

## CAPITOLO 5°

### *TUTELARSI*

#### 1. Le azioni positive

Il lavoro lo si è trovato, si sa tutto dei nostri doveri, qualcosa dei nostri diritti. Ma abbiamo idee chiare circa le tutele che le leggi del nostro Paese offrono? Se sì, meglio per noi; nel caso di dubbi, meglio consultare le pagine che seguono.

La legge 10.4.1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” ha recepito nel nostro ordinamento i principi cardine sanciti dalla Commissione e dal Parlamento Europeo in materia di pari opportunità sul lavoro, nonché le “azioni positive”<sup>1</sup>, assoluta novità per l’Italia fino al 1991.

Le azioni positive vengono definite dalla legge come “misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”.

Possono promuovere tali azioni gli organismi e i soggetti individuati dalla stessa legge 125/91 e, cioè: il Comitato Nazionale per l’attuazione dei principi di parità, istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le/i Consigliere/i di Parità, i datori di lavoro, privati e pubblici, i centri di formazione professionale, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali.

Le azioni sono identificate dalla legge con riguardo alla loro funzione e si sostanziano in “ampi programmi, diretti ad identificare ed eliminare i comportamenti discriminatori e gli effetti di qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, riscontrabile nel mercato del lavoro.”<sup>2</sup>

La legge 125/91 non definisce gli elementi costitutivi delle azioni

---

<sup>1</sup> La definizione “azioni positive” è una libera traduzione delle “adfirmative actions” contenute in una legge americana dei primi del ‘900

<sup>2</sup> L.Frey, in AA.VV. *Le azioni positive, Quaderni di economia e lavoro n. 24*, Franco Angeli per la Provincia di Milano

positive, ma solo lo scopo delle stesse azioni, che è quello di intervenire ad eliminare meccanismi e comportamenti disparitari, principalmente in ambito lavorativo, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro (non solo dipendente ma anche autonomo), nei percorsi di carriera e nei periodi di mobilità. E' importante sottolineare che, con la legge n. 125/91, compare per la prima volta in un testo legislativo il termine di "discriminazione indiretta", assai frequente sui luoghi di lavoro e... ahinoi niente affatto facile da provare in giudizio, nonostante le aperture contenute nella stessa legge.

È anche previsto nella legge 125/91 che le azioni positive debbano tendere a favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; debbano favorire l'accesso al lavoro autonomo, alla formazione imprenditoriale e alla qualificazione professionale delle imprenditrici; infine debbano mirare a superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti e che pregiudichino la formazione, l'avanzamento professionale o il trattamento retributivo.

Sono inoltre previste nel testo legislativo azioni positive per promuovere l'inserimento delle donne dove sono sottorappresentate, ovvero nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli di responsabilità.

Infine, le azioni positive, secondo la legge 125/91, devono tendere anche a favorire la "conciliazione" tra responsabilità familiari e professionali e l'equilibrio delle stesse tra uomini e donne che lavorano.

La realizzazione delle azioni positive è supportata dalla disponibilità di un Fondo, costituito per legge e stanziato annualmente, al quale i soggetti che promuovono azioni idonee, secondo programmi prestabiliti, possono accedere, per ottenere il rimborso parziale o totale dei costi derivanti dal progetto di azione intrapreso. I progetti concordati dal datore di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, hanno la precedenza

nell'accesso al beneficio. Inoltre, se si tratta di progetti predisposti secondo determinate procedure e approvati dal Fondo Sociale Europeo, gli stessi sono ammessi al finanziamento diretto dal Fondo di rotazione di cui alla legge 845/78.

In linea generale, un piano di azioni positive si articola in quattro fasi: individuazione degli attori del programma, cioè i soggetti che dovranno occuparsi della realizzazione; analisi del contesto lavorativo in cui si vuole operare e degli elementi organizzativi che lo connotano; individuazione delle strategie e interventi mirati al caso; infine, svolgimento effettivo dell'azione.

Nella pratica, le azioni positive spesso si sono tradotte nella organizzazione di corsi di formazione mirati, nonché in campagne di informazione o di sensibilizzazione riguardanti il mondo del lavoro e le pari opportunità.

Le azioni positive e l'apparato predisposto dalla legge 125 per la loro realizzazione, sono stati recentemente oggetto di revisione e di adeguamento da parte del legislatore attraverso la legge 23.5.2000 n. 196, il cui contenuto è un po' il risultato delle esperienze, in positivo e in negativo, rilevate nel decennio successivo all'approvazione della legge.

La normativa attuale tende a dare maggior vigore alle azioni positive e a potenziare gli organismi che fanno parte della struttura amministrativa istituita a sostegno delle stesse; precisa che i progetti di azioni positive devono essere presentati al Ministero del Lavoro, dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ciascun anno, e che i soggetti legittimati devono presentare i progetti secondo un programma che il Comitato Nazionale per la Parità formula entro il 31 maggio, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

Con il D.M.15.3.2001 del Ministro del Lavoro sono state emanate le norme di dettaglio al riguardo (ad esempio, i prerequisiti dei soggetti, le procedure di presentazione delle domande, la documentazione da allegare, le spese e le modalità di erogazione dei contributi, ecc.).

La legge 196/00, all'art.7, ha inoltre specificamente disciplinato i

piani di azioni positive delle Pubbliche Amministrazioni, di durata triennale, per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la parità sostanziale tra i sessi nel lavoro e per promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate, al fine di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

All'art.7 c.5, è anche sancito che, in caso di assunzioni e promozioni nella P.A., a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

La legge 125/91 introduceva una misura di sostegno indiretto delle azioni positive, peraltro rimasta in vigore anche dopo l'entrata in vigore della legge 146/00, e cioè: l'obbligo, per le aziende pubbliche e private che contano più di 100 dipendenti, di redigere un rapporto ogni due anni sull'assetto aziendale, articolato per unità produttive, che indichi il personale occupato, distinto per categoria professionale e livello di inquadramento, le assunzioni, le promozioni, la formazione, la mobilità interna ed esterna, gli interventi di Cassa integrazione, i licenziamenti, i prepensionamenti e pensionamenti, e la retribuzione annua per livello e categoria professionale.

Tale rapporto, secondo le più recenti istruzioni del Ministero del Lavoro, deve essere trasmesso alle OO.SS. ed ai consiglieri regionali di parità entro il 30 aprile dell'anno successivo al biennio di riferimento e l'inosservanza dell'adempimento viene sanzionata, previa diffida dell'Ispettorato del Lavoro, con una ammenda;<sup>4</sup> nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione del datore di lavoro, per un anno, dai benefici contributivi di cui eventualmente goda.

È evidente che il rapporto informativo può costituire, se analizzato attentamente, un mezzo per intravedere eventuali situazioni

---

<sup>4</sup> L'ammenda varia da 103 a 516 Euro, ai sensi dell'art. 11 D.Lgs. 758/94, tuttavia la mancata trasmissione del rapporto non costituisce reato, poiché depenalizzato ex lege 689/1981

di discriminazione.

L'incidenza dello strumento citato è andata però scemando con il passare del tempo, sia a causa delle resistenze dei datori di lavoro, che oppongono esigenze di tutela della privacy, soprattutto con riguardo alle retribuzioni, sia in ragione della scarsa attenzione dedicata al rapporto dai destinatari del medesimo.

In conclusione, si sappia che esistono in Italia azioni codificate per legge, finalizzate a tutelare le lavoratrici dipendenti, ma si ricordi anche che i meccanismi di sostegno delle azioni sono assai complicati e che la prova della discriminazione eventualmente subita, nonostante la legge 125, resta difficile e porta, in ogni caso, con sé il rischio di vincere una piccola battaglia, ma anche quello di perdere la guerra. Nel senso che nessuna norma può invertire il rapporto di forza che esiste nel rapporto di lavoro dipendente e chiedere un eccesso di tutela può essere assai pericoloso per le donne, specie per quelle che il lavoro non l'hanno ancora trovato.

Insomma, è bene sapere che le leggi antidiscriminazione, anche indirette, esistono, ma è altrettanto bene ricorrere alle medesime con misura e buon senso.

Un'ultima annotazione riguarda gli aspetti sanzionatori in caso di inosservanza delle norme di pari opportunità: si tratta di sanzioni più simboliche che reali e questo fatto indebolisce indubbiamente l'efficacia della norma.

Si tenga presente tuttavia che sanzioni più severe avrebbero rischiato di tramutarsi in un eccesso di tutela nei confronti della donna lavoratrice e, quindi, avrebbero reso più difficile l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, a causa di una diffidenza anche maggiore dell'attuale da parte dei datori di lavoro, che avrebbero finito con l'assumere solo uomini, nel caso l'assunzione delle donne fosse diventata, oltre che più complicata, anche più rischiosa di quanto oggi già sia.

## 2. La tutela della maternità

Allo scopo di informare le lettrici circa i contenuti delle leggi relative alla maternità, si sono precisate a seguito alcune informazioni.

La tutela della maternità per le madri lavoratrici è attualmente contenuta in due testi legislativi: la legge 28.3.2000 n.53, che ha introdotto importanti e sostanziali modifiche alla disciplina previgente, risalente alla fine degli anni '70, e il D.Lgs. 26.3.2001 n.151, che ha riordinato complessivamente la materia in un Testo Unico.

Oggi nel nostro Paese, la disciplina legislativa interviene sostenendo entrambi i genitori, in modo particolare la coppia che lavora; in precedenza, mentre la lavoratrice madre era già soggetto di diritti esclusivi in relazione all'evento della maternità, il padre poteva godere di tali diritti solo in via subordinata. Attualmente, i padri sono considerati al pari delle madri come soggetti titolari del "diritto di astensione dal lavoro per cura dei figli".

La legge dedica attenzione alla salute della lavoratrice madre, dal momento iniziale della gestazione. La lavoratrice dovrà ovviamente informare il datore di lavoro della sua condizione e dal momento della presentazione del certificato di gravidanza:

- non potrà essere adibita a lavori pericolosi, faticosi o insalubri e al lavoro notturno (dalle 24 alle 6);
- potrà usufruire di permessi orari retribuiti per visite mediche specialistiche, esami prenatali e accertamenti clinici, previa apposita domanda e consegna del certificato attestante la data e l'orario della visita al datore di lavoro.

Dalla certificazione di gravidanza, scatta il divieto da parte del datore di lavoro di licenziare la lavoratrice (salvo in determinati casi, disciplinati dalla legge) divieto che si estende fino al compimento del primo anno di vita del bambino.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art.54 T.U. 151/2001, il divieto di licenziamento non opera nei casi di: a) colpa grave della lavoratrice, integrante giusta causa per la risoluzione del rapporto; b) cessazione dell'attività dell'azienda; c) ultimazione della prestazione per la quale è stata assunta o spirare del termine contrattuale; esito negativo della prova, fatto salvo il divieto di discriminazione ex art.4 L.125/91 e L.146/00

Qualora, invece, sia la lavoratrice a voler rassegnare le proprie dimissioni, fino al primo anno di età del bambino, le dimissioni produrranno effetto solo dopo essere state convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro territorialmente competente.

Le recenti norme hanno ridefinito anche il congedo per maternità, per la cui fruizione e decorrenza è necessario presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore (quest'ultimo è escluso nel caso di dipendenti pubblici), corredata dal certificato del medico del SSN che attesti la gestazione e la data presunta del parto.

Il congedo per maternità decorre, di norma, dal termine del settimo mese di gestazione e si protrae fino al terzo mese successivo alla nascita del bambino.

Tuttavia i termini possono essere anticipati qualora la gestazione presenti gravi complicanze o qualora sussistessero già preesistenti forme morbose aggravabili con la gravidanza: in questi casi la lavoratrice farà specifica domanda all'Ispettorato del Lavoro, correandola di certificazione specialistica; l'Ispettorato dovrà pronunciarsi entro sette giorni dall'istanza.

La sospensione anticipata del lavoro può essere disposta anche quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino o, in caso di avvenuta rilevazione di rischi, quando la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni (artt. 7 e 12 T.U. 151/01).

In caso di interruzione della gravidanza, naturale o volontaria, prima del 180° giorno di gravidanza, l'assenza della lavoratrice deve considerarsi come malattia.

Dopo il 180° giorno, l'evento viene assimilato al parto e pertanto alla lavoratrice spetterà il trattamento previsto in caso di maternità.

Per le lavoratrici che hanno una gravidanza normale e il cui bambino non presenti rischi particolari, è possibile flessibilizzare il congedo fino al termine dell'ottavo mese, così che si potrà far slittare il periodo di assenza post parto fino al quarto mese dopo la nascita del bambino.

La flessibilizzazione del congedo può essere richiesta dalla lavoratrice solo se la sua salute e quella del nascituro lo consentono: è pertanto necessario, all'atto della domanda, acquisire il nulla osta del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e, ove la lavoratrice sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, anche del medico competente ai sensi del D.Lgs. 626/94.

Il trattamento economico previsto dalla legge durante il congedo di maternità è pari all'80% della retribuzione, comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntivi e viene corrisposto direttamente dal datore di lavoro privato, per conto dell'INPS. Alcuni contratti di lavoro prevedono la corresponsione del 100% della retribuzione, quando il datore di lavoro è disponibile ad accollarsi la differenza del 20%, non prevista dalla legge.

Il congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ed è considerato alla stregua dell'attività lavorativa.

L'indennità di maternità spetta anche alle lavoratrici che si trovano, all'inizio del periodo di congedo di maternità, anche anticipato, sospese o assenti senza retribuzione o disoccupate, se - tra questi eventi e l'inizio della gravidanza - non sono intercorsi più di sessanta giorni.

Ricordiamo che la legge 53/00 ha previsto espressamente il recupero dei giorni di congedo di maternità non fruiti a causa di parto prematuro (che si determina con riferimento alla data presunta del parto), che possono essere aggiunti, su richiesta, dopo la nascita del figlio.

La nascita del bambino deve essere comunicata al datore di lavoro entro trenta giorni, a mezzo del certificato di nascita o di dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Il congedo per maternità è obbligatorio; non osservarlo è un rischio, punibile, soprattutto per il datore di lavoro (art. 18 T.U.).

Al termine del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice madre è tutelata anche con riguardo alla conservazione del posto di lavoro: a meno che espressamente vi rinunci, deve rientrare nella

stessa unità produttiva, o comunque in altra, ma ubicata nel medesimo Comune, dove lavorava prima della gravidanza; le mansioni che le saranno affidate dovranno essere le stesse o equivalenti rispetto a quelle che svolgeva all'inizio della gravidanza. Il diritto alla conservazione del posto di lavoro dura fino al compimento dell'anno di età del bambino.

Successivamente al congedo obbligatorio per maternità, la lavoratrice può chiedere il “congedo parentale” facoltativo.

La denominazione del congedo facoltativo come “congedo parentale” è una novità e sottolinea la volontà del legislatore di coinvolgere entrambi i genitori nella cura dei figli: infatti il congedo spetta a ciascun genitore, può essere fruito anche se l'altro non ne ha diritto (ad esempio, il padre lavoratore la cui moglie non lavora), ed esercitato nei primi otto anni di vita del bambino, anche frazionatamente, per un massimo di dieci mesi complessivi per i genitori.

Questo periodo può essere usufruito fino ad un massimo di sei mesi dalla madre, ed i restanti dal padre o viceversa. Tuttavia, se il padre fruirà di almeno tre mesi, avrà un bonus di un mese (cioè potrà fruirne fino a sette mesi) e la coppia di genitori, di conseguenza, nel complesso avrà diritto ad undici mesi di congedo.

Qualora ci sia un unico genitore, a quest'ultimo spetta il congedo di dieci mesi in esclusiva.

La richiesta di fruire di congedo parentale non comporta particolari formalità, fatto salvo l'onere di precisare, almeno quindici giorni prima, la decorrenza e la durata e, nel caso, i periodi eventualmente fruiti allo stesso titolo dal padre.

Per quanto riguarda la retribuzione del congedo, la legge prevede un'indennità pari al trenta per cento dello stipendio, purché il congedo venga fruito entro il terzo anno di vita del bambino; lo stesso periodo è coperto dai contributi figurativi; successivamente, dai tre agli otto anni del bambino, non è prevista retribuzione (fatto salvo il caso in cui il reddito individuale del lavoratore interessato sia inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione).

Ovviamente, i contratti di categoria possono prevedere condizioni di miglior favore, per i genitori lavoratori; si consiglia pertanto di leggerli accuratamente.

In caso di malattia del bambino fino a tre anni, la legge prevede che la madre lavoratrice, alternativamente al padre, possa assentarsi per prestare le proprie cure al figlio, documentando di volta in volta l'assenza con certificazione del pediatra del SSN o con esso convenzionato. In questo caso, la durata dell'assenza non è stabilita ex ante dalla legge, ma è strettamente correlata alla durata della malattia ed alla necessità di cure materne, come prescritto dal pediatra, il quale non è tenuto a indicare la diagnosi nel relativo certificato.

Dopo il terzo anno di età del bambino e fino all'ottavo, sono invece previsti fino a cinque giorni lavorativi di permesso per malattia del figlio, per ciascun genitore, ovviamente previa certificazione della malattia.

Poiché il congedo è fruibile dai genitori in alternativa, la richiesta deve essere corredata dalla dichiarazione che l'altro genitore non ne fruisca nel medesimo periodo.

La legge non prevede alcuna indennità per gli indicati permessi giornalieri, mentre riconosce la decorrenza dell'anzianità e la copertura figurativa dell'assenza; è bene comunque verificare il contenuto dei contratti di lavoro vigenti per il caso sussistano disposizioni più favorevoli. Ad esempio, nel pubblico impiego, i primi trenta giorni sono remunerati per intero, per ciascun anno, fino al compimento del terzo anno di età del figlio.

La legge prevede inoltre, in caso di rientro al lavoro dei genitori prima del compimento del primo anno di età del bambino, due permessi orari giornalieri, considerati alla stregua di ore lavorate, denominati "riposi", della durata di un'ora ciascuno, cumulabili, anche per uscire dall'azienda.<sup>2</sup> Qualora nell'azienda sia istituito un nido, il permesso si riduce ad un'ora complessiva.

I permessi sopra citati possono essere usufruiti dal padre nel caso in

---

<sup>2</sup> Se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore, il permesso si riduce ad un'ora

cui la madre lavoratrice non se ne avvalga, oppure se la madre non è lavoratrice dipendente, o se i figli sono affidati al solo padre (anche nel caso di morte o grave infermità della madre).

Se la lavoratrice ha avuto due gemelli o comunque un parto plurimo, i periodi di riposo si raddoppiano e possono essere fruiti in modo ripartito da entrambi i genitori.

La retribuzione dei permessi citati, nel settore privato, viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'Istituto assicuratore di malattia.

Il nostro ordinamento equipara la filiazione a seguito di adozione alla filiazione naturale e pertanto i congedi e permessi sopra illustrati sono estesi, con le peculiarità che si specificheranno di seguito, ai genitori adottivi.

Il congedo di maternità è previsto anche per la madre lavoratrice adottiva o affidataria, che potrà usufruire di tre mesi, successivamente all'effettivo ingresso del minore nella famiglia, nel caso in cui il bambino abbia un'età non superiore a sei anni al momento dell'adozione o dell'affidamento.

Qualora si tratti di adozione internazionale, la tutela è anche maggiore e il congedo spetta anche se il minore ha più di sei anni; il diritto si conserva fino alla maggiore età del minore. Inoltre, è previsto uno specifico congedo per la permanenza da parte degli adottandi nel Paese di provenienza dell'adottato; si tratta di congedo senza retribuzione.

Circa il "congedo parentale", lo stesso può essere usufruito, in caso di adozione nazionale o internazionale, durante i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia ed è retribuito al 30% fino a sei anni di età del bambino. Se, al momento dell'adozione il minore ha un'età compresa tra i 6 e i 12 anni, il congedo può essere fruito solo entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Anche per quanto riguarda i permessi per malattia del figlio l'età massima di riferimento del minore è innalzata, fino a sei anni; per quanto riguarda i permessi annuali fino a cinque giorni per malattia del figlio, spettanti a ciascun genitore, gli stessi possono essere fruiti

tra i sei e gli otto anni del bambino. Tuttavia, se al momento dell'adozione o affidamento il minore ha un'età tra i sei e i dodici anni, il congedo potrà essere usufruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare (art. 47, 2c. T.U.).

Infine, ricordiamo che i riposi orari giornalieri previsti per le madri naturali sono estesi anche alle madri affidatarie e possono essere richiesti, a seguito della pronuncia n. 104/03 della Corte Costituzionale, anche nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del bambino.

La legge predispone una specifica tutela nei confronti dei genitori lavoratori che abbiano figli portatori di handicap grave, accertato dalle Commissioni sanitarie competenti. La disciplina è stata introdotta con la legge 104/92, emanata specificamente a tutela dei portatori di handicap, integrata nella legge 53/00 e riassunta nel T.U. 165/01. Poiché le norme hanno carattere generale, è opportuno che i lavoratori che abbiano il problema indicato consultino anche le circolari attuative, emanate in questi ultimi anni dai diversi Istituti assicuratori, sia per il lavoro privato che pubblico.

Il congedo parentale riconosciuto ai genitori di bambino con handicap, alternativamente, è prolungato fino a tre anni, purché il figlio non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati (art. 33 T.U. 151/01).

I genitori lavoratori possono chiedere di fruire di tre giorni di permesso mensile per assistere il figlio gravemente handicappato, anche adottivo o affidatario.

Tuttavia i permessi si differenziano a seconda dell'età del figlio, come segue:

- permessi retribuiti di due ore giornaliere fino a tre anni del bambino, in alternativa tra i genitori;
- permesso di tre giorni al mese, coperti figurativamente, dai tre anni alla maggiore età del figlio;
- permessi di tre giorni al mese, coperti figurativamente, purché il figlio conviva con i genitori o, altrimenti, questi prestino allo stesso assistenza in via continuativa e esclusiva.

Con la Legge Finanziaria 2000 è stato introdotto inoltre un particolare congedo, ribadito anche nel T.U. 151/01, di durata non superiore a due anni, a favore dei genitori (e, dopo la loro scomparsa, da uno dei fratelli o sorelle conviventi), il cui figlio abbia un handicap grave, accertato ai sensi dell'art.4 della legge 104/92 da almeno cinque anni e che abbiano diritto a fruire dei benefici di cui all'art.33 c.1,2,3, della legge 104/92 (ora art. 33, c.1 t.u.).

Qualora sussistano queste condizioni, il datore di lavoro deve concedere il congedo, dopo aver verificato il possesso dei requisiti da parte del genitore richiedente, entro sessanta giorni dalla richiesta.<sup>3</sup>

Circa ulteriori provvidenze in caso di maternità, è utile segnalare che il T.U. sulla maternità e paternità, all'art.5, prevede la possibilità che sia concessa ai genitori in congedo parentale (astensione facoltativa o malattia del bambino), che abbiano maturato almeno otto anni di anzianità lavorativa, una anticipazione del trattamento di fine rapporto o di altre indennità equivalenti, nel caso lo richiedano.<sup>4</sup> La norma è finalizzata soprattutto al sostegno economico del genitore che, nel periodo di assenza, non è retribuito o lo è parzialmente.

A seguito della nascita del bambino, vale anche la pena di ricordare che alle lavoratrici madri spetta l'assegno per il nucleo familiare, qualora ricorrano i presupposti reddituali e familiari per l'erogazione del beneficio.

Infine, si precisa che la legislazione equipara agli effetti della maternità, le lavoratrici madri a tempo parziale a quelle a tempo pieno; ovviamente, nel caso di lavoratrici part-time il trattamento economico sarà proporzionato in relazione all'entità della prestazione lavorativa, pattuita nel contratto di lavoro a tempo parziale.

La disciplina fino ad ora illustrata riguarda le lavoratrici dipendenti di aziende private o pubbliche.

È prevista invece una tutela diversa per le lavoratrici che svolgono lavori in regime di parasubordinazione, mediante contratti di colla-

---

<sup>3</sup> cfr. circolare INPS n. 138 del 10.7.2001 e circ. INPDAP n.34 e 35 INPDAP del 10.7.2000

<sup>4</sup> cfr. Circolare Ministero del Lavoro 29.11.2000 n. 85

borazione coordinata e continuativa (art.47 TUIR, c.1, lett. C-bis); per queste lavoratrici, l'INPS eroga, in caso di maternità, un "assegno parto", riservato solo alle madri naturali.

Per godere del beneficio, è necessario che le madri non siano iscritte ad altra cassa previdenziale obbligatoria, né godano di pensione; inoltre, devono essere iscritte alla gestione separata, con il pagamento del contributo addizionale dello 0.50% specificamente previsto e avere almeno tre mensilità contributive, accreditate nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.

Per quanto riguarda le lavoratrici autonome, le artigiane e le esercenti attività commerciali, il T.U. sulla maternità prevede, in caso di gravidanza, il diritto alla corresponsione di una indennità giornaliera, erogata dall'INPS su richiesta delle interessate, per i due mesi antecedenti il parto e per i tre mesi successivi, pari all'ottanta per cento del salario minimo giornaliero, stabilito dalla legge 26.9.1981 n.537 e successive modificazioni. A queste lavoratrici, se madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, spetta anche il congedo parentale, retribuito al trenta per cento, per un periodo di soli tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino, a condizione che le madri si astengano effettivamente dall'attività. La tutela è estesa anche al caso di adozione e affidamento<sup>5</sup>.

Anche le libere professioniste, se iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza a favore di liberi professionisti<sup>6</sup>, hanno diritto ad una indennità di maternità per il medesimo periodo delle lavoratrici autonome. L'indennità è prevista nella misura dell'ottanta per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista, nel secondo anno precedente a quello dell'evento della nascita. L'indennità non può essere in ogni caso inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura dell'ottanta

---

<sup>5</sup> v. circ.INPS 26.7.2002 n.136

<sup>6</sup> L'art. 70 del D.Lgs. 151/01, che disciplina l'indennità di maternità per le libere professioniste, è stato recentemente modificato dalla L. 15.10.2003 n. 289, nella parte riguardante la base imponibile per il calcolo dell'indennità e l'anno di riferimento del reddito

per cento del salario minimo giornaliero, come stabilito con riferimento alle lavoratrici autonome.

Il T.U. prevede inoltre che l'indennità venga corrisposta indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, da competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, su domanda dell'interessata, dal sesto mese di gravidanza ed entro il 180° giorno dal parto. Anche in questa fattispecie, l'indennità è prevista pure per le madri affidatarie o adottive di minori fino a sei anni di età. La richiesta deve essere presentata alla competente Cassa di previdenza e assistenza entro 180 giorni dall'ingresso in famiglia del bambino.

\*\*\*

Nelle pagine che seguono si sono riassunte in tabelle le principali norme del nostro ordinamento relative alla tutela della maternità, al fine di consentire alle lettrici e ai lettori un più rapido sguardo d'insieme sul tema.

# LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)

## 1. La madre lavoratrice dipendente

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Durata</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Contribuzione</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
<p>Congedo per maternità</p> <p>a) Anticipato - art. 17 gravi complicazioni gestazione; preesistenti forme morbose; condizioni di lavoro ambientali pregiudizievoli</p> <p>b) Obbligatorio – art. 16</p>	<p>Uno o più periodi</p> <p>5 mesi n.b.: si aggiungono i giorni di congedo ante partum non fruiti in caso di parto anticipato</p> <p>dal 7° mese di gestazione ai 3 mesi successivi al parto oppure</p> <p>dall' 8° mese ai 4 mesi dopo il parto</p>	<p>80% della retribuzione media globale giornaliera</p> <p>80% della retribuzione media globale giornaliera</p> <p>80% della retribuzione</p>	<p>Anzianità di servizio, 13ma, ferie</p> <p>Sì</p> <p>Anzianità di servizio, 13ma, ferie</p> <p>Sì</p>	<p>Domanda della lavoratrice, corredata da certificato di gravidanza e certificato medico</p> <p>Provvedimento dell'Ispettorato del Lavoro entro il 7° giorno dalla richiesta</p> <p>Richiesta (modulo INPS) – certificato di gravidanza</p> <p>Attestazione medico specialista SSN e medico competente ex lege 626/94</p>
<p>Congedo Parentale Art. 32 - fruibile anche contemporaneamente dai genitori, anche per periodi frazionati</p>	<p>6 mesi entro gli 8 anni di vita del bambino (al massimo per 10 mesi per coppia di genitori)</p>	<p>Entro i 3 anni del bambino: 30% Dopo: nessuna (nel caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione: 30%)</p>	<p>Contribuzione figurativa. Anzianità di servizio ad esclusione delle ferie e 13ma Contr. figurativa integrabile con riscatto</p>	<p>Richiesta all'INPS e al datore di lavoro e attestazione del periodo di fruizione dell'altro genitore</p>
<p>Congedo per malattia del figlio Art. 47 In caso di malattia del bambino, spetta ai genitori alternativamente</p>	<p>Se sussiste solo un genitore: 10 mesi. Per la durata della malattia certificata dal pediatra fino a 3 anni del bambino. Dai 3 a 8 anni del figlio per 5 giorni all'anno</p>	<p>Nessuna</p> <p>Nessuna</p>	<p>Contrib. figurativa</p> <p>Anzianità di servizio ad esclusione di ferie, 13ma</p> <p>Contrib. fig. integrabile con riscatto</p>	<p>Certificazione del medico specialista del SSN o convenzionato</p> <p>Dichiarazione che l'altro genitore non se ne avvale nello stesso periodo</p>

# LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)

## 2. Il padre lavoratore dipendente

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Durata</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Contribuzione</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
Congedo di paternità Art. 28	Tre mesi in caso di: decesso/grave infermità della madre; abbandono; affidamento esclusivo del bambino	80% della retribuzione media globale giornaliera	Anzianità di servizio, 13ma, ferie  Sì	Documentazione comprovante situazione di esclusività della cura
Congedo parentale Art. 32 Fruiibile anche contemporaneamente dai genitori, per un periodo massimo di 10 mesi per coppia, anche in periodi frazionati	6 mesi entro gli 8 anni del bambino  7 mesi in caso di fruizione di almeno 3 mesi continuativi del padre	Entro i 3 anni del bambino: 30%  Dopo: nessuna (nel caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte importo trattamento minimo di pensione: 30%)	Contribuzione figurativa;  Anzianità di servizio ad esclusione delle ferie e 13ma mensilità	Richiesta all'INPS e al datore di lavoro e attestazione del periodo fruito dall'altro genitore
Congedo per malattia del figlio Art. 47 In caso di malattia del bambino, spetta ai genitori alternativamente	Per la durata della malattia, certificata dal pediatra fino a 3 anni del bambino  dai 3 a 8 anni del figlio per 5 giorni all'anno	Nessuna  Nessuna	Contrib. figurativa  Anzianità di servizio ad esclusione di ferie, 13ma  Contrib. fig. integrabile con riscatto	Certificazione del medico specialista del SSN o convenzionato  Dichiarazione che l'altro genitore non se ne avvale nello stesso periodo

**LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)**  
**3. La madre adottiva o affidataria lavoratrice dipendente**

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Durata</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Contribuzione</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
Congedo per la permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione (art. 27)	Periodo di permanenza	Nessuna	/	Certificazione rilasciata dall'Ente che cura l'adozione
Congedo per maternità (art. 26)				
Adozione Nazionale	3 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia, di età non superiore a 6 anni	80% della retribuzione media globale giornaliera	Anzianità di servizio, 13ma, ferie Sì	Mod. INPS e certificazione Ente
Adozione Internazionale	3 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia, sino alla maggiore età	80% della retribuzione media globale giornaliera	Anzianità di servizio, 13ma, ferie	
Congedo Parentale - (art. 36 e art. 37)  - fruibile anche contemporaneamente dai genitori, anche per periodi frazionati  (al massimo per 10 mesi per coppia di genitori)	Nel limite massimo complessivo di 6 mesi fruiti dalla lavoratrice come segue: a) entro il 6° anno di vita del bambino b) dal 6° all' 8° anno di vita del bambino c) dal 6° al 12° anno di vita del bambino  - se sussiste solo un genitore: 10 mesi	30%  senza retribuzione  30% (da fruirsi entro i primi 3 anni dall'effettivo ingresso in famiglia)	Contribuzione figurativa Anzianità di servizio ad esclusione delle ferie e 13ma	Richiesta all'INPS e al datore di lavoro e attestazione del periodo fruito dall'altro genitore  (L'Ente che cura la procedura di adozione certifica il congedo)
Congedo per malattia del figlio ( art. 47)	Per la durata della malattia, certificata dal pediatra fino a 6 anni del bambino.	Nessuna	Contrib. figurativa Anzianità di servizio ad esclusione di ferie, 13ma	Certificazione del medico specialista del SSN o convenzionato
In caso di malattia del bambino, spetta ai genitori alternativamente	Dai 6 a 12 anni del figlio per 5 giorni all'anno (da fruirsi nei primi 3 anni dall'effettivo ingresso in famiglia)	Nessuna	Contrib. fig. integrabile con riscatto	Dichiarazione che l'altro genitore non se ne avvale nello stesso periodo

**LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)**  
**4. Il padre adottivo o affidatario lavoratore dipendente**

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Durata</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Contribuzione</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
<p>Congedo per la permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione (art. 27)</p> <p>Congedo di paternità (art. 31)</p> <p>Adozione Nazionale</p> <p>Adozione Internazionale</p>	<p>Periodo di permanenza</p> <p>3 mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia, di età non superiore a 6 anni</p> <p>3 mesi dall'effettivo ingresso in famiglia, sino alla maggiore età</p>	<p>Nessuna</p> <p>80% della retribuzione media globale giornaliera</p> <p>80% della retribuzione media globale giornaliera</p>	<p>/</p> <p>Anzianità di servizio, 13ma, ferie</p> <p>Sì</p> <p>Anzianità di servizio, 13ma, ferie</p>	<p>Certificazione rilasciata dall'Ente che cura l'adozione</p> <p>Richiesta INPS e certificazione che la madre non ne usufruisce</p>
<p>Congedo Parentale (art. 36 e art. 37)</p> <p>fruibile anche contemporaneamente dai genitori, anche per periodi frazionati</p> <p>(al massimo per 10 mesi per coppia di genitori)</p>	<p>Nel limite massimo complessivo di 6 mesi fruiti dal lavoratore come segue:</p> <p>a) entro il 6° anno di vita del bambino</p> <p>b) dal 6° all' 8° anno di vita del bambino</p> <p>c) dal 6° al 12° anno di vita del bambino</p> <p>se sussiste solo un genitore: 10 mesi</p>	<p>30%</p> <p>senza retribuzione</p> <p>30% (da fruirsì entro i primi 3 anni dall'effettivo ingresso in famiglia)</p>	<p>Contribuzione figurativa</p> <p>Anzianità di servizio ad esclusione delle ferie e 13ma</p>	<p>Richiesta all'INPS e al datore di lavoro e attestazione del periodo fruito dall'altro genitore</p> <p>L'Ente che cura la procedura di adozione certifica il congedo</p>
<p>Congedo per malattia del figlio (art. 47)</p> <p>In caso di malattia del bambino, spetta ai genitori alternativamente</p>	<p>Per la durata della malattia, certificata dal pediatra fino a 6 anni del bambino</p> <p>dai 6 a 12 anni del figlio per 5 giorni all'anno (da fruirsì nei primi 3 anni dall'effettivo ingresso in famiglia)</p>	<p>Nessuna</p> <p>Nessuna</p>	<p>Contrib. figurativa</p> <p>Anzianità di servizio ad esclusione di ferie, 13ma</p> <p>Contrib. fig. integrabile con riscatto</p>	<p>Certificazione del medico specialista del SSN o convenzionato</p> <p>Dichiarazione che l'altro genitore non se ne avvale nello stesso periodo</p>

## LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)

### 5. La madre lavoratrice autonoma, artigiana o esercente attività commerciale

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Entità</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
Indennità di maternità (art. 66) (due mesi prima del parto e tre mesi successivi)	80% del salario minimo giornaliero ex Legge 26/9/1981 n. 537	Domanda della lavoratrice all'INPS corredata da certificato di gravidanza rilasciato dall'Asl competente.
Indennità (art. 69) Effettiva astensione lavorativa (tre mesi entro il primo anno di vita del bambino)	30%	Domanda della lavoratrice all'INPS di indennità per congedo parentale (Mod. Ast.Fac.Lav.Aut.)

## LA TUTELA DELLA MATERNITÀ ( D. Lgs 151/01)

### 6. La madre lavoratrice libera professionista

<i>Tipologia congedo</i>	<i>Entità</i>	<i>Documentazione necessaria</i>
Indennità di maternità (art. 70) indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività (due mesi prima del parto e tre mesi successivi)	80% dei cinque dodicesimi del reddito percepito denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo	Domanda della libera professionista al competente Ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti v. all. D D.Lgs 115/03