

Roma, 28 marzo 2000
Prot. n. 0096/00/E.7.1./E.7.7./E.13.3.
Circ. n. 16108

Alle Aziende Associate

L o r o S e d i

OGGETTO: Congedi parentali – Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Nella “Gazzetta Ufficiale” n. 60 del 13 marzo 2000, è stata pubblicata la legge 8 marzo 2000, n. 53 recante “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”, comunemente nota come legge sui “congedi parentali”.

Il provvedimento – modificando la disciplina vigente in tema di tutela della maternità e introducendo *ex novo* la disciplina dei congedi per eventi o cause particolari – attua la direttiva 34/96/UE concernente l’accordo quadro sul congedo parentale concluso dall’UNICE, dal CEEP e dalla CES il 14 dicembre 1995.

Confindustria ha sempre manifestato, nelle sedi competenti, la propria contrarietà al recepimento della direttiva per via legislativa, secondo una procedura che – nonostante le sollecitazioni provenienti dal mondo produttivo - non ha tenuto in alcun conto quanto previsto dal trattato di Amsterdam, il quale riconosce alle parti sociali il potere di recepire mediante accordo collettivo nazionale direttive europee.

Nel merito, va sottolineato che le disposizioni introdotte con la legge in oggetto eccedono i contenuti della suddetta direttiva.

La disciplina europea, infatti, introduce:

- un periodo minimo di congedo “individuale” per la “cura” della prole pari a 3 mesi, usufruibile fino a un’età non superiore agli anni 8 del bambino;
- un periodo di assenza dal lavoro (limitato ad una durata determinata per un anno e/o per evento, come definita dai singoli Stati membri) per “cause di

forza maggiore derivante da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore”.

La legge 8 marzo 2000, n. 53, invece, disciplina istituti nuovi e amplia gli istituti già presenti nel nostro ordinamento, come è possibile evincere dalla tabella che trasmettiamo in allegato.

Sempre in allegato, oltre al testo della legge, trasmettiamo un commento degli argomenti trattati dal provvedimento che hanno diretta rilevanza nella gestione del rapporto di lavoro.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

RT/mb

All.

CONGEDI PARENTALI

Tabella di raffronto

ISTITUTI	DISCIPLINA EUROPEA Direttiva 34/96/UE (*)	DISCIPLINA ITALIANA L. 30 dicembre 1971, n. 1204
CONGEDO PARENTALE (diritto dei genitori per la cura del bambino)	3 mesi fino agli 8 anni di età del bambino (diritto individuale dei genitori)	<p>Astensione facoltativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 mesi entro il 1° anno di età del bambino (diritto alternativo del padre); ▪ 30% di retribuzione a carico INPS. <p style="text-align: center;">o o o</p> <p>Riposi giornalieri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 o 2 ore al giorno fino al 1° anno di età del bambino; ▪ 100% della retribuzione a carico INPS. <p style="text-align: center;">o o o</p> <p>Assenze per malattia del bambino:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ durata illimitata fino ai 3 anni di età; ▪ non retribuite.
ASSENZA DAL LAVORO PER CAUSE FORZA MAGGIORE	Adozione di misure per assenze derivanti da <u>ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la presenza immediata del lavoratore</u>	
CONGEDI PER FORMAZIONE		
CONGEDI PER FORMAZIONE CONTINUA		

GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI. Fermo restando quanto già concesso dalla l. 9 dicembre 1977, n. 903 a titolo di astensione obbligatoria, godono anch'essi della più ampia tutela disposta dalla l. 8 marzo 2000, n. 53 con riferimento all'astensione facoltativa e alla malattia del bambino. Inoltre, qualora il minore abbia un'età compresa tra 6 e 12 anni (nuova ipotesi, non disciplinata dalla l. n. 903/77, cit.), il diritto all'astensione facoltativa e alla malattia del bambino è esercitabile per i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. (**)

(*) Di recepimento dell'Accordo quadro europeo sui congedi parentali stipulato da UNICE, CEEP e CES il 14 dicembre 1995.

(**) Il diritto in questione è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto (in quanto libera professionista, collaboratrice coordinata e continuativa, casalinga, disoccupata, ecc.).

La normativa in esame interviene:

1. in vario modo, sugli articoli 1, 2, 4, 7, 10, 15, l. 30 dicembre 1971, n. 1204 (sulla "Tutela delle lavoratrici madri"), sugli artt. 6 e 7, l. 9 dicembre 1977, n. 903 (sulla "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro") nonché sull'art. 33, l. 5 febbraio 1992, n. 104 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"), modificando, sotto diversi profili, il diritto:
 - ◆ alla astensione obbligatoria per maternità;
 - ◆ alla astensione facoltativa post-partum;
 - ◆ alle assenze per malattia del bambino;
 - ◆ ai cosiddetti riposi giornalieri "per allattamento".
2. introduce nel nostro ordinamento i congedi per:
 - ◆ eventi e cause particolari;
 - ◆ formazione;
 - ◆ formazione continua.

Al fine di offrire una lettura organica e sistematica della legge in commento, ne illustriamo il contenuto prendendo a riferimento i singoli istituti sopra richiamati.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITA'

Parto prematuro (art. 11) - L'astensione obbligatoria in esame, originariamente prevista dall'art. 4, l. n. 1204/1971 nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi, è ora rimodulata in funzione della data effettiva del parto, ogniqualvolta quest'ultimo avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. In tal caso, infatti, *i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto, mantenendo così inalterata la durata complessiva del periodo di godimento (5 mesi).*

A tal fine la lavoratrice dovrà presentare, entro 30 giorni dalla data effettiva del parto, il certificato attestante la data dell'evento.

La disposizione in esame recepisce il monito lanciato al legislatore dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 270 del 30 giugno 1999 (in "Mass.giur.lav." 1999,

1355) con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'art. 4, comma 1, lett. c), l. n. 1204/1971 nella parte in cui, per l'ipotesi di parto prematuro, non prevede una decorrenza dei termini del periodo di astensione obbligatoria idonea ad assicurare adeguata tutela della madre e del bambino.

Flessibilità dell'astensione obbligatoria (art. 12) - Ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi), la lavoratrice ha diritto a posticipare l'ingresso nel periodo di astensione obbligatoria *pre-parto*, portandolo non oltre l'inizio del mese precedente la data presunta del parto stesso. I restanti 4 mesi di godimento della astensione in questione si concentreranno nel periodo successivo l'evento considerato.

Presupposto indispensabile per la concessione di tale facoltà, è l'attestazione da parte del medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e del medico competente di cui al d.lgs. 19 settembre 1994 n. 626, che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

L'opzione non sarà, invece, consentita per i lavori richiamati nel decreto ministeriale che, entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, dovrà essere emanato dal Ministero del lavoro, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite anche le parti sociali.

Rientro dall'astensione obbligatoria (art. 17) - L'art. 17 della disciplina in oggetto modifica l'art. 2, l. n. 1204/1971 prevedendo per le lavoratrici, al rientro dalla astensione obbligatoria e salvo che espressamente vi rinuncino, il diritto di *rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di 1 anno di età del bambino*. Le stesse lavoratrici hanno diritto ad essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, come del resto previsto dall'art. 2033 c.c., nel testo modificato dall'art. 13, l. 20 maggio 1970, n. 300.

Astensione obbligatoria del padre lavoratore (art. 13) - Dando seguito anche ai principi affermati dalla Corte costituzionale in ordine all'estensione al padre lavoratore del diritto all'astensione obbligatoria, l'art. 13 riconosce a questi *il diritto ad astenersi nei primi 3 mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre* (cfr. Corte cost. 19 gennaio 1987, n. 1, in "Mass.giur.lav." 1987, 5 e Corte cost. 15 luglio 1991, n. 341, in "Not.giurisp.lav." 1991, 447).

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui sopra, il lavoratore dovrà presentare al proprio datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni sopra esposte. In caso di abbandono, lo stesso dovrà rendere la dichiarazione ai sensi dell'art. 4, l. 4 gennaio 1968, n. 15, recante "Norme sulla documentazione amministrativa e sulla legalizzazione e autenticazione di firme".

Il periodo di astensione obbligatoria in esame varrà anche per il padre lavoratore agli stessi fini già riconosciuti alla lavoratrice madre dall'art. 6, l.n. 1204/1971 (computo nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie) e sarà coperto dal trattamento economico già previsto per la lavoratrice madre dall'art. 15, commi 1 e 3, l. n. 1204/1971, vecchio testo (che, nella sostanza, non risulta modificato dall'art. 3, comma 4, della presente legge), consistente in un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione.

Posto che la disciplina in esame riconosce al padre lavoratore il diritto "individuale" alla astensione obbligatoria *post-partum* (sia pure nei limiti sopra richiamati), a suo favore è esteso il divieto di licenziamento già previsto per la lavoratrice madre dall'art. 2, l. n. 1204/1971 (nel testo modificato dall'art. 17 della l. n. 53/2000) per il periodo di astensione obbligatoria *post-partum* e fino al compimento di un anno di età del bambino (cfr. art. 13, comma 4).

Quest'ultima indicazione comporta che anche al padre lavoratore, al rientro dall'astensione obbligatoria, è riconosciuto, salvo che espressamente vi rinunci, il diritto a rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupato all'inizio dell'astensione o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Parimenti, il lavoratore ha diritto ad essere adibito alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti (cfr. art. 17).

ASTENSIONE FACOLTATIVA E MALATTIA DEL BAMBINO

Vengono riformulati l'art. 7, l. n. 1204/1971 e l'art. 7, l. n. 903/1977 regolanti, per il periodo successivo al parto, l'assenza dal lavoro per astensione facoltativa e per malattia del bambino. In tali articoli si concedeva alla madre-lavoratrice subordinata e, in alternativa, al padre-lavoratore subordinato, il diritto a 6 mesi di astensione facoltativa, esercitabile entro il 1° anno di età del bambino e quello alle assenze - illimitate - per malattia del bambino, esercitabile entro il 3° anno di età dello stesso.

Per quanto concerne l'**astensione facoltativa**, l'art. 3, l. n. 53/2000 modifica integralmente tale disciplina, conferendo alla madre ed al padre il *diritto individuale* all'astensione per un periodo massimo, continuativo o frazionato, di 6 mesi, che complessivamente non può comunque eccedere i 10 mesi, da godere nei primi 8 anni di vita del bambino. Qualora il padre usufruisca di un periodo di astensione non inferiore a 3 mesi, il limite individuale massimo di cui sopra è elevato a 7 mesi, portando, di conseguenza, a 11 mesi il periodo complessivo di astensione facoltativa concesso ai genitori.

E' il caso di osservare che, ai fini del computo dei predetti periodi massimi di astensione, resta aperto il problema di come gli stessi dovranno essere computati nel caso di più datori di lavoro che, nell'arco dei sopra richiamati 8 anni, concedono tale astensione allo stesso dipendente.

I genitori possono godere di tale assenza anche *contemporaneamente*.

Qualora vi sia un solo genitore, questo ha diritto ad un periodo di astensione non superiore a 10 mesi.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il diritto di cui sopra è esercitabile previo *preavviso* al datore di lavoro, secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, non inferiore a 15 giorni.

Anche il diritto alle **assenze per malattia del bambino** subisce modifiche di rilievo, essendo anch'esso configurato quale *diritto individuale* riconosciuto a ciascun genitore.

Per quanto concerne la *durata, ferme le assenze - illimitate - concesse fino al 3° anno di età del bambino* dall'art. 7, comma 2, l. n. 1204/1971, vecchio testo, per le malattie dei bambini che hanno, invece, un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, sono riconosciuti a ciascun genitore 5 giorni lavorativi annui.

L'assenza deve essere giustificata dalla presentazione di un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e non più, quindi, da un medico di libera scelta della lavoratrice (cfr. art. 30, comma 5, l. n. 1204/1971).

In caso di malattia del bambino i genitori *non possono assentarsi contemporaneamente* dal lavoro. Se la predetta malattia dà luogo a ricovero ospedaliero, si interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Per poter fruire del congedo per malattia del bambino, il/la lavoratore/trice devono presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione *ex art. 4, l. n. 15/1968, cit.*, attestante che l'altro genitore non è in astensione da lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Come già sotto la vigenza dell'art. 7, l. n. 1204/1971, vecchio testo, resta confermato che i periodi di astensione facoltativa e quelli per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Trattamenti economici (art. 3) - Relativamente al **trattamento economico del periodo in astensione facoltativa**, viene sul punto modificato l'art. 15, l. n. 1204/1971 (cfr. art. 3, comma 4, legge in commento) per adeguarlo alla nuova disciplina sostanziale. Accanto alla già prevista erogazione fino al 3° anno di età del bambino di una indennità pari al 30% della retribuzione e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, coperto da *contribuzione figurativa, nell'ipotesi di astensione facoltativa goduta dal 3° all'8° anno di età del bambino e nel caso in cui, ovviamente, i genitori entro il 3° anno di vita del bambino non abbiano fatto ricorso (o lo abbiano fatto solo parzialmente) al periodo di 6 mesi di astensione facoltativa, è previsto il seguente trattamento economico:*

- ◆ un'indennità pari al 30% della retribuzione, fino al compimento dell' 8° anno di vita del bambino e, comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, nell'ipotesi in cui il reddito individuale del/la lavoratore/trice sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il richiamato reddito individuale viene determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo;
- ◆ il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 % del valore massimo dell'assegno sociale proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'art. 13, l. 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Per quanto concerne le **malattie del bambino**, i periodi di assenza continuano a *non essere retribuiti ed a non ricevere alcun trattamento economico previdenziale.*

Per tali assenze viene ora riconosciuta:

- ◆ fino al 3° anno di vita del bambino, la *contribuzione figurativa*;

- ◆ dal 3° all'8° anno di età del bambino, la copertura contributiva calcolata secondo le modalità sopra esposte e relative alla astensione facoltativa goduta nello stesso periodo di riferimento (dal 3° all'8° anno di età del bambino).

Come già sotto la vigenza della l. n. 1204 del 1971, le indennità giornaliere per astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.

Ambito soggettivo di applicazione dell'art. 7, l.n. 1204/197, nuovo testo (art. 3) - L'art. 3 della nuova disciplina modifica anche l'art. 1, della l. 1204 del 1971, introducendo una nuova disposizione diretta a modificare l'ambito soggettivo di applicazione degli istituti relativi all'astensione facoltativa dal lavoro ed alle assenze per malattia del bambino.

I diritti di cui sopra sono ora riconosciuti "anche se l'altro genitore non ne ha diritto", ovverossia anche se non è lavoratore/trice subordinato, condizione, quest'ultima, che sotto la vigenza della vecchia disciplina costituiva invece la premessa per la concessione, in alternativa, al padre lavoratore di taluni diritti riconosciuti alla lavoratrice subordinata.

Ciò comporta che il lavoratore subordinato potrà accedere all'astensione facoltativa e alle assenze per malattia del bambino (e, come si dirà più avanti, ai cosiddetti "permessi per allattamento" ex art. 10, l. n. 1204/1971 e a quelli ex art. 33, l. n. 104/1992, sull'assistenza ai portatori di handicap) anche se il coniuge è libera professionista, collaboratrice coordinata e continuativa, casalinga, disoccupata, ecc..

Genitori adottivi o affidatari (art. 3) - Le nuove disposizioni sull'astensione facoltativa e sui permessi per malattia del bambino trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi ed affidatari, abrogando tacitamente il comma 2, dell'art. 6, l. n. 903 del 1977. Tale disposizione poneva dei limiti al godimento dei suddetti trattamenti legati, in particolare, all'età del bambino, che ora risultano modificati dai nuovi limiti introdotti per la generalità dei genitori dalla disciplina in commento.

Tuttavia, precisa la l. n. 53/2000 (cfr. art. 3, comma 5), *qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il diritto alla astensione facoltativa può essere esercitato solo nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.*

Lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali (art. 3) - Alle lavoratrici in titolo, alle quali la l. 29 dicembre 1987, n. 546 già riconosce il diritto ad una indennità di maternità (erogata dall'INPS) per i 5 mesi di astensione obbligatoria, la l. n. 53/2000 riconosce altresì il diritto ad una astensione facoltativa di 3 mesi per i bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Tale astensione potrà essere goduta entro il 1°anno di età del bambino e riceverà la copertura economica prevista per l'astensione facoltativa dall'art. 15, comma 2, l. n. 1204/1971, nel testo modificato dalla l. n. 53/2000.

RIPOSI GIORNALIERI EX ART. 10, L.N. 1204/1971

I periodi di riposo in esame, cosiddetti “per allattamento”, vengono *riconosciuti* anche *al padre* lavoratore (cfr. art. 13, comma 1) ma solo nelle seguenti ipotesi:

- ◆ nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- ◆ in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- ◆ nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

In caso di *parto plurimo*, i periodi di riposo sono raddoppiati (e non moltiplicati in ragione del numero dei figli nati dallo stesso parto) e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma dell'art. 10, l.n. 1204/1971 possono essere utilizzate anche dal padre.

A tali periodi, che sono coperti dall'indennità economica prima prevista solo a favore delle lavoratrici dall'art. 8, l. n. 903/1977 (anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore), viene ora assicurata anche la *contribuzione figurativa*, nonchè *la facoltà di riscatto* ovvero di *versamento* dei relativi *contributi* previsti dalla l. n. 53/2000 per la astensione facoltativa dal lavoro.

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

L'articolo 4 della disciplina in commento regola le assenze dal lavoro per i casi di decesso o di documentata grave infermità, nonchè quelle per gravi e documentati motivi familiari.

Permesso per decesso o documentata grave infermità - Un *permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno* è concesso nel caso in cui gli eventi in esame riguardino il coniuge, un parente entro il secondo grado o il convivente (purchè la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica).

In caso di *documentata grave infermità ed in alternativa ai 3 giorni di permesso*, il/la lavoratore/trice possono concordare con il datore di lavoro modalità diverse di espletamento dell'attività lavorativa. L'ipotesi non trova nella relativa disposizione alcun limite temporale che potrà quindi, eventualmente, essere concordato tra i soggetti sopra richiamati.

Il legislatore ha mancato, tuttavia, di definire i criteri utili alla valutazione della richiesta "gravità" dell'evento.

Congedo per gravi e documentati motivi familiari - In presenza di tali, documentati, eventi il/la lavoratore/trice ha diritto ad un periodo di *congedo non retribuito - continuativo o frazionato - non superiore a 2 anni*.

Alcune di queste patologie verranno individuate nel decreto ministeriale che, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, verrà emanato dal Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e per le pari opportunità.

Anche qui, come già sopra (con riferimento ai permessi), si rileva l'assenza di ogni indicazioni da parte della norma circa i criteri utili alla valutazione della "gravità" dell'evento. Sull'argomento, auspichiamo che si possa trovare adeguata risposta nell'emanando decreto che dovrà altresì provvedere:

- ◆ alla definizione dei criteri per la fruizione dei suddetti congedi;
- ◆ alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti per i quali è concesso il permesso retribuito di cui sopra.

Durante il periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari, il dipendente *conserva il posto di lavoro ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa*.

Il congedo in esame *non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali*. Il lavoratore può, tuttavia, procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

E' data facoltà *alla contrattazione collettiva di prevedere eventuali corsi di formazione del personale che rientra in servizio dopo il congedo per gravi e documentati motivi familiari*, disciplinandone le relative modalità di partecipazione.

CONGEDI PER FORMAZIONE

Il diritto ai congedi per formazione è riconosciuto dall'art. 5 unicamente ai dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda.

Con la previsione in parola si concede, "nell'arco dell'intera vita lavorativa", un periodo non retribuito, continuativo o frazionato, di sospensione del rapporto non superiore a 11 mesi.

Per quanto concerne il computo degli 11 mesi, occorre sottolineare la mancanza di una disposizione di coordinamento che, nell'ipotesi in cui il dipendente svolga la propria prestazione presso più datori di lavoro, consenta all'ultimo datore di avere un quadro globale e certo di riferimento sul numero dei mesi di congedo per formazione già goduti dal lavoratore in precedenti rapporti instaurati con altri datori di lavoro.

Congedo per formazione è quello finalizzato al/alla:

- ◆ completamento della scuola dell'obbligo;
- ◆ conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea;
- ◆ partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Restano ferme le disposizioni contenute nell'art. 10, l. 20 maggio 1970, n. 300, in favore dei lavoratori studenti.

Tale periodo *non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.*

Il/la lavoratore/trice può, tuttavia, procedere al riscatto del periodo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

La grave e documentata infermità, sopravvenuta durante il congedo in esame, dà luogo alla interruzione dello stesso se rientrante nelle patologie individuate dal citato decreto ministeriale e a condizione che sia stata comunicata per iscritto al datore di lavoro.

In caso di comprovate esigenze organizzative, il datore di lavoro può *non accogliere la richiesta di congedo* ovvero *differirne l'accoglimento*.

E' rimessa alla contrattazione collettiva la facoltà di:

- ◆ prevedere le modalità di fruizione del congedo;
- ◆ individuare le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene;
- ◆ disciplinare le ipotesi di differimento e di diniego all'esercizio di tale facoltà fissando i termini del preavviso che, comunque, non può essere inferiore a 30 giorni.

Prolungamento dell'età pensionabile (art. 8) - I lavoratori che usufruiscono di tali congedi possono, *a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente alla durata del congedo*, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria.

La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 6 mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CONGEDI PER FORMAZIONE CONTINUA

Al fine di accrescere le conoscenze e le competenze professionali, ai lavoratori *occupati e non occupati, è riconosciuto dall'art. 6 il diritto a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita*, attraverso anche la concessione di sostegni finanziari.

Tale formazione può derivare da *autonoma scelta del lavoratore*, ovvero essere *predisposta dall'azienda*, attraverso piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali *ex art. 17, l. 24 giugno 1997, n. 196* e successive modifiche e integrazioni.

La disposizione in esame rinvia alla *contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata*, la facoltà di definire:

- ◆ *il monte ore* da destinare ai congedi per la formazione continua;
- ◆ *i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione* connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

MISURE A SOSTEGNO DELLA FLESSIBILITA'

In favore delle aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive a favore della flessibilità, l'art. 9 prevede l'erogazione di contributi (per i

quali è stato disposto lo stanziamento annuo di 40 miliardi di lire, di cui almeno il 50% destinato alle imprese fino a 50 dipendenti).

In particolare, verranno finanziati:

- ◆ progetti destinati a consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di *usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro*, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad 8 anni di età o fino a 12 anni, in caso di affidamento o di adozione;
- ◆ *programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo*;
- ◆ progetti che consentano 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.

Con decreto ministeriale del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, verranno definiti *i criteri e le modalità per la concessione dei contributi*.

ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' CON RIFERIMENTO AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

In proposito, l'art. 10 dispone che:

- ◆ l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in sostituzione di quelli in astensione obbligatoria o facoltativa può essere *anticipata fino ad un mese rispetto all'inizio del periodo di astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva*;
- ◆ *per le aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria, facoltativa, ovvero per malattia del bambino, è concesso, per i contributi a carico del datore di lavoro, uno sgravio contributivo del 50% fino al compimento di 1 anno di età del bambino e per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento*;

- ◆ nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla l. n. 546 del 1987, in caso di loro assenza per maternità e, comunque, entro il 1° anno di età del bambino o nel 1° anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, è ammessa l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi e con le medesime agevolazioni contributive di cui sopra.

DISPOSIZIONI VARIE

Rientro dai periodi di astensione di cui alla l. n. 53/2000 (art. 17) - L'art. 17, comma 1, dispone che, nel caso in cui usufruiscono di uno dei congedi sopra menzionati, il lavoratore/la lavoratrice hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o in altra ubicata nel medesimo comune.

Disposizioni in materia di recesso (art. 18) - La norma in commento dispone la nullità del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della astensione facoltativa, dei congedi per eventi e cause particolari, dei congedi per formazione e per formazione continua, nonché il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione della astensione obbligatoria riconosciuta al padre lavoratore dall'art. 13, l. n. 53/2000.

L'articolo in esame provvede inoltre a reintrodurre, ampliandone la portata soggettiva ed oggettiva, il contenuto dell'art. 11, d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 (contenente il Regolamento di esecuzione della l. n. 1204/1971), disponendo che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il 1° anno di età di vita del bambino o nel 1° anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

Al riguardo, si ricorda che l'art. 11 venne dichiarato illegittimo dalla Corte di Cassazione per contrasto con l'art. 12, l. n. 1204/1971, "che non subordina ad alcuna condizione o verifica esterna l'idoneità di tale dichiarazione unilaterale di recesso a risolvere immediatamente il rapporto di lavoro" (cfr. Cass. 15 novembre 1985, n. 5612, in "Mass.giur.lav." 1986, 67 e Cass. 12 agosto 1987, n. 6911, in "Riv.it.dir.lav." 1992, II, 415).

Lavori pericolosi, faticosi e insalubri (art. 12) - L'elenco di tali lavori, contenuto nell'art 5, d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 e richiamato dall'art. 3, l.n. 1204/1971 al fine di imporre per gli stessi il divieto alla prestazione lavorativa "durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto", dovrà essere

aggiornato con decreto del Ministero del lavoro, da emanare entro 6 mesi dall'entrata in vigore della legge, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto (art. 7) – Al fine di coprire le spese da sostenere durante i periodi di godimento dell'astensione facoltativa, dei congedi per formazione e per formazione continua, il t.f.r. può essere anticipato nelle forme e secondo le modalità stabilite dall'art. 7.

Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'art. 7, comma 4, dello stesso decreto, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi per formazione e per formazione continua.

Modifiche alla l. 5 febbraio 1992, n. 104 sui diritti delle persone handicappate (artt. 19 e 20) - L'art. 19 introduce alcune modifiche all'art. 33 della l. n. 104 del 1992, regolante le agevolazioni concesse ai genitori di minori con handicap ed agli handicappati maggiorenni, dirette per lo più a ridefinire talune modalità di accesso alle predette agevolazioni, piuttosto che ad introdurre nuove ipotesi di astensione dal lavoro. Merita sottolineare la previsione, per i maggiorenni handicappati, di poter usufruire dei permessi giornalieri e mensili di cui ai commi 2 e 3, l. n. 104/92 alternativamente, e non cumulativamente. Per i permessi mensili viene garantita la contribuzione figurativa.

L'art. 20, invece, modifica l'ambito di applicazione dell'art. 33, estendendolo anche alle ipotesi in cui "*l'altro genitore non ne abbia diritto*" (sul punto valgono qui le stesse considerazioni sopra espresse, con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 7, l. n. 1204/1971, nuovo testo), nonché *ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico e privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorchè non convivente*. Per questi ultimi, il comma 5 dell'art. 33, vecchio testo, riconosceva solo il diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e quello ad essere trasferito ad altra sede solo dietro il suo consenso.

Testo unico (art. 15) - Entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, secondo i principi ed i criteri direttivi fissati dalla legge medesima.

**DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE - APPLICABILITA' ALLE
SITUAZIONI IN CORSO - DISCIPLINA DI ATTUAZIONE**

In assenza di una espressa indicazione normativa, si deve ritenere che la legge n. 53 del 2000 - entrata in vigore il 28 marzo 2000 - si applica anche nei confronti dei genitori i quali, avendo minori di età inferiore agli 8 anni, abbiano goduto solo in parte o non abbiano goduto affatto del periodo di astensione facoltativa già concesso dalla l. n. 1204 del 1971.

La disciplina in esame, tuttavia, potrà ritenersi pienamente operativa, in ogni sua parte, solo allorquando verranno emanati i seguenti decreti ministeriali:

- ◆ d.m. *ex art.* 4, comma 4, sui criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, nonché sulla individuazione delle relative patologie specifiche (da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge);
- ◆ d.m. *ex art.* 6, comma 4, sulla ripartizione regionale della quota del Fondo per l'occupazione utile al finanziamento dei progetti per la formazione continua;
- ◆ d.m. *ex art.* 9, comma 2, sulla concessione di incentivi per l'adozione di misure a sostegno della flessibilità;
- ◆ d.m. *ex art.* 12, comma 2, sull'elenco dei lavori ai quali non si applica la flessibilità dell'astensione obbligatoria (da emanarsi entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della legge).

* * *

Dall'esame del provvedimento, emerge come gli interventi di Confindustria – se hanno avuto poco seguito presso il Governo e le istituzioni europee – hanno avuto maggior successo in Parlamento. Lì infatti, si è ottenuta la riduzione dei permessi per malattia del bambino di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, portandola da una iniziale durata illimitata ad un periodo annuo di 5 giorni lavorativi per ciascun genitore (cfr. art. 3, comma 2).

Significative modifiche, sono state apportate anche al diritto del dipendente di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupato al momento della richiesta di astensione o di congedo (cfr. art. 17), ora mitigato dalla possibilità concessa al datore di lavoro di disporre il rientro in altra unità produttiva ubicata nel medesimo comune.

Da sottolineare, poi, che nell'ambito della discussione generale sul provvedimento è stato accolto dal Governo un ordine del giorno, sollecitato da Confindustria, con il quale - in attuazione di quanto previsto dal Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 23 dicembre 1998 relativamente alla introduzione di una garanzia di sostegno alla maternità ed alla paternità da porre a carico del bilancio dello Stato attraverso la riduzione dei relativi oneri contributivi posti a carico del datore di lavoro e ad integrazione di quanto previsto dall'art. 42 della finanziaria 2000 - il Governo si è impegnato "ad elevare gradualmente allo 0,30% l'aliquota di abbattimento dei contributi posti a carico del datore di lavoro per la maternità e la paternità, affinché si possano congruamente realizzare le previsioni contenute nel Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del 23 dicembre 1998, la cui sintesi finanziaria permette di elevare tale riduzione portandola a 0,3 punti di aliquota".