Provincia di Udine
Provincie di Udin

Assessorato alle Pari Opportunità
Assessorât ae Paritât om femine

Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità
tra Uomo e Donna

Progetto di Azione Positiva
"Tempi Moderni"

Guida pratica all'utilizzo dei congedi parentali per mamme, papà e aziende

Giugno 2007

Provincia di Udine
Provincie di Udin

Assessorato alle Pari Opportunità
Assessorât ae Paritât om femine

Commissione Provinciale
per le Pari Opportunità
tra Uomo e Donna

Progetto di Azione Positiva “Tempi Moderni”

Guida pratica all’utilizzo dei congedi parentali per mamme, papa’ e aziende

Giugno 2007

a cura di

ISTITUTO DI RICERCHE ECONOMICHE E SOCIALI
IRES
FRIULI VENEZIA GIULIA

SOMMARIO

PREFAZIONE....4

PRESENTAZIONE....6

PREMESSA....7

GUIDA PER MAMME E PAPÀ....8

Il congedo di maternità....8
Il congedo di paternità....10
Il trattamento economico previsto per il congedo di maternità e paternità....11
Il divieto di licenziamento....12
Il divieto di sospensione dal lavoro....12
Le dimissioni....13
I diritti connessi al rientro in azienda....13
I riposi giornalieri....13
Il congedo parentale....15
Il congedo per il genitore single....17
Congedi in caso di malattia dei figli....18
Riposi e permessi per figli portatori di handicap grave....19

GUIDA PER LA PRESENTAZIONE DI PROGETTI DI FLESSIBILITÀ FAMILY FRIENDLY DA PARTE DELLE AZIENDE....20

Tipologie di azione finanziabili....20
I soggetti finanziabili....23
Destinatari e titoli preferenziali....24
Accordo sindacale....25
Documenti necessari per la richiesta di contributo....25
Scadenze e modalità di presentazione dei progetti....27
Ammissione al finanziamento e modalità di erogazione....27
Procedura di avvio del progetto e periodo di eleggibilità delle spese....28

Relazione conclusiva delle attività e rendicontazione 28
Risorse finanziarie disponibili per il 2007 28

PER SAPERNE DI PIÙ 29

Testi normativi di riferimento 29
Siti utili 29
A chi ci si può rivolgere in Provincia di Udine 29

Prefazione

Nell'anno dedicato alle pari opportunità, l'Assessorato della Provincia di Udine, in collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari Opportunità, promuove la diffusione della "Guida pratica all'utilizzo dei congedi parentali per mamme, papà e aziende".

La Guida si colloca nell'ambito delle iniziative realizzate in tema di Donne e Lavoro e, in particolare, intende focalizzare, da un lato, il tema della conciliazione fra lavoro e vita familiare, dall'altro le opportunità di legge previste per i datori di lavoro che possono promuovere progetti di flessibilità family friendly.

Molte volte si discute a livello generale della volontà e delle linee guida per raggiungere la parità per entrambi i sessi, nel settore lavorativo, altre volte si crede che oramai gli obiettivi si siano raggiunti, altre ancora che convertire le volontà in azioni concrete sia impossibile.

Questa guida può rappresentare uno degli strumenti semplici, ma efficaci per illustrare alcune possibilità, magari non ancora pienamente conosciute in particolare dai datori di lavoro che sono ancora lontani dall'avere un atteggiamento favorevole nei confronti delle donne che entrano in maternità. Oppure, potrebbe essere un'utile riferimento per i papà che ancor oggi non sono a conoscenza dei diritti riconosciuti a sostegno della genitorialità.

Per le mamme, infine, la lettura delle pagine che seguono potranno servire a farsi un quadro preciso e di facile consultazione in merito alle disposizioni normative vigenti.

A tutti buona consultazione.

Vice Presidente del Consiglio Provinciale
Delegato per l'Assessorato alle Pari Opportunità
Ing. Valeria Grillo

Prefazion

Tal an dedicât ae paritât om femine, l'Assessorât de Provincie di Udin, in colaborazion cu la Comission Provinciâl pe paritât om femine, al promôf la difusion de "Vuide pratiche par otignî i congjêts parentâls par maris, paris e aziendis".

La Vuide si inserìs tal cjamp des iniziativis realizadis tal teme di Feminis e Lavôr e, in particolâr, e vûl meti a fûc, di une bande, il teme de conciliazion jenfri lavôr e vite te famee, di chê altre lis oportunitâts di leç previodudis pai datôrs di lavôr che a puedin promovi progjets di flessibilitât "family friendly".

Tantis voltis si discut a nivel gjenerâl a rivuart de volontât e des liniis di vuide par rivâ a otignî la paritât jenfri om e femine, tal setôr lavoratîf, altris voltis si crôt che i obietîfs a sedin aromai otignûts, altris ancjemò che trasformâ la volontât in azions concretis al sedi impussibil.

Cheste vuide e pues rapresentâ un dai struments sempliç, ma zovevui par ilustrâ cualchidune des pussibilitât, magari no ancjemò dal dut cognossudis, sore dut di bande dai datôrs di lavôr che a son ancjemò lontans dal disponisi in maniere favorevule tai confronts des feminis che a van in maternitât. O pûr e podarès sei un zovevul riferiment pai paris che ancjemò vuê no cognossin i dirits che a son stâts ricognossûts a supuart dai gjenitôrs.

Pes maris, ae fin, la leture des pagjinis che a seguissin e podarà jessi utile par fâ un cuadri precîs e di facile consultazion in mert aes disposizions normativis presintis.

A ducj o auguri une buine consultazion.

Vice President dal Consei Provinciâl
Delegât pal Assessorât pe paritât om femine
Inz. Valeria Grillo

Presentazione

La **Guida pratica all'utilizzo dei congedi parentali per mamme, papà e aziende** rappresenta la concreta conclusione della ricerca "Tempi moderni – Per una nuova tutela della maternità" pubblicata dalla Commissione Provinciale Pari Opportunità di Udine nel 2006.

La ricerca poneva in evidenza come il momento della gravidanza rappresenti ancora oggi il punto di svolta nella carriera di una donna: una fase che influisce non solo sulla sua sfera privata, ma anche sul suo futuro professionale e sull'organizzazione lavorativa in cui è inserita. In questo periodo infatti si trova a dover rispondere a una condizione di "doppia presenza" che tende a pesare ancora prevalentemente sulla madre più che sul padre. Un doppio ruolo, di madre e lavoratrice, che presenta dei costi anche per l'azienda, che si trova a dovere risolvere una criticità organizzativa connessa con la sostituzione della persona per un periodo di tempo non sempre certo, che può dilatarsi e protarsi, anche in modo frammentato, sino al compimento dell'ottavo anno del bambino, impedendo all'impresa una possibile programmazione di politica del personale che permetta di sostituire la donna durante il suo periodo di assenza.

Altresì, dalla ricerca era emersa la **domanda di maggiore informazione**, sia da parte dei **genitori**, in riferimento ai propri diritti e doveri, ma anche da parte delle **imprese**, soprattutto per quanto riguarda le opportunità di finanziamento a sostegno di sperimentazioni *family friendly* e previste in particolare dall'art.9 della l.53/00.

L'idea di realizzare e distribuire capillarmente una **Guida pratica all'utilizzo dei congedi parentali per mamme, papà e aziende** si propone così un duplice obiettivo. Il primo, di breve periodo, è quello di dare una risposta concreta alle richieste che più di frequente si pongono genitori e aziende, il secondo, di più lungo termine, è quello di favorire un cambiamento culturale in cui la maternità non sia più percepita come "problema" ma come "opportunità" anche per le imprese.

La Presidente della Commissione
Provinciale Pari Opportunità

Donata Cantone

Premessa

La presente Guida si propone come uno strumento informativo di facile consultazione avente come obiettivo quello di evidenziare, pur in forma sintetica e dunque non esaustiva, i principali diritti contenuti dalla normativa nazionale relativamente ai congedi di maternità, di paternità e parentali, e di orientare le imprese verso quei finanziamenti previsti per le sperimentazioni di flessibilità *family friendly.*

I riferimenti normativi sono pertanto la legge n. 53/2000, il d.lgs. 151/01 e le circolari ministeriali, cui si rimanda chi legge per ogni ulteriore approfondimento.

Per rendere più agevole la consultazione, la guida si suddivide in due parti distinte.

Prima parte - Guida per mamme e papà - Si rivolge direttamente ai genitori, presentando il congedo di maternità e paternità e gli adempimenti e trattamento economico previsti. Inoltre, vengono ricordati alcuni diritti fondamentali quali il divieto di licenziamento e di sospensione dal lavoro, cos'è previsto in caso di dimissioni e quali sono i diritti connessi al rientro in azienda. Vengono quindi spiegate le modalità di fruizione dei riposi giornalieri sia per le madri, sia per i padri.

Sempre nella sezione dedicata ai genitori viene spiegato il congedo parentale e quello previsto in caso di malattia dei figli oltre che i riposi e permessi per figli portatori di handicap grave.

Seconda parte - Guida per le aziende family friendly - In questa seconda parte della guida alle aziende, vengono descritte le opportunità previste dall'art.9 della l. 53/00 e le modalità di presentazione di progetti di flessibilità da parte delle aziende per la conciliazione, ricordando quali sono i soggetti e le tipologie di azione finanziabili e come si deve procedere per richiedere il contributo.

Infine, la Guida si chiude con i riferimenti normativi, il sito del Ministero del Lavoro da cui è possibile scaricare ulteriore documentazione e i contatti con i referenti della Commissione Provinciale Pari Opportunità e della Consigliera di Parità della Provincia di Udine, cui ci si può rivolgere per ulteriori informazioni.

Guida per mamme e papà

Il congedo di maternità

Per tutelare la madre e il bambino, è vietato far lavorare la lavoratrice in gravidanza per un periodo chiamato **congedo di maternità,** che va dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto ai 3 mesi dopo il parto.

Il congedo di maternità spetta anche nei casi di **adozione o affidamento** per i 3 mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino a condizione che questo, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i 6 anni di età.

Il periodo di congedo di maternità può essere anche **anticipato** dall'Ispettorato del lavoro su richiesta della lavoratrice e/o a seguito di accertamenti ispettivi:

- fino a 3 mesi prima del parto, nel caso in cui la lavoratrice risulti occupata in lavori considerati gravosi e pregiudizievoli;
- per periodi stabiliti dall'Ispettorato del lavoro in caso di complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose, se le condizioni di lavoro o ambientali sono considerate pregiudizievoli alle salute della donna e del bambino, oppure quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il congedo di maternità può, inoltre, essere **prolungato** fino a 7 mesi dopo il parto quando la lavoratrice, addetta a lavori insalubri e nocivi, non possa essere spostata ad altre mansioni.

Ferma restando la durata di 5 mesi del congedo di maternità, la lavoratrice può scegliere di **lavorare fino all'8° mese** di gravidanza a condizione che questo non arrechi pregiudizio alla salute della futura mamma e del nascituro e solo se:

- la gravidanza è regolare al momento della richiesta;
- non vi è un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro;

- siano venute meno le cause che abbiano in precedenza portato a un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro nelle prime fasi della gravidanza;
- non vi sia pericolo per la gravidanza derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro senza possibilità di spostamento o di modifica delle mansioni e/o dell'orario;
- non vi siano controindicazioni derivanti dalle modalità di raggiungimento del posto di lavoro.

- **Parto prematuro**

Se il **parto** è **prematuro**, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto andranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

- **Mobilità e licenziamento**

Se la lavoratrice è **in mobilità** il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste, mentre l'indennità di mobilità continuerà ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto. La lavoratrice non viene cancellata dalla lista se, durante il congedo, rifiuta un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Se la lavoratrice è stata **licenziata** per cessazione di attività dell'azienda o se alla scadenza del suo contratto a termine il contratto non è stato rinnovato, riceverà ugualmente l'indennità di maternità.

- **Collaboratrici domestiche, lavoratrici autonome e parasubordinate**

Anche le **collaboratrici domestiche** hanno diritto al congedo maternità, ma per ottenere l'indennità di maternità devono avere almeno 6 mesi di contributi settimanali nell'anno precedente oppure un anno di contributi nel biennio precedente.

Una **libera professionista** può utilizzare il congedo per maternità e richiedere al tuo ente previdenziale l'indennità di maternità il cui importo varia a seconda dell'attività. Anche un'imprenditrice ha diritto al congedo maternità previa domanda all'INPS.

In caso di **contratto a progetto**, la lavoratrice può utilizzare il congedo maternità fino ai 180 giorni complessivi ed hai diritto ad un'indennità se hai versato i contributi alla gestione separata dell'INPS.

Gli adempimenti da seguire per ottenere il congedo di maternità

La **neomamma** che si avvale del congedo di maternità deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva entro 30 giorni.

Il congedo di paternità

Anche il **papà** può assentarsi dal lavoro nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio nell'ipotesi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il congedo di paternità spetta anche al padre adottivo e/o affidatario nei casi sopra elencati e alle stesse condizioni, nonché nell'ulteriore ipotesi in cui la madre vi rinunci.

Nel caso di **adozione o di affidamento** di bimbi/e il neopapà potrà chiedere il congedo per paternità nel caso in cui i bambini/e:

- Non abbiano più di sei anni, a meno che i bimbi vengano da un paese straniero;
- Non abbia già chiesto il congedo la mamma;
- La mamma non ci sia o sia gravemente malata.

- **Padre lavoratore in mobilità**

Se si tratta di un lavoratore **in mobilità**, il congedo non si calcola nel periodo di permanenza nelle liste, mentre l'indennità di mobilità gli continuerà ad essere pagata sempre per il periodo massimo previsto. Non viene cancellato dalla lista se, durante il congedo, rifiuta un'offerta di lavoro o di avviamento a corsi di formazione.

Gli adempimenti da seguire per ottenere il congedo di maternità

Il **neopapà**, per fruire del congedo, deve presentare al suo datore di lavoro la certificazione che attesti la morte, l'abbandono, la grave infermità della mamma o l'affidamento esclusivo.

Il trattamento economico previsto per il congedo di maternità e paternità

Il neopapà e/o la neomamma che si avvalgono del congedo di maternità e/o di paternità hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'**80% della retribuzione** per tutto il periodo di assenza dal lavoro.

L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione.

I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione di carriera, come attività lavorativa quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti ad altro titolo non vanno goduti contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità e/o di paternità. I periodi di congedo non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità, fermo restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità.

I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di 6 mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità. Non viene cancellata dalla lista di mobilità la lavoratrice e/o il lavoratore che, in periodo di congedo di maternità o paternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Il divieto di licenziamento

La **lavoratrice madre** non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino. In caso di licenziamento la lavoratrice ha diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione di idonea certificazione da cui risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento dello stato di gravidanza.

Se si tratta di lavoratrice adottiva e/o affidataria, in caso di fruizione del congedo di maternità, il divieto di licenziamento opera fino a 1 anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Il divieto di licenziamento si applica anche ai **padri lavoratori**, compresi quelli adottivi e/o affidatari, per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino se figlio naturale o fino ad 1 anno dall'ingresso in famiglia del bambino, se adottato o in affidamento.

Il divieto di licenziamento **non** si applica nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice o del lavoratore costituente giusta causa di risoluzione del rapporto;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice e/o il lavoratore sono addetti;
- ultimazione della prestazione lavorativa per la quale la lavoratrice e/o il lavoratore sono stati assunti o di scadenza del rapporto di lavoro a termine;
- mancato superamento della prova.

Il divieto di sospensione dal lavoro

La **lavoratrice madre** non può essere sospesa dal lavoro dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino e non può essere, inoltre, collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo.

Il divieto non opera nei casi di sospensione totale dell'attività aziendale o del reparto a cui la lavoratrice è addetta, sempreché il reparto abbia autonomia funzionale.

Tali disposizioni si applicano anche ai **padri lavoratori** per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del

bambino (o fino ad 1 anno dall'ingresso del bambino in famiglia, se adottato o in affidamento).

Le dimissioni

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza oppure dalla lavoratrice madre, compresa quella adottiva e/o affidataria, durante il primo anno di vita del bambino (o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento), devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro.

Tale disposizione si applica anche ai padri lavoratori.

I diritti connessi al rientro in azienda

Al termine del periodo di congedo di maternità o paternità la lavoratrice e/o il lavoratore, a meno che non vi rinuncino, hanno diritto di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupati all'inizio del periodo di congedo, oppure di rientrare in un'altra unità produttiva situata nel medesimo comune, e di restarvi fino al compimento di 1 anno di età del bambino (o 1 anno dall'ingresso del minore in famiglia, se adottato o in affidamento).

Hanno inoltre diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

I riposi giornalieri

Per le mamme

Per favorire l'attività di cura nei confronti del neonato durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre che ha un **orario lavorativo superiore a 6 ore** ha diritto a **2 periodi di riposo per allattamento della durata di 1 ora ciascuno**, cumulabili fra loro. I periodi di riposo si riducono della durata di mezz'ora ciascuno quando la neomamma utilizzi l'asilo nido o

altra struttura idonea istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Il riposo è **1 solo** quando **l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.**

La neomamma deve concordare con il datore di lavoro la distribuzione delle ore di permesso durante la giornata lavorativa, tenendo conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi è determinata dall'Ispettorato del lavoro.

- **Parto plurimo**

In caso di **parto plurimo** i **periodi di riposo sono raddoppiati** e le **ore aggiuntive** rispetto a quelle previste dalla legge **possono essere utilizzate anche dal padre**. In tale caso il neopapà potrà utilizzare le ore in più durante i periodi di congedo di maternità e parentale della mamma. Anche le *lavoratrici adottive e/o affidatarie* hanno diritto al raddoppio dei riposi per allattamento da utilizzarsi alle stesse condizioni delle madri naturali in caso di *adozioni e/o affidamenti plurimi* (es. caso di adozione o affidamento di due bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse a condizione che abbiano meno di un anno).

Per i papà

Anche i **neopapà** hanno diritto ai periodi di riposo per allattamento, in base al proprio orario giornaliero di lavoro, nei seguenti casi:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o non ne abbia diritto (es. lavoratrice che pur avendo diritto rinuncia ai riposi; lavoratrice domestica e a domicilio, etc.);
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma, libera professionista, titolare di contratto di collaborazione coordinata e continuativa etc.);
- in caso di morte o grave infermità della madre.

I neopapà **non** possono avvalersi, invece, dei riposi giornalieri quando la madre non svolge alcuna attività lavorativa (a meno che la madre sia gravemente inferma) e durante i periodi in cui la madre è in congedo di maternità o in congedo parentale (con la sola eccezione nel caso di parto plurimo).

Alla domanda dovrà, inoltre, essere allegata la documentazione attestante l'esistenza delle situazioni sopra elencate che danno diritto ai riposi, ovvero certificato di morte o grave infermità della madre; provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre; dichiarazione della madre relativa alla rinuncia da parte della stessa delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro; dichiarazione della madre relativa alla sua condizione di lavoratrice non dipendente.

Il trattamento economico e previdenziale dei riposi giornalieri

I periodi di riposo per allattamento sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti, pertanto sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa calcolata in misura ridotta. Il lavoratore e/o la lavoratrice interessati hanno la possibilità di integrarli tramite riscatto o versamento dei contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Il congedo parentale

Al fine di garantire l'attività di cura e la presenza materna e paterna durante la fase più delicata della crescita dei figli i genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, durante i primi 8 anni di vita del bambino.

Questa astensione facoltativa dal lavoro si chiama **congedo parentale,** è riconosciuto per ogni figlio e spetta al lavoratore e lavoratrice subordinata anche se l'altro genitore non ne ha diritto (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.).

In particolare:

- la **madre** può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di **6 mesi dopo il congedo di maternità**;
- il **padre** può assentarsi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato della durata massima di **6 mesi, elevabile a 7, a partire dalla nascita del bambino**;
- la **somma dei due periodi** di astensione dal lavoro **non può superare 10 o 11 mesi** nel caso di utilizzo del bonus.

Il lavoratore e la lavoratrice possono utilizzare il congedo **anche contemporaneamente**, ovvero assentarsi dal lavoro nello stesso periodo di tempo e il padre può utilizzarlo durante i 3 mesi di congedo di maternità della madre, nonché durante l'utilizzo dei permessi di allattamento da parte di quest'ultima.

Il diritto al congedo per la cura dei figli non spetta alle lavoratrici e lavoratori a domicilio e alle lavoratrici e lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (colf).

Ai fini dell'esercizio del diritto di astensione il genitore che intende avvalersi del congedo è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 15 giorni.

Il trattamento economico e previdenziale è diverso a seconda del periodo in cui viene utilizzato il congedo e dell'ammontare del reddito individuale del lavoratore richiedente. In ogni caso l'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

In particolare:

a) **Indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo complessivo di congedo fra i due genitori di massimo 6 mesi e a prescindere dal reddito di ciascuno di loro**. Per i genitori naturali, l'indennità spetta fino al compimento del 3° anno di età del bambino, per i genitori adottivi e affidatari, l'indennità spetta fino al compimento del 6° anno di età del minore adottato o in affidamento ed entro i 3 anni successivi all'ingresso del minore in famiglia, se il bambino all'atto dell'adozione o affidamento ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni.

b) **Indennità pari al 30% per la durata del periodo di congedo a condizione che il reddito personale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.** Per i genitori naturali l'indennità spetta per i periodi di congedo eccedenti i 6 mesi complessivamente utilizzati da entrambi i genitori entro il 3° anno di età del bambino, e per tutti quelli utilizzati dopo il terzo anno di età fino all'ottavo. Per i genitori adottivi e affidatari l'indennità spetta quando il congedo venga richiesto o prosegua dopo la fruizione dei primi 6 mesi complessivamente considerati fra i due genitori, oppure per tutti i periodi spettanti dopo il 3° anno dall'ingresso in famiglia del minore.

I periodi di congedo dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Il lavoratore o la lavoratrice, che si avvalgono del congedo, possono chiedere un **anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR)** per il sostenimento delle spese durante il periodo di assenza da lavoro nelle seguenti condizioni:

- anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 8 anni;
- misura dell'anticipazione non superiore al 70% del trattamento spettante al lavoratore in caso di cessazione del rapporto;
- possibilità di ottenere l'anticipazione una sola volta nel corso del rapporto di lavoro;
- accoglimento delle richieste da parte del datore di lavoro nel limite annuo del 10% degli aventi titolo e comunque del 4% del totale dei dipendenti.

- **Il bonus ai papà**

Il padre lavoratore che si avvale del congedo per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi potrà godere di 1 ulteriore mese di congedo (7 mesi invece di 6) con conseguente aumento del limite complessivo dei periodi di astensione di entrambi i genitori a 11 mesi.

Il congedo per il genitore single

Qualora vi sia **un solo genitore**, il diritto di assentarsi dal lavoro è riconosciuto per un periodo continuativo, o frazionato, non superiore a 10 mesi. La situazione di genitore *single* si verifica in caso di:

- morte di uno dei due genitori;
- abbandono del figlio da parte di uno dei due genitori;
- affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da provvedimento formale.

In tale caso ai fini della durata del congedo del genitore divenuto *single* dovranno essere conteggiati tutti i periodi in precedenza utilizzati da entrambi i genitori a titolo di congedo parentale (es. se la somma dei periodi di congedo parentale goduto da entrambi i genitori prima dell'abbandono, morte, o affidamento del bambino da parte di uno dei due è stato pari a 7 mesi complessivi, il genitore diventato *single* avrà diritto solo a 3 mesi di congedo parentale).

Congedi in caso di malattia dei figli

In aggiunta ai congedi di maternità, paternità e parentali, entrambi i genitori, alternativamente fra loro, di assentarsi dal lavoro durante le malattie di ciascun figlio dietro presentazione del certificato medico rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato.

Per i **bambini fino ai 3 anni**, il genitori può assentarsi dal lavoro in qualsiasi momento, senza vincoli di tempo e fino alla completa guarigione, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio/a. Nel caso di adozioni e affidamenti il limite di età è elevato a 6 anni.

Per i **bambini dai 3 agli 8 anni**, il genitore può assentarsi dal lavoro per un massimo di 5 giorni lavorativo all'anno per ogni figlio/a. Il limite vale anche per le adozioni e gli affidamenti. Nel caso però in cui all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

- **Un solo genitore lavoratore dipendente**

Nel caso in cui **uno solo dei genitori sia lavoratore subordinato**, il diritto al congedo spetta indipendentemente dalla posizione professionale dell'altro (es. lavoratore autonomo, libero professionista, collaboratore coordinato e continuativo, casalinga, disoccupato, etc.). In tal caso il lavoratore che intende utilizzare il congedo dovrà presentare insieme al certificato medico un'autocertificazione attestante che l'altro genitore non ne ha diritto.

Nel caso in cui i genitori siano tutti e due lavoratori subordinati, colui che intende utilizzare il congedo dovrà presentare una dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante che l'altro genitore non è assente dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

La malattia del bambino che dà luogo a **ricovero ospedaliero** interrompe su richiesta del genitore il decorso delle ferie in godimento.

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino **non sono retribuiti**, ma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Fino al compimento dei 3 anni di età del bambino, i periodi di assenza dal lavoro sono coperti da contribuzione figurativa. Tra i 3 e gli 8 anni di età del bambino la contribuzione figurativa è riconosciuta in misura ridotta.

Riposi e permessi per figli portatori di handicap grave

Nel caso in cui il figlio/a sia portatore di handicap gravie, secondo i criteri stabiliti dalla legge 104/92, i permessi ed i riposi previsti dalla medesima legge possono essere cumulati, per entramibi i genitori, con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Fino a 3 anni di età del bambino/a, il genitore ha diritto all'estensione del congedo parentale ad un massimo di 3 anni, sempre che il figlio/a non sia ricoverato in istituti specializzati a tempo pieno, e ha diritto a 2 ore di riposo giornaliero.

Dai 3 ai 18 anni di età del bambino/a, il genitore ha diritto a 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi.

Oltre i 18 anni, il genitore può godere di 3 giorni di permesso mensile, anche continuativi a condizione che il figlio/a sia convivente con il genitore, ovvero non conviva col genitore ma questi lo assista in modo continuativo ed esclusivo.

Dal punto di vista retributivo, nel caos di prolungamento del periodo di congedo parentale l'indennità corrisponde al 30% della retribuzione. Per quanto riguarda, invece, i riposi giornalieri ed i permessi mensili la retribuzione è completa.

Sul piano previdenziale la contribuzione è figurativa in entrambe le situazioni.

Guida per la presentazione di progetti di flessibilità family friendly da parte delle aziende

La legge n.53/2000, ***"****Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città",* attraverso l'articolo 9, sostiene l'introduzione nelle aziende di forme di flessibilità finalizzate a consentire a uomini e donne una più agevole conciliazione tra vita familiare e lavorativa, prevedendo l'erogazione di contributi alle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità, supportate da accordo sindacale o intesa con l'associazione datoriale.

Le domande devono presentare una serie di caratteristiche di cui si riportano, in questa Guida, solo gli elementi principali, rimandando chi legge al sito del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sia per scaricare la modulistica, sia per gli aggiornamenti periodici che vengono apportati alla normativa di riferimento[1].

Tipologie di azione finanziabili

L'articolo 9 "Misure a sostegno della flessibilità di orario" prevede l'erogazione di contributi in favore di aziende che, in applicazione di specifici accordi con le associazioni sindacali dei lavoratori o datoriali, attuino progetti di cui tuttavia dovranno dimostrare l'effettiva realizzazione dell'azione proposta, entro un arco temporale definito.

Le azioni inoltre devono possedere una **forte aderenza sul piano pratico,** per questo attività di studio, ricerca, sensibilizzazione, ecc., sono possibili solo in misura contenuta e a condizione che offrano il supporto necessario alla realizzazione.

1 http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/politiche/Sostegno+alla+conciliazione+lavoro+famiglia+%28art.+9+L.53-2000%29.htm

Altresì, l'azione prescelta deve soddisfare al contempo tre requisiti sostanziali, essere: **innovativa**, **concreta** ed **efficace** e i costi, per essere riconosciuti, devono risultare **ammissibili** e **congrui** all'azione proposta.

Infine, le azioni positive possono rientrare in una delle seguenti quattro tipologie d'azione:

A - progetti articolati per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;

Queste azioni rappresentano la tipologia d'intervento più significativa tra quelle previste, alla quale è attribuita la quota di finanziamento più consistente (il 60% delle risorse stanziate annualmente) ed è al centro del maggior numero dei progetti presentati. Comprende misure di **flessibilità per la conciliazione in senso stretto**, **che prevedono modifiche, anche radicali, del normale assetto organizzativo e dell'organizzazione del lavoro, con particolare attenzione all'orario di lavoro** (part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità sui turni, orario concentrato, banca delle ore, ecc.) con priorità per i genitori di bambini fino ad otto anni o fino a dodici anni in caso di affidamento o di adozione.

Tali azioni, da considerarsi indicative, possono essere combinate tra loro o definite ex novo. In ogni caso, le azioni di flessibilità oraria devono sempre essere **rispondenti alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici destinatari delle stesse e sorrette da una loro esplicita volontà di adesione**.

B - programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo (di maternità, paternità o parentale);

Questa tipologia d'azione prevede **programmi di formazione al rientro da un congedo parentale**.

Tali azioni, pur presentando molti aspetti comuni rispetto ai consueti interventi di formazione professionale, hanno un **carattere di straordinarietà** proprio in quanto dedicate a realizzare condizioni complessivamente meno ostili al personale che ritorna in azienda dopo un periodo di assenza dovuto a necessità di tipo familiare.

Tale specificità, da salvaguardare e valorizzare, rappresenta il fulcro intorno al quale costruire il programma formativo.

C - progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Questa misura prevede la possibilità di **sostituzione dell'imprenditore o del lavoratore autonomo**. Più che un'azione di flessibilità in senso stretto, la sostituzione intende consentire anche per questa tipologia di lavoratore (uomo o donna), in presenza di necessità di cura parentale, l'allontanamento temporaneo dell'imprenditore o lavoratore autonomo dalla propria attività senza che ciò ne pregiudichi il mantenimento e/o le possibilità di ripresa.

Il sostituto deve essere nella medesima condizione professionale della persona sostituita.

In questo caso, **è necessaria un'intesa con le associazioni datoriali di riferimento**, al fine di conferire una dimensione collettiva, significativa anche in termini di garanzia circa la bontà delle premesse della richiesta, ad un'azione individuale.

D- Interventi e azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili, ovvero, con anziani non autosufficienti a carico

Questa tipologia, introdotta dal 2007[2], prevede l'estensione alla realizzazione di azioni sperimentali volte a favorire, per esempio, l'accesso ad asili nido aziendali e a quelle misure dirette a qualificare l'azienda in funzione di un miglioramento delle azioni positive per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia.

E' possibile progettare interventi che prevedano la **combinazione tra le tre tipologie** previste.

[2] Circolare n. 1/07 del 26 gennaio 2007 del Ministero del Lavoro.

Inoltre, a corollario delle azioni di flessibilità di orario (lettera a) e di formazione al rientro (lettera b), possono anche essere comprese **misure di accompagnamento alla conciliazione**, orientate alla soddisfazione di esigenze di cura familiare, soltanto in maniera residuale e nella misura massima del 15% dell'importo del progetto.

Durata e costi massimi del progetto

I progetti, indipendentemente dalla loro complessità, possono avere una durata massima di **24 mesi** e un importo massimo **un milione di euro**, benchè la congruità della durata e del costo delle azioni sia comunque oggetto di valutazione da parte del Ministero della Famiglia.

I soggetti finanziabili

I finanziamenti possono essere concessi alle **aziende** che intendano applicare accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità in favore della conciliazione.

Per "aziende" si intendono le imprese di diritto privato, individuali e collettive, anche a partecipazione pubblica, totale o parziale, purché detta partecipazione non intacchi il regime di tipo privatistico nel quale esse operano ed agiscono. Sono pertanto **escluse** dal finanziamento le **amministrazioni pubbliche** fatte salve le aziende sanitarie locali e le aziende ospedaliere.

Una speciale attenzione è destinata alle **piccole e medie imprese** (ossia alle aziende con meno di 50 dipendenti calcolati sulla base media del semestre precedente la presentazione della richiesta) alle quali è riservato il 50% della somma annua disponibile.

I **consorzi** possono richiedere il finanziamento di progetti riferiti esclusivamente al proprio personale e non al personale delle cooperative/aziende consorziate.

Presentazione di successive candidature

Le aziende che **hanno già ottenuto il finanziamento** di un intervento a valere sui fondi dell'art.9 possono candidare un nuovo progetto solo dopo che il progetto precedentemente finanziato sia concluso in ogni sua fase, a

seguito dell'esito positivo della verifica effettuata da parte dei Servizi Ispettivi del MLPS e purché esso contenga **elementi di novità** sostanziale rispetto a quello svolto in precedenza.

Le aziende che avessero presentato richieste di finanziamento **non accolte in passato** possono, una volta recepite le motivazioni di non ammissione e apportate le conseguenti modifiche, ripresentare lo stesso progetto alla prima scadenza utile ovvero presentare una nuova idea progettuale.

Destinatari e titoli preferenziali

Sono destinatari dell'azione positiva i **lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura familiare che vanno indicati chiaramente** fornendo i dettagli relativi alle mansioni svolte e alle qualifiche di appartenenza degli stessi e le esigenze specifiche di conciliazione.

La legge prevede alcune **priorità** per soggetti e progetti in possesso di determinati requisiti.

1. Nel caso dei progetti volti all'introduzione di **forme di flessibilità di orario** è data priorità ai destinatari con figli fino a 12 anni di età, o fino a 15 anni nel caso di bambini in affidamento o adozione.
2. Nel caso dei **progetti di sostituzione del titolare** di impresa o del lavoratore autonomo la priorità è data a coloro che hanno figli fino ad un anno di età.
3. Per progetti che aderiscono a **sperimentazioni pilota promosse dalle autonomie locali**. Il ruolo attribuito agli enti locali o territoriali nell'ambito dei progetti art. 9 legge n. 53/2000 è quello di promuovere le sperimentazioni aziendali che mirino a creare una rete di supporto alle politiche di conciliazione promosse sul territorio. L'adesione alla sperimentazione promossa a livello locale deve essere esplicitata nel progetto e documentata da una dichiarazione rilasciata dall'ente promotore.

Accordo sindacale

Presupposto **indispensabile** per il finanziamento dei progetti è l'**accordo sindacale (o l'intesa con le associazioni datoriali),** posto a garanzia della priorità delle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto alle esigenze di flessibilità aziendale.

A seconda delle tipologie progettuali esso può essere stipulato:

• con le organizzazioni sindacali territoriali o aziendali firmatarie del CCNL applicato nell'azienda, per le tipologie a (flessibilità d'orario) e b (programmi di formazione al rientro);

• con le associazioni datoriali di riferimento per la tipologia c (sostituzione dell'imprenditore o lavoratore autonomo).

Per quanto concerne gli **aspetti formali**, è necessario che l'accordo indichi la data e il luogo della stipula, il titolo del progetto, i nomi dei firmatari e le sigle dei sindacati di appartenenza.

Dal punto di vista dei **contenuti** l'accordo deve riferirsi puntualmente al progetto, indicandone specificamente oggetto, obiettivi, azioni da realizzare, numero e caratteristiche professionali dei destinatari coinvolti e le esigenze di conciliazione cui le azioni rispondono.

È infine opportuno che l'accordo metta in evidenza la valenza di **azione positiva di flessibilità family friendly** e l'apporto innovativo e migliorativo del progetto rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Documenti necessari per la richiesta di contributo

Per la richiesta di finanziamento è necessario compilare la modulistica e produrre tutta la documentazione richiesta, come indicato nel sito del Ministero del Lavoro all'indirizzo:

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/politiche/Sostegno+alla+conciliazione+lavoro+famiglia+%28art.+9+L.53-2000%29.htm

Compilazione della domanda

In particolare saranno da **compilare i seguenti modelli**:

- "Modello di domanda per l'ammissione ai finanziamenti";
- "Schema per la definizione del piano dei costi", verificabili attraverso

Documentazione da allegare

Oltre alla richiesta di finanziamento e al piano dei costi, è necessario predisporre ed allegare la seguente **documentazione**:

a) accordo sindacale (territoriale o aziendale) / intesa datoriale;

b) copia del contratto collettivo nazionale applicato in azienda;

c) dichiarazione di non aver contemporaneamente chiesto il finanziamento come azione positiva ai sensi dell'art.2 della L. 10 aprile 1991 n.125;

d) documentazione inerente l'eventuale adesione ad una sperimentazione promossa dalle autonomie locali;

e) elenco numerico dei destinatari direttamente individuati/effettivi con specifica delle mansioni svolte e delle esigenze di conciliazione rilevate (ivi compresa l'età dei figli ove presenti);

f) dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati;

g) Certificato della Camera di Commercio, ovvero copia dello statuto dell'ente;

h) certificazione INPS e INAIL;

i) coordinate bancarie e il codice fiscale.

Nel caso la richiesta sia riferita ad un progetto di lettera c), occorre aggiungere la seguente documentazione:

l) visura camerale;

m) parametri di riferimento per il compenso del sostituto;

n) nel caso si tratti di lavoratore autonomo, elementi e documenti attestanti la propria attività (natura, settore e altre informazioni utili a comprendere la necessità di sostituzione).

Scadenze e modalità di presentazione dei progetti

Sono previste tre scadenze per la presentazione dei progetti: 10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno.

Le domande devono pervenire al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale. Direzione Generale del Mercato del Lavoro – Divisione IV - Via Fornovo, 8 - 00192 Roma.

La documentazione utile per la presentazione delle domande di finanziamento può essere scaricata dal sito internet del Ministero (www.welfare.gov.it) seguendo il percorso lavoro>area occupazione e mercato del lavoro>politiche di conciliazione lavoro/famiglia.

Ulteriori informazioni e richieste possono essere inoltrate al seguente indirizzo di posta elettronica progettocon@welfare.gov.it o al numero 06/3675.4221.

Ammissione al finanziamento e modalità di erogazione

L'ammissione al finanziamento avviene con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e può essere: **totale** (con il riconoscimento dell'intero importo richiesto) o **parziale** (con il riconoscimento di alcune voci di costo e non di altre), secondo il giudizio espresso dalla Commissione tecnica di valutazione.

Il contributo concesso è erogato in due quote:

- anticipo, pari al 25% dell'importo ammesso al finanziamento, per il quale è richiesta una polizza fideiussoria bancaria o assicurativa, la cui spesa rientra tra i costi ammissibili, purchè sia stata indicata nel preventivo dei costi;
- saldo, a conclusione di tutte le azioni programmate, in rapporto alle spese sostenute – nei limiti dell'importo ammesso al finanziamento – a seguito di presentazione della necessaria relazione finale sulle attività svolte e della rendicontazione di spesa, con dichiarazione sindacale di conformità al progetto concordato e in seguito all'esito positivo della verifica da parte dei Servizi Ispettivi del Ministero.

Procedura di avvio del progetto e periodo di eleggibilità delle spese

A seguito della comunicazione di ammissione del progetto al finanziamento da parte del Ministero del Lavoro, le aziende devono rendere nota la data di avvio del progetto, comunque **entro 60 giorni** a quella della comunicazione di ammissione.

Relazione conclusiva delle attività e rendicontazione

A progetto concluso le aziende devono inviare al Ministero una **relazione finale** che descriva in modo dettagliato l'azione progettuale svolta, sia sottoscritta anche dai lavoratori e sia corredata dalla dichiarazione sindacale di conformità al progetto concordato, rilasciata dalla stessa struttura che ha stipulato l'accordo che accompagna il progetto.

A conclusione di tutte le azioni programmate, l'azienda deve predisporre una **rendicontazione** delle spese sostenute sottoscritta dal responsabile aziendale, e tenerla a disposizione per la prevista visita ispettiva.

Risorse finanziarie disponibili per il 2007

L'articolo 1, comma 1254, della legge n. 296/2006 (finanziaria 2007), ha modificato e integrato, per il 2007 la precedente circolare n. 16 del 18 maggio 2006 e i relativi allegati, disponendo la destinazione della somma di **€ 5.300.000,00** per l'erogazione dei contributi.

Per saperne di più

Testi normativi di riferimento

Legge 8 marzo 2000 n. 53

Decreto Legislativo 151/2001

Siti utili

http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreeTematiche/occupazione/politiche/Sostegno+alla+conciliazione+lavoro+famiglia+%28art.+9+L.53-2000%29.htm

A chi ci si può rivolgere in Provincia di Udine

- **Commissione Provinciale Pari Opportunità**

  Segreteria

  Via Prefettura, 16 - Udine

  Tel. 0432 279931 / 279925 - Fax. 0432 279939

  Email: PariOpportunita@provincia.udine.it

- **Consigliera Provinciale di Parità**

  Dott.ssa Catia Pagnutti

  Via Prefettura, 16 - 3°piano - Udine

  Tel. 0432 279988

  Email: catia.pagnutti@provincia.udine.it