in alternativa ai permessi, è, altresì, possibile concordare modalità di espletamento del proprio lavoro diverse dal consueto, sulla base di accordi scritti e con conseguenti verifiche. In ogni caso, le modifiche apportate al proprio orario di lavoro e debitamente concordate, dovranno essere attuate entro 7 giorni dal verificarsi della grave infermità del parente.

**CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI**

In aggiunta ai 3 giorni di permesso retribuiti, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per un periodo di congedo di 2 anni. Lo stesso può essere fruito continuativamente o frazionato, per un massimo di 2 anni, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

1. Articolo 4 della L. 53/2000 e D.M. n. 278 del 2000 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000 n. 53".
2. Per famiglia anagrafica si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune.

Il permesso per gravi motivi familiari non è retribuito e la dipendente, nell'arco dei suddetti anni, non ha copertura previdenziale.
Le lavoratrici possono fruire del congedo in oggetto per se stesse (non in caso di malattia, poiché in questo caso si ha diritto ad astenersi dal lavoro conservando il proprio posto) e possono inoltre richiederlo:
• Per i membri della famiglia anagrafica;
• Per le persone per le quali esiste l'obbligo alimentare (così come indicato nel Codice Civile, articolo 433) anche se non conviventi col richiedente stesso;
• Per i parenti e affini entro il terzo grado, purché portatori di handicap, anche non conviventi.

**Quali eventi danno diritto a fruire del congedo per gravi motivi**
• Il decesso di una delle persone individuate nel precedente capoverso/precedenti punti;
• Situazioni di grave disagio in cui versi la lavoratrice stessa;
• Situazioni che comportino un impegno particolare della lavoratrice o della famiglia della stessa per la cura e l'assistenza dei soggetti già individuati al precedente capoverso;
• Quando una delle persone già citate nei precedenti punti, esclusa la lavoratrice stessa, si trovi in situazioni derivanti da una delle patologie indicate nell'articolo 2 del D. M. 278/2000.[3]

**Cosa deve fare il datore di lavoro a seguito della richiesta di congedo per gravi motivi familiari**
• Il datore di lavoro, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta di congedo per gravi motivi familiari da parte della dipendente, deve esprimersi sulla stessa e comunicare l'esito. L'eventuale rifiuto, la proposta di rinviare ad un periodo successivo e determinato la richiesta di congedo, la concessione parziale, devono essere debitamente motivate così come previsto nel D.M. 278/2000. Su richiesta della lavoratrice, la richiesta di congedo deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. La lavoratrice, dandone preventiva comunicazione, può inoltre rientrare anticipatamente al lavoro;
• Il datore di lavoro deve comunicare alla direzione provinciale del lavoro il nominativo della dipendente in congedo, entro 5 giorni dalla concessione dello stesso;
• Il datore di lavoro, al termine del rapporto di lavoro, deve rilasciare apposita certificazione che attesti la durata del congedo fruito dalla dipendente (si ricorda che il congedo può avere una durata massima di 2 anni).

3. 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, patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario, patologie dell'infanzia o dell'attività evolutiva per le quali il programma terapeutico riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la patria potestà.

# Assistenza, integrazione sociale e diritti dei/lle diversamente abili (l. 104/92)

La materia è disciplinata dalla L. 104/92, in particolare agli artt. 1, 3, 4, 33. Vengono riportate le innovazioni introdotte dagli artt. 19 e 20 della Legge n. 53 del 8/3/2000.

**Definizione:**
Portatore di handicap - handicap grave (art. 3, commi 1 e 3, L. 104/92):

"E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" (comma 1).
"Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità" (comma 3).

Per definire la nozione generale di portatore di handicap, il legislatore fa riferimento alla posizione di svantaggio sociale e di emarginazione in cui un soggetto viene a trovarsi a causa della minorazione da cui è affetto.
La giurisprudenza ha così definito l'handicap in situazione di gravità, come la riduzione dell'autonomia personale caratterizzata dalla compresenza di patologie o di altri fattori idonei a menomare le condizioni di vita del soggetto e tali da rendere necessario un intervento assistenziale, permanente, continuativo e globale, non essendo sufficiente a configurare tale situazione lo stato invalidante, che dà titolo alla corresponsione delle prestazioni assistenziali e previdenziali, quali ad esempio la pensione d'invalidità e l'indennità di accompagnamento.

**Requisiti:**
**1) Accertamento dell'handicap** (art. 4, L. 104/92; art. 1, L. 295/90; art. 2, comma 2, L. 423/93)
L'accertamento della situazione di handicap è effettuato dall'apposita commissione medica costituita presso l'Azienda Sanitaria Locale di appartenenza del disabile con il rilascio di un apposito certificato medico che attesti esplicitamente la sussistenza di handicap gravi ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92.

**2) Soggetti destinatari dei benefici di legge** (art. 33, commi 1, 3, 5, 6, 7)
I benefici, di cui all'art. 33 della legge in esame, sono previsti a favore:
a. dei genitori, anche adottivi, di soggetti portatori di handicap grave;
b. dei dipendenti, che assistono parenti o affini entro il terzo grado affetti da

handicap grave;
c. degli affidatari di persone con handicap grave;
d. dei lavoratori portatori di handicap grave.

**3) Genitori di minori portatori di handicap**
Come si è già accennato, le disposizioni dell'art. 33 - contrariamente alle previsioni della precedente normativa - si applicano ora anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (ossia non svolga alcuna attività lavorativa: subordinata, commerciale, industriale, professionale).

• **Genitori di bambini minori di tre anni con handicap in situazione di gravità** (art. 33, commi 1, 2, e 4, L. 104/92; art. 7, comma 5, L. 1204/71, come innovato dall'art. 3, L. 53/2000)
La madre lavoratrice, o, in alternativa, per il padre lavoratore, anche adottivi, di minore con handicap grave, ha diritto al prolungamento, fino al compimento del terzo anno di età, del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il minore stesso non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
Il Consiglio di Stato ha precisato che tale prolungamento dell'astensione facoltativa deve intendersi come "una fattispecie particolare di ampliamento dell'istituto proprio del puerperio con identità di disciplina".

Trattasi di un diritto esercitabile a richiesta del dipendente interessato
Gli stessi soggetti possono chiedere all'amministrazione, in alternativa al predetto beneficio e sempre fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, di fruire di due ore di permesso giornaliero retribuito.

• **Genitori di minore di età superiore ai tre anni con handicap grave,** (art. 33, comma 3, L. 104/92; art. 19, lettera a, L. 53/2000)
Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino, la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore, anche adottivi, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno, oppure al corrispondente frazionamento orario nei limiti delle diciotto ore mensili.[6]

La fruizione parziale dei giorni di

permesso, o delle ore previste in alternativa , non da diritto al godimento del residuo nel mese successivo.
I genitori hanno diritto di fruire dei permessi, di cui al presente paragrafo, fino al raggiungimento della maggiore età da parte del figlio portatore di handicap grave. Una volta maggiorenne, il figlio disabile passa nella categoria dei familiari della quale si tratterrà nel successivo punto 5.

**Trattamento economico e previdenziale** (art. 33, L. 104/92: art. 7, L. 1204/71)
Al genitore che fruisce del prolungamento dell'astensione facoltativa di cui al comma 1 dell'art. 33 spetta:

- per ogni anno di vita del bambino e fino al compimento del terzo anno di età, la retribuzione intera, per i primi trenta giorni, ed al 30% per il periodo restante (tale periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità).
- I permessi orari sono retribuiti e sono computati nell'anzianità di servizio.
- I tre giorni di permesso mensile, di cui al comma 3 del medesimo art. 33, sono computati nell'anzianità di servizio ed è prevista contribuzione figurativa.

---

6. Il Messaggio INPS – Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito, 28 giugno 2007, n. 16866 precisa che "il limite orario mensile opera esclusivamente laddove i permessi giornalieri vengano utilizzati,anche solo parzialmente, frazionandoli in ore e non quando vengano tutti fruiti per giornate lavorative intere. E' necessario, in secondo luogo, precisare che il massimale di diciotto ore mensili,indicato nel messaggio citato in premessa, si applica ai lavoratori con orario normale di lavoro settimanale di trentasei ore articolato su sei giorni lavorativi. Infatti, l'algoritmo di calcolo, da applicare alla generalità dei lavoratori con orario normale di lavoro determinato su base settimanale, ai fini della quantificazione del massimale orario mensile di permessi, è il seguente:
(orario normale di lavoro settimanale/numero dei giorni lavorativi settimanali) x 3= ore mensili fruibili.
A titolo esemplificativo, un lavoratore con orario di lavoro settimanale pari a 40 ore, articolato su 5 giorni, potrà beneficiare mensilmente di 24 ore di permesso. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente: (40/5) x 3 = 24
Similmente, l'algoritmo di calcolo, da applicare alla generalità dei lavoratori con orario normale di lavoro determinato dai contratti collettivi di lavoro su base plurisettimanale, ai fini della commisurazione del massimale in argomento, è il seguente:
(orario normale di lavoro medio settimanale /numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 3 = ore mensili fruibili.
Per tale fattispecie, si riporta come esempio il caso di un lavoratore con orario di lavoro plurisettimanale articolato nella seguente maniera: 8 settimane da 32 ore su 4 giorni lavorativi alla settimana, 4 settimane da 40 ore su 5 giorni lavorativi alla settimana, 4 settimane da 36 ore su 6 giorni lavorativi alla settimana. Applicando l'algoritmo sopra enunciato, nel caso in esempio, il lavoratore avrà diritto a 22,1 ore mensili. Infatti, in tale caso l'algoritmo di calcolo sarà il seguente: (35/4,75) x 3 = 22,10"
Dopo una serie di pareri e sentenze di segno opposto, la Legge 8 marzo 2000, n. 53 ha definitivamente chiarito (articolo 19) che i due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi: o si usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere. Per gli assicurati INPS una Circolare (n. 133/2000 - punto 1) ammette che la variazione da fruizione a ore a fruizione in giornate e viceversa possa essere eccezionalmente consentita, anche nell'ambito di ciascun mese, nel caso in cui sopraggiungano esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta di permessi, esigenze che, peraltro, devono essere opportunamente documentate dal lavoratore. Indicazioni analoghe vengono fornite dalla Circolare INPDAP 9 dicembre 2002, n. 33: "Alcuni contratti collettivi di lavoro (es. art. 9, comma 3, del CCNL del Comparto dei Ministeri, stipulato in data 16.2.99) hanno introdotto, rispetto alla previsione normativa, l'ulteriore agevolazione della frazionabilità ad ore dei permessi a giorni, di cui al comma 3 dell'art. 33 della legge 104/92, allo scopo di consentire al personale beneficiario una più efficace soddisfazione dell'interesse tutelato. Pertanto, sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente non incontra alcun limite prestabilito. È, quindi, possibile, eccezionalmente, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza. Pertanto, nei casi in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di quelli giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruite, che quindi andrà a ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti, previsti dalle specifiche norme contrattuali di settore. Solo un residuo di ore non inferiore alla giornata lavorativa dà il diritto alla fruizione di un intero giorno di permesso".

**Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede di lavoro** (art. 33, comma 5, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)
Il comma 5 dell'art. 33 prevede il diritto del genitore, che assiste con continuità ed in via esclusiva il figlio affetto da handicap in gravità:

- alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (il diritto alla sede più vicina presuppone l'esistenza per vacanza organica del posto nella sede in cui si intende essere assegnati o rimanere)
- a non essere trasferito senza il suo consenso presso altra sede (questo diritto cessa qualora un altro familiare presti assistenza continuativa al medesimo congiunto disabile).

**4) Dipendenti che assistono parenti o affini entro il terzo grado portatori di handicap in situazione di gravità** (art. 33, comma 3, L. 104/92; art. 20, L. 53/2000)
Non è più richiesto il requisito della convivenza del disabile in situazione di gravità con la dipendente, affinché quest'ultima possa fruire dei benefici previsti dall'art. 33, comma 3, mentre nulla è disposto in merito all'altra condizione di assenza del ricovero a tempo pieno del disabile, la quale quindi continua a sussistere.

Pertanto, sulla base della nuova legge, l'applicazione delle agevolazioni è possibile qualora ricorrano contemporaneamente i seguenti tre requisiti:

- assistenza prestata al disabile in via continuativa;
- assistenza effettuata in via esclusiva dalla lavoratrice;
- assenza di ricovero a tempo pieno.

**Benefici previsti** (art. 33, comma 3, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)
Il dipendente ha diritto:

- a tre giorni di permesso mensile (vedi note 6 e 7), fruibili anche in maniera non continuativa, il dipendente può chiedere il frazionamento orario degli stessi nel limite massimo di diciotto ore mensili.

**Cumulabilità:**

- a favore della lavoratrice, dei benefici in esame, nel caso in cui questi assista più persone con handicap grave ed in misura rapportata al numero di persone da assistere. Sul punto il Consiglio di Stato si è pronunciato positivamente a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza o quando la lavoratrice non sia in grado, nel limite di soli tre giorni mensili, di soddisfare le esigenze di più familiari handicappati, tenuto

conto la natura dell'handicap;
• dei benefici in capo alla lavoratrice nella sua duplice qualità di familiare di persona disabile grave e di portatore, lei stessa, di handicap grave. Anche in questo caso il cumulo è consentito a condizione che non vi siano altri familiari in grado di prestare assistenza.

La fruizione parziale dei giorni di permesso, o delle ore previste in alternativa, non dà diritto al godimento del residuo nel mese successivo.

**Trattamento economico e previdenziale**
La dipendente ha diritto:
- a tre giorni di permesso mensile retribuiti e computati nell'anzianità di servizio.

**Diritto alla sede di lavoro più vicina e trasferimento ad altra sede - rinvio -** (art. 33, comma 5, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)
La legge 53/2000 ha modificato il comma 5 dell'art. 33 eliminando il requisito della convivenza; pertanto, la lavoratrice, che assiste con continuità ed in via esclusiva un familiare disabile, parente o affine entro il terzo grado:
- può chiedere di essere trasferita ad altra sede di lavoro più vicina al proprio domicilio
- non può essere trasferita ad altra sede senza il suo consenso.

**Disposizioni a favore degli affidatari** (art. 33, comma 7, L. 104/92)
I benefici, sin qui esposti, a favore dei genitori o dei familiari di persona disabile, si applicano anche agli affidatari di persone con handicap grave.

**5) Dipendenti portatori di handicap grave** (art. 33, comma 6, L. 104/92; art. 19, L. 53/2000)
La dipendente, disabile grave, può usufruire:
- del permesso giornaliero di due ore;
- di tre giorni di permesso mensile (vedi note 6 e 7).

La dipendente disabile grave ha anche diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita ad altra sede senza il suo consenso

**Trattamento economico e previdenziale** (art. 33, commi 2, 3 e 6, L. 104/92)
La dipendente ha diritto:

- a tre giorni di permesso mensile retribuiti e computati nell'anzianità di servizio.

**Permessi spettanti in relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale**
I benefici ex art. 33 spettanti al personale con rapporto di lavoro part time sono i seguenti:

***Part Time Verticale:***

- permesso giornaliero di due ore per ogni giorno di servizio prestato;
- permesso mensile di tre giorni ridotto proporzionalmente alle giornate effettivamente lavorate

***Part Time Orizzontale:***

- permesso giornaliero ridotto in proporzione alle ore lavorate, (pertanto, nel caso di prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore, il permesso giornaliero si riduce ad 1 sola ora);
- permesso mensile di tre giorni per intero

**Aggiornamenti normativi**
La L. 53 del 8/3/2000 ha introdotto le seguenti innovazioni all'art. 33 della legge 104/92:

1) applicabilità dell'articolo citato anche nell'ipotesi in cui l'altro genitore non abbia diritto in quanto non lavoratore; nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado handicappato benché non convivente (art. 20, L. 53/2000);

2) eliminazione della convivenza del genitore o del familiare lavoratore con la persona handicappata, quale condizione necessaria per la scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (art. 33, 5° comma, L. 104/92, come modificato dall'art. 19, L. 53/2000);

3) introduzione del principio dell'alternatività nella fruizione, da parte del lavoratore portatore di handicap, dei permessi orari giornalieri o dei tre giorni di permesso mensile (art. 33, comma 6, della L. 104/92, come modificato dall'art. 19 della L. 53/2000).

# Consultori e legge 194/78

**Consultori**

I consultori hanno svariate funzioni, in particolare devono informare:

- sui diritti della gestante, come madre e come lavoratrice;
- sui servizi offerti sul territorio; informare sulla regolazione delle nascite;
- sulla prevenzione di gravidanze indesiderate;
- sulla prevenzione di malattie, sia della donna che del nascituro
- supplire alle eventuali mancanze di strutture atte a risolvere i problemi per i quali non è sufficiente informare od offrire supporto legale;
- cercare di risolvere i problemi che hanno portato alla decisione di abortire

Uno degli obiettivi principali dei consultori è di evitare il ricorso all'aborto, cercando di superare le situazioni problematiche e prevenendo le gravidanze indesiderate.
Prima di decidere per l'aborto, i consultori devono presentare l'offerta di supporto, legale e non, sia durante la gravidanza che dopo il parto. Se nemmeno questa offerta di supporto riesce a cambiare la decisione della donna e se l'intervento non è urgente, il medico rilascia un certificato e invita la donna a riflettere per un'altra settimana. Trascorsi questi sette giorni, il documento sarà sufficiente ad ottenere l'aborto.
Tutta la documentazione necessaria è prodotta nel rispetto della privacy della donna: non possono essere diffuse informazioni sulla sua identità e non può essere scritto il suo nome su nessun documento, relazione o dichiarazione.

**Cos'è la 194?**

Quando l'aborto era illegale, le donne venivano uccise a migliaia dagli aborti clandestini: la 194 è la legge che ha restituito alle donne la libertà di scelta sulla maternità ed ha salvato le loro vite.
In questa legge, per prima cosa, si precisa la funzione dell'interruzione di gravidanza, che non è quella di controllo delle nascite.

**Quando è stata approvata questa legge?**

In Italia è consentito l'aborto dal 1978, con la Legge 194, che descrive le condizioni specifiche in cui può essere praticata l'interruzione volontaria della gravidanza. Per farla cancellare, alcune forze politiche, con il supporto della Chiesa cattolica, la sottoposero a referendum, ma la maggioranza delle italiane e degli italiani votò perché le donne potessero continuare a scegliere e confermarono la validità della 194.
Da quando è entrata in vigore la 194, grazie anche alla diffusione della pratica della contraccezione, gli aborti sono diminuiti sempre di più: oggi si praticano in Italia il 60% in meno di interruzioni di gravidanza.

**Cosa prevede la legge?**

Si può abortire nei reparti ostetrico-ginecologici degli ospedali generali o di quel-

li pubblici specializzati, in enti e case di cura autorizzati dalla Regione. Tutte queste strutture devono garantire il servizio di interruzione di gravidanza, entro i limiti, anche numerici, stabiliti annualmente dal Ministero, nonostante gli obiettori di coscienza. L'obiezione di coscienza è la possibilità di medici e infermieri di non eseguire l'aborto per ragioni etiche. L'obiezione di coscienza, però, non esonera dall'assistenza precedente e seguente l'aborto, né dall'eseguire l'operazione nel caso in cui sia necessario per salvare la vita della donna.
L'aborto è consentito solo nei primi tre mesi di gravidanza, fatta eccezione per i casi in cui la gravidanza o la maternità siano causa di grave pericolo per la vita o per la salute fisica o psichica della donna. L'aborto, anche se effettuato entro i primi novanta giorni, è consentito solo nelle situazioni in cui vi siano problemi economici, sociali, famigliari, riguardanti la situazione del concepimento (ma comunque non sindacabili), o di salute fisica o mentale della donna o del feto, che impediscono di portare a termine la gravidanza.
Nella legge è specificato che, se esiste possibilità di vita autonoma del feto, cioè se questi può vivere anche fuori dal corpo materno, il medico deve fare tutto ciò che è in suo potere per salvare la vita del feto e la salute della donna.
E' permesso l'aborto anche alle minorenni. Per ottenere l'autorizzazione è necessario chiedere ai genitori o, se vi sono ragioni che lo sconsigliano o se il consenso viene negato, al giudice dei minori. Il medico del consultorio, entro una settimana dalla richiesta della ragazza, deve presentare una relazione al giudice, che decide nel giro di cinque giorni. La decisione è definitiva e non si può reclamare. Nel caso in cui vi sia pericolo per la salute della ragazza, il medico opera senza bisogno di chiedere l'assenso ai genitori o al giudice. Anche alle minorenni è permessa la somministrazione di tutti gli anticoncezionali, sotto prescrizione medica.
La stessa procedura è prevista nel caso in cui la donna sia interdetta: viene sentito il parere del suo tutore, ma la decisione spetta al tribunale.

**Perché oggi si parla di 194?**
Perché la Chiesa cattolica e gran parte delle forze politiche hanno sempre continuato, in tutti questi anni, a combattere contro la 194 e contro la libertà di scelta delle donne in materia di maternità e di aborto. Oggi, siccome il Vaticanoentra sempre più nella vita politica italiana e molti uomini politici appoggiano le richieste del Vaticano per interessi religiosi o elettorali, la 194 rischia di essere rivista o cancellata e la libertà delle donne rischia di essere fortemente limitata.

**Mettiti in rete: www.194ragioni.it**
**Rete regionale lombarda per l'autodeterminazione delle donne**

# I CONSULTORI FAMILIARI PUBBLICI
# Cosa fanno?

## Cosa sono?

I consultori familiari sono centri multiprofessionali di prevenzione e assistenza sanitaria, psicologica e sociale alla persona, alla coppia e alla famiglia nelle diverse fasi della vita. Offrono un'accoglienza personalizzata, consulenze e prestazioni specialistiche per sessualità e contraccezione, gravidanza e nascita, menopausa, problemi andrologici, disagio psicologico e problemi sociali, adozione e affido familiare. I Consultori familiari sono istituiti dalla legge 405/73 e dalla legge regionale 44/76.

## Quali figure professionali posso trovare in un Consultorio pubblico?

Nei consultori familiari lavorano ginecologhe e ginecologi, psicologhe e psicologi, assistenti sanitarie, ostetriche, infermiere professionali, andrologi, assistenti sociali, avvocati e mediatrici culturali.

## Quali servizi mi offre un Consultorio pubblico?

| | |
|---|---|
| **SESSUALITÀ E CONTRACCEZIONE** | Informazione e consulenza sanitaria - visita ginecologica o andrologica - consulenza sessuologia. Interventi di educazione sessuale nelle scuole elementari, medie inferiori e superiori |
| **CONTRACCEZIONE** | Informazioni sui metodi contraccettivi - visita ginecologica e scelta personalizzata del metodo - controlli periodici |
| **GRAVIDANZA E NASCITA** | Visite e controlli ostetrici durante la gravidanza e dopo il parto - consulenza sanitaria psicologica e sociale. Corsi di preparazione alla nascita e post parto. Dimissioni protette con assistenza a domicilio e sostegno all'allattamento al seno. |
| **INTERRUZIONE VOLONTARIA DI GRAVIDANZA** | Attuazione della legge 194/78. Colloquio - visita ginecologica e certificazione. Informazioni - consulenza sanitaria, psicologica e sociale. |
| **MENOPAUSA** | Informazioni - consulenza sanitaria e psicologica - visita ginecologica - prescrizione esami ed eventuali terapie - gruppi informativi - educazione alla salute. |
| **PREVENZIONE E DIAGNOSI PRECOCE TUMORI FEMMINILI.** | Esecuzione gratuita del pap test ogni tre anni (dai 25 ai 65 anni) per l'individuazione precoce del tumore al collo dell'utero. Collaborazione allo screening mammografico - educazione alla salute. |
| **ANDROLOGIA** | Informazioni - assistenza sanitaria - visita andrologica per la prevenzione e la diagnosi delle anomalie dell'apparato sessuale maschile e del suo funzionamento. |
| **SPAZIO GIOVANI** | Un pomeriggio alla settimana riservato all'accesso libero di ragazzi/e fino ai 22 anni per un confronto sulla sessualità, sulla contraccezione e sulle relazioni. Visita specialistica gratuita. |
| **DISAGIO PSICOLOGICO INDIVIDUALE DI COPPIA E FAMILIARE** | Consulenza psicologica - consultazione psicodiagnostica - psicoterapia breve alla persona, alla coppia, alla famiglia per la promozione del benessere e la tutela della salute psichica. |
| **DIRITTO DI FAMIGLIA** | Informazioni - consulenza e supporto sociale - consulenza legale per situazioni famigliari riguardanti il Diritto di famiglia. |
| **MEDIAZIONE FAMILIARE NELLA SEPARAZIONE E NEL DIVORZIO** | Ciclo di incontri con operatori qualificati in Mediazione familiare per trovare accordi equi e personalizzati in fase di separazione, post separazione o post divorzio. |
| **ADOZIONE NAZIONALE E INTERNAZIONALE** | Informazioni sul percorso adottivo - incontri di preparazione all'adozione per coppie aspiranti - incontri di sostegno al nucleo adottivo. Colloqui per idoneità su richiesta del Tribunale per i minorenni. |
| **AFFIDO FAMILIARE** | Incontri informativi - colloqui con aspiranti affidatari - incontri di gruppo e sostegno famiglie affidatarie - predisposizione affidi e sostegno al nucleo originario con i Servizi Sociali del Comune di Milano |

## Devo pagare un ticket?

Alcune prestazioni sono soggette a ticket con le esenzioni previste per legge.

# Violenza sessuale e stalking
## (atti persecutori)

La legge sulla violenza sessuale approvata nel 1996 (L.66 del 15/2/66) dopo una gestazione di 20 anni, finalmente classifica come crimine contro la persona (e non contro la morale, come definito nella normativa precedente) il reato di violenza sessuale.

Chiunque, con violenza o minaccia o abuso di autorità, costringe qualcuno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

Con la L. 154/01 si apre inoltre una nuova prospettiva di tutela verso la persona che subisce abusi da parte del convivente riconoscendo l'applicazione di misure cautelari, come l'allontanamento di chi compie abusi dalla casa familiare.
Il giudice inoltre può sollecitare l'intervento dei servizi sociali e imporre all'imputato allontanato il pagamento di un assegno per il mantenimento del familiare.

Dopo i ripetuti fatti di femminicidio questa legge è stata recentemente modificata con il D.L. 23/2/2009 n. 11. Rispetto alla legge ancora in vigore, questa aumenta le pene per il reato commesso, con alcune aggravanti, come donne in cinte o abuso commesso in luoghi di lavoro e relazioni d'ufficio. E' un decreto nato con un'ottica prevalentemente repressiva e poco preventiva.

In ogni caso, stanno aumentando nelle varie città e Regioni Centri antiviolenza pubblici o privati, vero sostegno per le vittime, a cui è bene rivolgersi anche nel caso di atti di stalking, recentemente introdotto nel nostro Codice Penale (art.612 bis) col medesimo decreto-legge n.11 e definito come comportamento di chi con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero a costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge, anche se separato o divorziato, o da persona legata da relazione affettiva.

# Part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale è un contratto di lavoro subordinato in cui il lavoratore mette a disposizione un tempo orario inferiore rispetto a quello stabilito dalla legge o dai contratti oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
E' stato introdotto già nel 1984 con L.863, ma ha subito successive modifiche negli anni, per es. con la legge Biagi e successive fino alla L. 247/2007; riguardava solo il settore privato ma da qualche tempo è stato introdotto anche nella Pubblica Amministrazione.
Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, comunicato alla Direzione Provinciale del Lavoro e contenere puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro può inserire nel contratto le cosiddette clausole elastiche (che consentono di aumentare la durata del lavoro) ma solo se ciò è previsto nei contratti collettivi e che il lavoratore/trice sia d'accordo. Una volta dato il consenso non può recedere dall'inserimento di tali clausole.
Hanno diritto prioritariamente a richiedere il part time: i lavoratori affetti da patologie oncologiche o suoi familiari; lavoratori che assistono persone conviventi con necessità di assistenza continua; lavoratori con un figlio minore di 13 anni o con handicap. Ma solo prioritariamente, perché tutti possono accedervi.
La retribuzione ma anche altri diritti (ferie, diritti sindacali, malattia, maternità, infortunio, ecc.) sono rapportati all'orario di lavoro svolto.
Naturalmente è possibile per una lavoratrice/tore part time chiedere di tornare al tempo pieno e ha la precedenza rispetto ad altre assunzioni. L'eventuale rifiuto della lavoratrice di trasformare il proprio rapporto di lavoro in tempo pieno o in tempo parziale non costituisce motivo di licenziamento.

Nella Pubblica Amministrazione, dove è entrato più tardi con L. 662 del 1996 modificato con L. 133/2008, il part time è sottoposto a maggiori limitazioni del settore privato. Può essere concesso dall'Amministrazione solo se non reca pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio, e i contingenti massimi del personale che può accedervi sono stabiliti con decreto del Ministro competente.

Naturalmente consigliamo a tutte le lavoratrici che hanno necessità o vogliono chiedere il part time, prima di accettare o firmare alcunché, di rivolgersi alla sede sindacale.

# Migranti

Le donne immigrate in Italia hanno sul lavoro gli stessi diritti delle donne cittadine italiane. Naturalmente esistono invece grosse differenze per quanto riguarda i diritti di cittadinanza: permessi di soggiorno, carte di soggiorno, rinnovi, ecc.

A questo proposito il sindacato ha ritenuto opportuno aprire in diverse sedi provinciali uno sportello migranti che a tutti, uomini e donne, fornisce informazioni sui diritti, possibili difese, modulistica, assistenza legale, che opera a stretto contatto con lo sportello diritti del lavoro.

Lo sportello è anche un utile strumento per creare delle vertenze collettive, delle mobilitazioni e delle rivendicazioni di diritti per tutti e tutte le migranti.

# Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/08 modificato dal D.lgs. 106/09) ribadisce in più passaggi che tra i fattori da prendere in considerazione nella valutazione dei rischi vi è anche il genere: bisogna sempre considerare gli effetti di un determinato rischio sulla specifica costituzione femminile e sulle caratteristiche fisiologiche delle donne.

In particolare, deve essere redatto il documento di valutazione del rischio per le lavoratrici madri, che tenga conto di specifici esoneri o prescrizioni per le lavoratrici in gravidanza e in allattamento.

Per approfondimenti e segnalazioni, puoi rivolgerti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza o alla sede provinciale.

***Un particolare ringraziamento alla pittrice* Ilaria Berenice Gasperoni *che ci ha concesso la pubblicazione delle sue opere.***
*Immagini di questa pagina e le immagini di copertina e ultima di copertina.*
***Ringraziamo anche Rosa Calderazzi per le foto***

# Tra la festa, il rito e il silenzio scegliamo la lotta!

Quadro realizzato dalla pittrice
Ilaria Berenice Gasperoni

Sindacato dei Lavoratori
SdL
intercategoriale

**Sedi SdL intercategoriale:**
**Sede nazionale: via Laurentina, 185 - Roma**
**tel. 06 59640004 - fax 026 6505659 - www.sdlintercategoriale.it**