

Sommario

<i>Presentazione</i>	<i>Pag.</i>	3
<i>Parità scolastica: circolare Ministero Pubblica Istruzione 15/6/2000, n. 163</i>	"	5
<i>Comunicato del Consiglio Nazionale Scuola Cattolica</i>	"	9
<i>Licenziamento di un dipendente e sostituzione con personale religioso</i>	"	11
<i>La nuova normativa in materia di congedi parentali</i>	"	13
NOTIZIE VARIE	"	36
T.F.R.	"	36
DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI	"	37
1. <i>Circolare Ministero del Lavoro 14/3/2000, n. 13: nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro notturno</i>	"	37
2. <i>Ordinanza Ministero Pubblica Istruzione 2/5/2000, n. 134: calendario scolastico a.s. 2000/2001</i>	"	40
3. <i>Circolare INPS 6/6/2000, n. 108: rapporti di lavoro instaurati tra scuole private e docenti. Chiarimenti.</i>	"	42
NORME E TRIBUTI	"	43
<i>Circolare INPS 14/6/2000, n. 113: nuovi livelli reddituali assegno nucleo familiare</i>	"	43
CONVENZIONI AGIDAE	"	46
CONSULENZA AGIDAE	"	48

Documenti AGIDAE

**Mensile dell'Associazione Gestori
Istituti Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica**

**ANNO XIV - NN. 6 - 7
GIUGNO - LUGLIO 2000**

**DIRETTORE RESPONSABILE
Fr. Secondino Scaglione**

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. F. Chemel,
M. Bar, A. Bertone, B. Amici, P.
Donato, M.A.Vai, P. Moreno, M.
Ippolito, P. Montanari, D. Zordan,
E. Brambilla, G. Mazzali, D. Gallo,
M. Canevello.**

**Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Spe-
dizione in abbonamento postale, art. 2,
comma 20/c, L. 662/96 - Filiale di Roma.**

Gratis ai soci

**Stampa: C.S.C. S.r.l.
V. Gian Galeazzo Arrivabene 38
00159 - ROMA**

AGIDAE

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
Sr. M. Franca CHEMEL	<i>Vice - Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Albina BERTONE	<i>Segretaria</i>

00198 - ROMA - Via V. Bellini 10
tel. 06/8412316 - 8543837
fax: 06/8412310 - c.c.p. 39600002
E-mail: AGIDAE@pcn.net
Internet: www.AGIDAE.it



Con la Circolare Ministeriale 15 giugno 2000, n. 163, qui allegata, si è dato ufficialmente il “via libera” al nuovo “sistema nazionale di istruzione”, disegnato nella legge 10 marzo 2000, n. 62, intitolata “Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all’istruzione” (cfr. “Documenti AGIDAE” nn. 2-3/2000, pp. 13 – 15).

Si stanno moltiplicando in queste ore le reazioni e i commenti; ed è facile constatare come si vada da attestazioni di entusiasmi magari eccessivi, a riflessioni di segno diametralmente opposto.

Non c’è dubbio che la Circolare rappresenti soltanto il “primo passo” dell’attivazione del nuovo sistema scolastico; non c’è dubbio che essa sia oggettivamente “limitata” a dare le prime indicazioni operative per far decollare il sistema della scuola paritaria, rinviando formalmente ad un prossimo e più completo intervento ministeriale il compito di integrare il quadro normativo di riferimento, operando i necessari raccordi tra la disciplina vigente e quella prospettata dalla legge sulla parità scolastica.

E’ naturale quindi che quanti si attendevano un documento completo, sotto il profilo dei doveri e dei diritti (non esclusi quelli di natura economica) siano rimasti notevolmente delusi, dal momento che la Circolare che qui si commenta si limita a fornire l’elenco delle condizioni richieste per l’accesso al nuovo sistema scolastico paritario, nulla disponendo in ordine a quella parità giuridica, oltre che economica, che da anni le nostre scuole attendono con impazienza. Questi aspetti saranno oggetto di provvedimenti successivi.

Premesso quanto sopra, ci sembra necessario tentare di comprendere il significato complessivo della Circolare alla luce sia del momento normativo che la scuola italiana sta attraversando, sia della scelta che i Gestori devono effettuare, magari in tempi molto ravvicinati.

- 1. Avviato il nuovo sistema nazionale scolastico, le nostre Istituzioni non potranno che “entrare” nell’ordinamento della scuola paritaria per motivi diversi: per l’assoluto valore del progetto educativo che si propone come modello formativo – culturale delle nuove generazioni; per il servizio pubblico che da sempre rendono alle famiglie e agli alunni; per la totale mancanza di finalità lucrative e la relativa insussistenza del problema bilancio/rendiconto. Si tratta, quindi, di decidere i tempi più opportuni, tenuto conto di ogni singola realtà scolastica, ma l’obiettivo finale ci pare fuori discussione. Sarebbe realmente difficile, invece, ipotizzare scuole cattoliche che optano per un regime di “privatizzazione”, senza essere in grado di dare un titolo con valore legale.*
- 2. Gli “oneri” che la Circolare pone a carico dei Gestori in realtà non sono nuovi, limitandosi essa a recepire ciò che già oggi è obbligatorio per legge: si pensi alle norme sulla sicurezza, sull’igiene, sugli ambienti, sul possesso dei titoli di abilitazione, sulla elaborazione di un progetto di autonomia didattica deciso dal collegio dei docenti, ecc..*
- 3. Le “novità” rispetto al vigente sistema si limitano essenzialmente ad alcuni aspetti:*
 - a) l’obbligo del Piano Offerta Formativa, che esprime un progetto educativo in linea con un preciso orientamento culturale e/o religioso: il POF orienta la scelta degli utenti, condizionandola anche all’accettazione da parte del Gestore; proprio in questo “incontro” tra proposta educativa ed accettazione da parte delle famiglie si esplicita l’esercizio del diritto di libertà della scuola e delle famiglie stesse.*
 - b) L’obbligo di iscrivere alunni portatori di handicap: sul punto va detto che l’art. 1, comma 14, della L. 62/2000 sulla parità prevede già uno stanziamento di 7 miliardi*

per il sostegno. E' sufficiente, pertanto, che la scuola chieda il relativo contributo, previsto anche da un'altra legge dello Stato (L. 104/92).

- c) *La pubblicità del bilancio della scuola: non è superfluo ricordare che si tratta non del bilancio dell'ente giuridico (Congregazione) ma della singola scuola, per la quale già oggi il D.lgs. n. 460/97 (sugli enti non commerciali) prevede l'obbligo di una contabilità separata. Con opportuni accorgimenti e precisazioni di ordine tecnico riteniamo che non si tratti di un onere insostenibile poiché, a fronte di contribuzioni pubbliche (Scuola Elementare Parificata, Scuola Materna, future erogazioni) e private (rette delle famiglie) è impensabile presumere di non rendere conto, anche perché le nostre Istituzioni scolastiche non hanno nulla da temere o da nascondere. L'AGIDAE si impegna a fornire agli Istituti uno schema di bilancio che tenga conto della specificità delle scuole delle Congregazioni nelle quali il lavoro dei religiosi e delle religiose spesso non trova un riscontro di carattere economico. Va ribadito che la "pubblicità" del bilancio è limitata agli organi di vigilanza e a quanti, nella singola scuola, sono interessati a prendere visione dell'andamento economico. Sarà opportuno un apposito Regolamento interno, per definire tempi e modalità di tale consultazione.*

IN CONCRETO:

1. Tutte le fasce di istruzione **possono chiedere la parità**: la scuola materna, la scuola elementare parificata o autorizzata, la scuola media inferiore e superiore.
2. Il termine per la richiesta è fissato al 15/07/2000.
3. Ogni Istituto deve decidere se "entrare" nel nuovo sistema scolastico quest'anno o negli anni prossimi. Se non sussistono controindicazioni riguardanti i locali, le attrezzature, l'igiene e la sicurezza, l'applicazione del CCNL, i titoli professionali dei docenti, gli Istituti possono tranquillamente decidere di chiedere la parità; in caso diverso, la richiesta potrà essere inoltrata negli anni successivi.
4. Il regime di scuola paritaria non esige che la scuola sia gratuita, almeno finché lo Stato non affronterà in modo adeguato il problema del finanziamento. Pertanto, il regime economico delle scuole non viene in alcuna maniera modificato: scuole materne ed elementari parificate continueranno a ricevere i contributi pubblici; le elementari autorizzate e le scuole medie seguiranno a mantenersi con le rette, in attesa di tempi migliori.
5. Procedura per la parità: la Circolare ha disegnato due tracciati: a) per le scuole già "riconosciute" (materne autorizzate, elementari parificate, legalmente riconosciute e pareggiate); b) per le altre (elementari autorizzate, private, ecc.). Per le prime, il Gestore deve dichiarare che permangono le condizioni per le quali è stato ottenuto il riconoscimento della scuola; di conseguenza, si ritiene acquisita tutta la relativa documentazione. Per le scuole oggi non riconosciute, che chiedono la parità, occorre, invece, presentare la relativa domanda, integrata: a) dal nulla – osta dell'autorità ecclesiastica (Congregazione per l'Educazione Cattolica, previo assenso del vescovo diocesano); b) da una serie di documenti tecnici (cfr. il punto n. 3 della Circolare).
6. La FIDAE e la FISM hanno già predisposto un modello di domanda per la richiesta della parità. Si avvertono le scuole materne che adottano il CCNL AGIDAE di modificare il modello FISM nella parte in cui si fa riferimento all'applicazione del CCNL e trascrivere come segue: "il rapporto di lavoro individuale per tutto il personale della scuola è conforme al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 AGIDAE, CGIL-CISL-UIL-Scuola, SNALS CONFASAL, SINASCA".

Roma, 23 giugno 2000

P. Francesco Ciccimarra

PARITA' SCOLASTICA:

CIRCOLARE MINISTERO PUBBLICA ISTRUZIONE 15/6/2000, N. 163 – PROT. 63/VD

Oggetto: L. 10 marzo 2000, n. 62: "Norme per la PARITÀ SCOLASTICA e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione". Prime indicazioni applicative.

Le norme dettate per la parità scolastica dalla legge 10 marzo 2000, n. 62 richiedono una applicazione immediata, ai fini della quale si forniscono le indicazioni di seguito articolate per paragrafi.

- Note introduttive sulla parità scolastica.
- La parità per le istituzioni scolastiche già "riconosciute" (scuole materne autorizzate, elementari parificate, secondarie legalmente riconosciute o pareggiate).
- La parità per le istituzioni scolastiche non "riconosciute".
- Riconoscimento legale in regime transitorio.
- Indicazioni finali.

1. Note introduttive sulla parità scolastica

1.1 La definizione di scuola paritaria, gestita da Enti diversi dallo Stato, da privati e da persone giuridiche appartenenti a Stati membri dell'Unione Europea, da Enti religiosi italiani o da Enti religiosi stranieri dipendenti dalla S. Sede che abbiano ottenuto la personalità giuridica in Italia, si estende a tutta la fascia dell'istruzione. La scuola paritaria svolge un servizio pubblico, improntato ai principi costituzionali ed è aperta a tutti. Il progetto educativo identifica la singola scuola esprimendo l'eventuale orientamento culturale e/o religioso. Il piano dell'offerta formativa determina il curriculum obbligatorio per gli alunni (nella quota definita a livello nazionale e nella quota riservata) e programma le attività extracurricolari. Il riconoscimento della parità esige che il servizio scolastico erogato corrisponda agli ordinamenti generali dell'istruzione, sia coerente con la domanda formativa delle famiglie e sia caratterizzato da requisiti di qualità ed efficacia. All'Amministrazione scolastica compete l'accertamento del possesso originario e della permanenza dei requisiti elencati all'art.1 comma 4 della legge e delle condizioni di esercizio del servizio pubblico di cui allo stesso art. 1 commi 2 e 3.

2. La parità per le istituzioni scolastiche già "riconosciute" (Scuole materne autorizzate, elementari parificate, secondarie legalmente riconosciute o pareggiate)

2.1 Categorie di scuole non statali da intendersi come "riconosciute"

Sono da intendere scuole già "riconosciute" per effetto delle norme che ne stabiliscono la vigilanza da parte dell'Amministrazione scolastica:

- le scuole materne autorizzate al funzionamento ai sensi dell'art. 333 del T.U. approvato con D.Lgs 16 aprile 1994, n. 297;
- le scuole elementari parificate ai sensi dell'art. 344 del citato T.U. 297/1994;
- le scuole di istruzione secondaria legalmente riconosciute e pareggiate ai sensi degli artt. 355 e 356 del citato T.U.297/1994.

2.2 Requisiti richiesti in relazione alle nuove norme della parità

Per il riconoscimento della parità il titolare della gestione, con riferimento allo specifico ordine di scuola ed all'eventuale sperimentazione autorizzata ed in atto, deve:

- inoltrare domanda al Servizio per la Scuola Materna, alla Direzione Generale per l'istruzione Elementare o alla Direzione Generale per l'Istruzione Media Non Statale, se trattasi rispettivamente di scuola materna, elementare o secondaria di I e II grado; gli Uffici centrali si avvarranno della collaborazione degli Uffici scolastici e degli Ispettori tecnici operanti nel territorio;
- trasmettere il progetto educativo della scuola in armonia con i principi della Costituzione;
- trasmettere, o riservarsi di trasmettere entro il 1° settembre, il piano dell'offerta formativa di cui all'art. 3 del Regolamento sull'autonomia (DPR. 8.3.1999, n. 275), conforme alle finalità ed agli ordinamenti previsti dalle norme vigenti per i rispettivi gradi di istruzione;
- dichiarare che il bilancio della scuola è conforme alle regole della pubblicità legale e comunque accessibile a chiunque nella scuola stessa vi abbia interesse;
- dichiarare che nella scuola sono istituiti organi collegiali che garantiscono la partecipazione democratica al processo di attuazione e sviluppo dell'autonomia, all'elaborazione del Piano dell'offerta formativa, alla regolamentazione dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti nel rispetto dei principi sanciti dal DPR. 24.6.1998, n. 249;
- dichiarare che l'iscrizione alla scuola è aperta a tutti gli studenti che ne accettino il progetto educativo, purché muniti del titolo di studio prescritto, senza alcuna discriminazione;
- dichiarare l'impegno ad applicare le norme vigenti in materia di inserimento di studenti con handicap o in condizioni di svantaggio;
- indicare il corso o i corsi completi organicamente costituiti e l'eventuale istituzione di uno o più nuovi corsi completi inizianti dalla prima classe e con prospettive di sviluppo graduale;
- dichiarare che il personale docente è munito di titolo di studio abilitante ovvero di specifica abilitazione. Per i docenti privi del titolo di abilitazione, ma comunque forniti del prescritto titolo di studio, nella prospettiva, anche, di ulteriori indicazioni da parte di questo Ministero, dovranno essere specificati dettagliatamente i casi (per esempio, docenti di scuole materne comunali reclutati per concorso; docenti che hanno partecipato o stanno partecipando ai corsi abilitanti);
- dichiarare che il rapporto di lavoro individuale per tutto il personale della scuola è conforme ai contratti collettivi di settore, fatta eccezione per il personale religioso che presta servizio nell'ambito della propria Congregazione. Si ricorda che nel limite di un quarto delle prestazioni complessive, per il personale docente, che comunque deve essere fornito dei relativi titoli scientifici e professionali, possono essere adottati rapporti di volontariato o di prestazione d'opera.

2.3 Requisiti già accertati in sede di riconoscimento

Il titolare della gestione che richiede il riconoscimento della parità deve dichiarare, con riferimento allo specifico ordine di scuola ed all'eventuale sperimentazione autorizzata

o in atto, che sussistono tutte le condizioni che hanno consentito, rispettivamente, l'autorizzazione, la parifica, il riconoscimento legale o il pareggiamento.

2.4 Mantenimento delle convenzioni per le scuole elementari parificate

Le scuole elementari parificate che intendano accedere al regime di parità mantengono, fino all'applicazione dell'art. 1, comma 7 della L. n. 62/2000, la convenzione in atto alle condizioni previste dall'O.M. n. 215/92.

2.5 Accertamenti da parte dell'Amministrazione scolastica del possesso originario e della permanenza dei requisiti di legge

L'Amministrazione scolastica si riserva di effettuare accertamenti in ordine al possesso originario ed alla permanenza dei requisiti che la legge richiede alle scuole paritarie e verifiche in ordine alle modalità di erogazione del servizio scolastico, che deve caratterizzarsi come servizio pubblico, rispondente alle norme generali sull'istruzione.

2.6 Termini per le domande e decorrenza del riconoscimento della parità

In prima applicazione della legge 62/2000, le domande di riconoscimento della parità per le istituzioni scolastiche di cui al presente paragrafo 2 devono pervenire ai competenti Uffici ministeriali entro il 15 luglio 2000. Il riconoscimento della parità per i richiedenti muniti di tutti i requisiti prescritti ha effetto dal 1° settembre 2000. Successivamente alla prima applicazione le domande dovranno pervenire entro il mese di maggio ed il riconoscimento avrà effetto dall'anno scolastico immediatamente successivo.

3. La parità per le istituzioni scolastiche non “riconosciute”

3.1 Requisiti e relativa documentazione per il riconoscimento della parità

La domanda di riconoscimento della parità deve essere proposta a cura del rappresentante dell'istituzione scolastica in possesso di cittadinanza italiana o di Paese membro dell'Unione europea e in possesso dei necessari requisiti morali e professionali.

La domanda presentata da Ente ecclesiastico deve essere corredata del nulla-osta della competente autorità ecclesiastica.

La domanda presentata da Ente pubblico (Comune, Provincia, Regione) deve essere corredata della relativa deliberazione consiliare.

La domanda deve essere accompagnata dalle dichiarazioni impegnative e dagli atti elencati nel precedente paragrafo 2.2.

Nella domanda deve essere idoneamente documentato che la scuola:

- a) dispone stabilmente di una sede rispondente a tutte le esigenze di sicurezza, di igiene e di adeguatezza educativo-didattica;
- b) dispone stabilmente di strutture, arredi e attrezzature propri del tipo di scuola, conformi alle norme vigenti e funzionali alla realizzazione degli obiettivi formativi previsti dal POF;
- c) consta di uno o più corsi completi e di eventuali nuovi corsi in via di istituzione iniziati dalla prima classe e con prospettive di sviluppo graduale;

d) consta di classi la cui composizione, anche numericamente adeguata, sia tale da rendere efficace l'organizzazione degli insegnamenti e delle attività didattiche.

3.2 Accertamenti da parte dell'Amministrazione scolastica del possesso originario e della permanenza dei requisiti di legge

Prima di procedere al riconoscimento della parità, l'Amministrazione scolastica accerta il possesso dei requisiti e le condizioni di svolgimento del servizio scolastico da parte delle istituzioni richiedenti. Si riserva inoltre di verificare la permanenza di tali requisiti e condizioni in ogni momento.

3.3 Termini per le domande e decorrenza del riconoscimento della parità

Le domande di riconoscimento della parità per le nuove istituzioni scolastiche devono pervenire ai competenti Uffici ministeriali entro il mese di febbraio. La decorrenza del riconoscimento della parità è riferita all'anno scolastico successivo alla data della domanda.

3.4 Conversione della domanda di riconoscimento legale in domanda di riconoscimento della parità

Le domande di riconoscimento legale, già inviate alla Direzione Generale per l'Istruzione Media Non Statale, possono essere convertite, a richiesta, in domande di riconoscimento di parità. In tale caso si procederà secondo le indicazioni contenute nel presente paragrafo 3.

4. Riconoscimento legale in regime transitorio

4.1 Alle scuole non statali che non intendano chiedere il riconoscimento della parità, seguitano ad applicarsi le disposizioni di cui alla parte II, Titolo VIII del D.Lgs 16.4.1994, n. 297 e le istruzioni ministeriali emanate in materia.

4.2 Le stesse disposizioni sopra richiamate disciplinano, in via transitoria, le nuove istanze di autorizzazione, parifica o riconoscimento legale, i cui effetti saranno regolati a norma dell'art. 1 comma 7 della legge 62/2000.

5. Indicazioni finali

Con successive istruzioni saranno indicate le disposizioni che nei diversi ordini di scuola dovranno intendersi abrogate per effetto dell'introduzione del regime paritario.

Parimenti saranno comunicate le variazioni di ordine procedurale che dovessero rendersi necessarie a seguito della riforma dell'Amministrazione scolastica.

Eventuali richieste di chiarimenti dovranno essere inoltrate, secondo il settore di competenza, ad uno degli Uffici centrali intestatari della circolare.

Il Ministro
De Mauro

CONSIGLIO NAZIONALE DELLA SCUOLA CATTOLICA

26 giugno 2000

COMUNICATO

Il Consiglio Nazionale della Scuola Cattolica, nella sua riunione del 26 giugno 2000, ha preso in esame la C.M. n. 163 del 15 giugno 2000 ed ha formulato il seguente comunicato.

Con la circolare ministeriale 15 giugno 2000, n. 163, è stato dato ufficialmente il “via libera” al nuovo “sistema nazionale di istruzione”, disegnato nella legge 10 marzo 2000, n. 62, intitolata “*Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all’istruzione*”.

La circolare rappresenta un primo passo verso l’attivazione del nuovo sistema scolastico; si limita a dare le prime indicazioni operative per far decollare il sistema della scuola paritaria, esplicitamente rinviando ad un prossimo e più completo intervento ministeriale il compito di integrare il quadro normativo di riferimento, operando i raccordi tra la disciplina vigente e quella prospettata dalla legge sulla parità scolastica.

E’ a questo punto necessario che quanti credono e operano nella scuola cattolica e di ispirazione cristiana seguano con attenzione e continuità i paralleli ma necessariamente collegati sviluppi legislativi in materia di concreto finanziamento dell’intero sistema nazionale di istruzione (a partire dal disegno di legge n. 7073 depositato alla Camera il 12 giugno 2000 e dalla legge finanziaria, mantenendo comunque il vincolo di destinazione dei contributi statali al di là delle possibili nuove competenze delle Regioni).

Dopo la legge n. 62/2000 è definitivamente riconosciuto che le scuole paritarie fanno parte integrante del sistema nazionale di istruzione.

Le scuole cattoliche in questo sistema vogliono e debbono entrare, ciascuna con le proprie caratteristiche, ciascuna con i propri tempi, ciascuna con i propri problemi.

Ogni istituto, pertanto, deve decidere se “entrare” nel nuovo sistema nazionale di istruzione quest’anno o negli anni prossimi. Se non sussistono controindicazioni riguardanti il venir meno dei requisiti, scuole o istituti possono tranquillamente decidere di chiedere la parità; in caso diverso la richiesta potrà essere inoltrata negli anni successivi.

Gli adempimenti che la circolare richiede ai gestori recepiscono ciò che già è obbligatorio per legge: norme sulla sicurezza, sull’igiene, sugli ambienti, sul

possesto dei titoli di abilitazione, sulla elaborazione di un progetto di autonomia didattica deciso dal collegio dei docenti, applicazione dei contratti di lavoro, ecc.

In più, estendendo a tutto il sistema nazionale di istruzione un'esperienza che ha fatto e fa parte del patrimonio delle realtà scolastiche formative di ispirazione cristiana, strutturalmente e culturalmente caratterizzate dalla assenza di ogni scopo di lucro, la legge paritaria e la circolare introducono l'obbligo del progetto educativo e del piano dell'offerta formativa, come elementi caratterizzanti l'ispirazione culturale e/o religiosa.

Allo stesso modo l'obbligo di dichiarare l'impegno ad applicare le norme vigenti in materia di inserimento di alunni con handicap o in condizioni di svantaggio non può non incontrare la tradizione sociale della scuola cattolica e di tutta la Chiesa italiana e – per altro – costituisce significativo veicolo per una sempre migliore risposta della scuola paritaria ai bisogni della persona, nel quadro della legge n.104/1992, che riguarda anche le scuole statali. Sul punto va detto che l'art. 1, comma 14, della legge n. 62/2000 prevede già – benché insufficiente a fronte di alcune migliaia di studenti già presenti nelle scuole cattoliche – uno stanziamento di 7 miliardi per il sostegno delle relative attività.

Circa la pubblicità del bilancio della scuola, non è superfluo ricordare che si tratta, non del bilancio dell'ente giuridico (Congregazione, parrocchia, diocesi, fondazione o ente morale) ma *della singola scuola* o istituto scolastico per cui già oggi il decreto legislativo n. 460/1997 (sugli enti non commerciali e sulle ONLUS) prevede l'obbligo di una *contabilità separata*. Non si tratta di un onere aggiuntivo, anche perché, a fronte di contribuzioni pubbliche e/o private, è impensabile non rendere conto.

Le nostre istituzioni scolastiche non hanno nulla da temere o da nascondere.

Sarà possibile e utile un apposito regolamento interno per definire tempi e modalità dell'accesso alla conoscenza del bilancio. Una corretta organizzazione amministrativa non potrà che favorire la trasparenza.

Tutte le fasce di istruzione possono chiedere la parità: la scuola materna autorizzata, la scuola elementare parificata, la scuola media inferiore o superiore legalmente riconosciuta o pareggiata con termine fissato al 15 luglio 2000. Le scuole elementari autorizzate, le scuole medie e secondarie non già riconosciute, entro il 28 febbraio 2001.

La circolare riconosce e conferma, dunque, che la scuola paritaria svolge un servizio inequivocabilmente pubblico. Non è forse superfluo ricordare che, fintanto che i pubblici poteri non affronteranno in modo adeguato il problema del finanziamento, l'adesione al sistema paritario e al sistema nazionale di istruzione non può comunque comportare la totale gratuità di tutti i servizi.

La FIDAE e la FISM hanno già predisposto un modello di domanda per la richiesta del riconoscimento della parità.

A questo proposito ribadiamo l'invito alle forze politiche di riprendere il cammino per giungere presto alla piena parità.

Licenziamento di un dipendente e sostituzione con personale religioso: qualcosa cambia

Armando Montemarano

Una questione che si pone non di rado attiene al diritto di recedere dal rapporto di lavoro quando si rende disponibile un religioso membro dell'Istituto per ricoprire un posto di lavoro occupato da un dipendente.

In linguaggio tecnico il problema si pone in questi termini: l'assunzione diretta da parte del datore di lavoro delle mansioni svolte da un dipendente giustifica il licenziamento per soppressione del posto di lavoro?

La giurisprudenza è sufficientemente univoca nel ritenere che costituisce giustificato motivo oggettivo di licenziamento la soppressione del posto di lavoro, sempreché si dimostri l'impossibilità di adibire proficuamente il dipendente ad altre mansioni equivalenti (*Cass. 15 novembre 1993, n. 11241*).

Con minore concordia, ma sempre maggioritariamente, ritiene pure che sussiste il giustificato motivo di licenziamento anche quando non vi sia un'integrale soppressione del posto, bensì solo una distribuzione delle mansioni svolte dal dipendente tra il restante personale (*Cass. Sez. Un. 9 dicembre 1986, n. 7295*).

La giurisprudenza di merito ha opposto sempre resistenza all'ammissibilità di licenziamenti attuati al solo fine di incrementare il profitto o di realizzare anche soltanto una gestione più economica dell'attività (*Pret. Roma 23 marzo 1995*; in "D&L" 195, 1054).

Una sentenza della Sezione Lavoro della Suprema Corte è intervenuta sulla questione, affermando che sussiste il giustificato motivo di licenziamento nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sopprima il posto di lavoro, licen-

CASS. SEZ. LAV. 6 APRILE 1999, N. 3312 – Trezza Pres. – Sciarelli Est. – Raimondi P.M. (concl. conf.) – Gioacchino (avv. Cevolotto, Rusconi) e. Hotel Villa Le Rondini s.r.l. (avv. Petronio, Fiorillo, Mazzotta). Conferma T. Firenze 19 giugno 1996

Licenziamento – Giusta causa e giustificato motivo – Motivo oggettivo – Sostituzione del lavoratore da parte del datore di lavoro – Legittimità del licenziamento.

Sussiste il giustificato motivo di licenziamento nell'ipotesi in cui il datore di lavoro sopprima un posto di lavoro, licenziando il lavoratore svolgente le mansioni (nella specie di direttore di albergo) per assumerle direttamente, al precipuo fine di ridurre le spese e i costi, trovando giustificazione tale scelta nella libera iniziativa tutelata dall'art. 41 Cost. e nella propria non pretestuosità.

Omissis – MOTIVI DELLA DECISIONE – Omissis – Il Tribunale, come si è detto sotto il primo motivo, non ha ammesso le ulteriori prove testimoniali richieste perché all'udienza del 2 giugno 1994 il consulente d'ufficio, in sede di chiarimenti, aveva dedotto che, anche detraendo i costi contestati dal ricorrente, vi era, comunque, una rimarchevole perdita di esercizio per il 1991. Orbene, neppure il ricorrente ha affermato di avere contestato dette affermazioni, dopo che erano state rese o che aveva chiesto termine per tale bisogna e che il Tribunale glielo aveva negato. Si tenga presente che tali circostanze, se sussistenti, avrebbero dovuto essere chiarite col ricorso per cassazione, in ossequio al principio di autosufficienza del ricorso stesso, e si tenga altresì presente che tra le dichiarazioni del c.t.u. di cui sopra e la sentenza del Tribunale sono decorsi oltre due anni, cioè un lasso di tempo più che sufficiente per opporre delle contestazioni, se ve ne fosse stata materia. Pertanto il Tribunale ben poté ritenere accertati i fatti non contestati, ritenendo superflua in proposito, la prova sottoposta *hic et inde* dalle parti e, cioè, la prova relativa ai costi, indicata, prima delle dichiarazioni del c.t.u., dal lavoratore e quella documentale relativa alla diminuzione anche di altro personale, indicata dal datore di lavoro

ziando il lavoratore svolgente le mansioni per assumerle direttamente (*Cass. 6 aprile 1999, n. 3312*). La decisione della Cassazione sostiene che il licenziamento, in tale ipotesi, è legittimo anche se la decisione datoriale non sia stata presa per superare una situazione di crisi economica tale da imporre una drastica riduzione dei costi del personale.

Il recesso è legittimo pure se il datore di lavoro decide la soppressione del posto di lavoro, per assumerne direttamente le mansioni, con il solo intento di ridurre spese e costi.

Si tratterebbe infatti - si legge nella sentenza - di "una scelta imprenditoriale discendente dalla libera adozione di criteri manageriali consentita all'imprenditore, quale espressione della libera iniziativa tutelata dall'art. 41 Cost. e insindacabile giudiziariamente se non pretestuosa, se cioè legata all'effettiva soppressione del posto e alla mancata assunzione di altro lavoratore per lo svolgimento delle relative mansioni".

Pare difficile contestare che, nell'ipotesi dell'ente ecclesiastico, l'attribuzione dello svolgimento di determinate mansioni ai religiosi membri dell'Istituto si traduce nello svolgimento diretto di esse da parte del datore di lavoro.

Sicché la decisione della Cassazione rappresenta una prima apertura: affermare che l'adibizione di un religioso allo svolgimento di mansioni fino ad allora svolte con personale dipendente può costituire giustificato motivo oggettivo di licenziamento, se non si procede a nuove assunzioni e se non è possibile la proficua adibizione del personale ad altre mansioni.

(p. 9 della sentenza impugnata e 5 del controricorso).

L'accertamento del fatto, operato dal Tribunale e basato sulle ammissioni o mancate contestazioni del lavoratore, appare, dunque ritualmente e rigorosamente raggiunto, non risultando, in proposito, come si è detto, dal ricorso per Cassazione contestazioni effettuate tempestivamente o comunque in termini accettabili, nel giudizio di appello.

Assodata, dunque, la regolarità dell'accertamento del fatto espletato in appello, la richiesta di riconsiderazione del medesimo contenuta nel presente motivo non si traduce, in realtà, in una denuncia di omessa motivazione, bensì in una richiesta di riesame del merito, non consentito in questa sede.

E' appena il caso di aggiungere che dallo stesso ricorso per Cassazione emerge che lo stesso attore, nel ricorso introduttivo, aveva ammesso "un modesto calo degli incassi (dell'ordine di circa 35 - 40 milioni)", attribuendolo alla preoccupazione conseguente alla Guerra nel Golfo.

Per quanto attiene agli estratti-conto delle carte di credito e dei verbali della Guardia di Finanza, a fronte della mancata contestazione dei chiarimenti del consulente d'ufficio, il Tribunale li ha ritenuti non utili ai fini di un ribaltamento dell'accertamento istruttorio relativo al negativo andamento aziendale. Si tratta di una motivazione di per sé sufficiente, tanto più se si riflette che lo stesso ricorrente ammette un calo degli incassi, cioè un andamento negativo, sia pure di ridotta e contingente entità.

Va, infine, fatta un'ulteriore considerazione: il giustificato motivo di licenziamento sussisterebbe anche soltanto se il datore di lavoro, al fine di ridurre spese e costi, decidesse la soppressione del posto di lavoro, per assumerne direttamente e personalmente le mansioni. Si tratterebbe di una scelta imprenditoriale discendente dalla libera adozione di criteri manageriali consentita all'imprenditore, quale espressione della libera iniziativa tutelata dall'art. 41 della Cost. e insindacabile giudiziariamente se non pretestuosa, se cioè legata all'effettiva soppressione del posto e alla mancata assunzione di altro lavoratore per lo svolgimento delle relative mansioni. -

Omissis.

La nuova normativa in materia di congedi parentali

1. Legge 8 marzo 2000, n. 53¹

CAPO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 (Finalità)

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*;
- b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Art. 2 (Campagne informative)

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la Solidarietà Sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari finanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

CAPO II CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 3 (Congedi dei genitori)

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

”Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 del-

¹ In “Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana” – Serie Generale – n. 60, del 13/3/2000.

l'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino".

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, 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 quindici giorni.

4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo".

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Art. 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento 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'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo 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".

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1.

Art. 4

(Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la Solidarietà Sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della Sanità, del Lavoro e della Previdenza Sociale e per le Pari Opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

Art. 5 ***(Congedi per la formazione)***

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6
(Congedi per la formazione continua)

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.
4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 7
(Anticipazione del trattamento di fine rapporto)

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.
2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica, di concerto con i Ministri del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, del Lavoro e della Previdenza Sociale e per la Solidarietà Sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Art. 8
(Prolungamento dell'età pensionabile)

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, 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 sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

CAPO III
FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 9
(Misure a sostegno della flessibilità di orario)

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 1999, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

- a) progetti articolati per 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 otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) 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.

2. Con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri per la Solidarietà Sociale e per le Pari Opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1.

CAPO IV
ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 10
(Sostituzione di lavoratori in astensione)

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.
3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 11
(Parti prematuri)

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:
"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Art. 12
(Flessibilità dell'astensione obbligatoria)

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:
"Art. 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".
2. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da

emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 13

(Astensione dal lavoro del padre lavoratore)

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:
"Art. 6-bis. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art. 6-ter. - 1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

Art. 14

(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri)

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 15

(Testo unico)

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo

unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei Ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico.

Art. 16

(Statistiche ufficiali sui tempi di vita)

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

Art. 17

(Disposizioni diverse)

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore 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 di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

"Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, 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 un anno di

età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti".

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 18

(Disposizioni in materia di recesso)

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

CAPO V

MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19

(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap)

1. All'articolo 33² della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

² Riportiamo di seguito l'art. 33, della L. 5/2/1992, n. 104.

"1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata L. n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 della L. n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della L. 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o affine entro il terzo grado handicappato, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità."

- a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";
b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;
c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 20

(Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap)

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di *handicap*, ancorché non convivente. Omissis.

2. Congedi parentali: circolare INPS 6 giugno 2000, n. 109:

Progetto prestazioni a sostegno del reddito

OGGETTO: Congedi parentali.

Legge 8 marzo 2000, n. 53. "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

- SOMMARIO:**
1. I genitori naturali hanno diritto alla astensione facoltativa per 6 mesi (7 per il padre) nei primi 8 anni di vita del bambino; se entrambi chiedono l'astensione il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11, se il padre fruisce di periodi tra 5 e 7 mesi); per le adozioni o affidamenti avvenuti entro il 12° anno di età del bambino, il periodo di astensione è il medesimo, con possibilità di richiedere l'astensione entro 3 anni dall'ingresso in famiglia per i bambini tra i 6 e i 12 anni.
 2. L'indennità, pari al 30% della retribuzione, è erogabile fino al 3° anno di età del bambino per un periodo di 6 mesi tra i due genitori. L'indennità per gli ulteriori periodi eventualmente spettanti è subordinata a determinati requisiti di reddito.
 3. Il padre ha diritto ai riposi orari anche se la madre non è lavoratrice dipendente. I riposi sono raddoppiati in caso di parto plurimo.
 4. Le lavoratrici autonome (commercianti, artigiane, CD-CM) hanno diritto a 3 mesi di astensione facoltativa entro il 1° anno di vita del bambino.
 5. Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in determinate situazioni può iniziare anche un mese prima del parto e terminare di conseguenza quattro mesi dopo il parto.

Sulla G.U. n. 60 del 13.3.2000 è stata pubblicata la legge 8 marzo 2000, n. 53 - entrata in vigore il 28.3.2000 - contenente, tra l'altro, modifiche della legge 1204/71 (artt. 1, 4, 7, 10, 15), della legge 903/77 (art. 6), della legge 104/92 (art. 33); i testi coordinati della legge 1204, con le innovazioni evidenziate in corsivo, sono riportati in allegato.

Con la presente circolare si forniscono disposizioni applicative - su cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale concorda - in materia di **astensione facoltativa dal lavoro, riposi orari** (c.d. per allattamento), **flessibilità dell'astensione obbligatoria e astensione** (con indennità all'80%) riconosciuta **al padre lavoratore**. La relativa disciplina è introdotta rispettivamente dagli artt. 3, 12 e 13 della legge.

1) ASTENSIONE FACOLTATIVA

1.1 GENITORI NATURALI

Il comma 1 dell'art. 3 della legge n. 53/2000, modificativo dell'art. 1 della legge 1204/71, stabilisce che il diritto del genitore di astenersi dal lavoro ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Sul piano applicativo, tale disposizione è da intendersi riferita ai padri lavoratori dipendenti, considerato che alle madri lavoratrici dipendenti - escluse le lavoratrici a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari (esclusione confermata anche dalla presente legge, al comma 5 dell'art. 3) - è già riconosciuto, in base alla normativa precedente, un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto del padre. In sostanza, anche i padri lavoratori dipendenti - esclusi quelli a domicilio e quelli addetti ai servizi domestici - hanno ora un **proprio diritto** alla astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

La ristrutturazione integrale dell'istituto relativo alla astensione facoltativa ha comportato l'abrogazione (v. art. 17 della legge) dell'art. 7 della legge 903/77 riguardante, appunto, il diritto del padre lavoratore (anche se adottivo o affidatario).

Di conseguenza, le disposizioni di cui alla circolare n. 182 del 4.8.97 che si riferiscono alla derivazione del diritto del padre alla astensione facoltativa da quello della madre sono da intendere superate.

1.2 GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Il comma 5 dell'art. 3 stabilisce che le disposizioni dello stesso art. 3 si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Ne deriva che i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa nei primi 8 anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali (per bambini tra i 6 e i 12 anni v. punto 1.3).

Pertanto è da considerare tacitamente abrogato il 2° comma dell'art. 6 della legge 903/77 nella parte in cui prevedeva che la lavoratrice potesse avvalersi del diritto alla astensione facoltativa entro un anno dall'effettivo ingresso nella famiglia del bambino di età non superiore ai tre anni.

Resta fermo, invece, quanto previsto al 1° comma del suddetto art. 6 relativamente al diritto della madre adottiva o affidataria alla astensione obbligatoria per i 3 mesi

successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento (per le adozioni o affidamenti internazionali, si precisa fin d'ora che valgono regole più favorevoli, su cui si fa riserva di indicazioni) non abbia superato i 6 anni di età; resta altresì fermo l'analogo diritto del **padre adottivo o affidatario** alla astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne (v. sent. Corte Costituzionale n. 341/91) o sia deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre.

Lo stesso comma 5 stabilisce inoltre che, qualora **all'atto dell'adozione o dell'affidamento** il minore abbia una età compresa **tra i 6 e i 12 anni**, il diritto ad astenersi dal lavoro ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 3 può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ne consegue, come caso limite, che se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha 12 anni e la data del provvedimento di adozione o affidamento coincide con quella del suo ingresso in famiglia, il diritto alla astensione facoltativa può essere esercitato o dalla madre o dal padre o da entrambi fino all'età di 15 anni, data corrispondente all'ultimo giorno di astensione facoltativa comunque riconoscibile.

Con l'occasione si chiarisce sul piano generale che, nel caso in cui l'astensione (sia quella obbligatoria che quella facoltativa) sia stata usufruita per intero in seguito ad un provvedimento di affidamento preadottivo, non potrà essere riconosciuta una nuova indennità per astensione (rispettivamente obbligatoria e facoltativa) in conseguenza del provvedimento di adozione che faccia seguito a quello di affidamento.

1.3 DURATA

Il comma 2 del citato art. 3, nel sostituire l'art. 7 della legge 1204/71, introduce nuovi limiti riguardanti sia l'età del bambino che la durata dei periodi di astensione facoltativa fruibile dal padre lavoratore e fissa limiti temporali complessivi per la fruizione dell'astensione da parte di entrambi i genitori.

La madre e il padre, infatti, hanno diritto ad astenersi dal lavoro **nei primi 8 anni di vita** del bambino per un periodo complessivo continuativo o frazionato, di 10 mesi, elevabili ad 11, come meglio precisato in appresso, **periodo non sempre integralmente indennizzabile** (v. punto 1.4).

In particolare, la **madre** lavoratrice, trascorso il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto, può fruire entro l'8° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, dell'8° compleanno) di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, **non superiore a 6 mesi** ed il **padre** lavoratore di una astensione facoltativa, continuativa o frazionata non superiore a **6 mesi, elevabili a 7**, sempre entro l'8° anno di età del bambino.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della legge 1204/71.

Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere, come detto, **i 10 mesi**, salvo quanto precisato nel successivo capoverso.

Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, fino a 7 mesi, i mesi complessivi tra i genitori possono arrivare a 11.

I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando:

- a. la madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- b. l'elevazione a 7 mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi;

Il **genitore solo** ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato **fino a 10 mesi**, entro l'8° anno di età del bambino. In proposito si precisa che la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale. Per la elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Per quanto riguarda i **genitori adottivi o affidatari**, di bambini:

1. **fino ad 8 anni di età** il diritto, per il suddetto massimo previsto, può essere esercitato **in qualsiasi momento rispetto alla data dell'ingresso in famiglia**. Tra i sei e gli otto anni di età del bambino i genitori suddetti hanno infatti la possibilità di richiedere l'astensione sia entro tre anni dall'ingresso in famiglia, sia in qualsiasi momento dall'ingresso stesso, essendo applicabile anche la disposizione valida per i genitori naturali fino a 8 anni.
2. **tra i sei e i dodici anni di età** all'atto dell'adozione o dell'affidamento (e cioè alla data del relativo provvedimento), come detto, il diritto può essere esercitato - e, cioè, l'astensione fruita - solo **entro tre anni dall'ingresso in famiglia** e la durata massima dell'astensione è di 6 mesi (7 mesi per il padre) se questa è individuale, oppure di 10 (o 11) mesi se è cumulata tra i due genitori, sempre che la fruizione dei periodi di astensione non vada oltre i 15 anni di età. Ad es., supponendo che il bambino all'atto dell'adozione o affidamento abbia 11 anni e sei mesi, ma sia entrato in famiglia dopo un mese dall'adozione, il diritto all'astensione facoltativa può essere esercitato fino al compimento di 14 anni e 7 mesi: perciò se l'astensione è richiesta al limite massimo previsto, di tre anni dall'ingresso, quando cioè il bambino ha 14 anni e 7 mesi, la stessa può essere goduta fino al giorno del 15° compleanno (v. punto 1.2, penultimo cpv.) e quindi per una durata massima, anche cumulata, di 5 mesi.

In caso di fruizione frazionata dell'astensione, i periodi si calcolano secondo i criteri di cui alla circolare n. 134382/17 del 26.1.1982, par. 14.2. **La frazionabilità** va comunque intesa nel senso che **tra un periodo** (anche di un solo giorno per volta) **e l'altro** di astensione facoltativa deve essere effettuata una **ripresa effettiva del lavoro**.

1.4 TRATTAMENTO ECONOMICO

Il comma 4 (dello stesso art. 3), che sostituisce l'art. 15 della legge 1204/71, introduce i seguenti nuovi criteri in tema di trattamento economico previdenziale dovuto ai lavoratori e alle lavoratrici per i periodi di astensione facoltativa (1).

E' riconoscibile una indennità giornaliera **pari al 30%** della retribuzione:

A. senza condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo complessivo tra i genitori di sei mesi:

1. **per i genitori naturali, fino al 3° anno di vita** del bambino (e cioè fino al giorno, compreso, del 3° compleanno);
2. **per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino al 6° anno di età** (e cioè fino al giorno, compreso, del 6° compleanno);
3. **per i genitori adottivi o affidatari di bambini adottati tra i 6 e i 12 anni**, entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia.

B. Subordinatamente a determinate condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo fino a 10 (o 11) mesi.

L'indennità pari al 30% può essere erogata anche al di fuori dei casi di cui alla lett. A., sempre che il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (v. in appresso), fermi restando i massimi fruibili individualmente e complessivamente (v. par 1.3) e con i seguenti limiti temporali:

1. **per i genitori naturali, fino al compimento dell'8° anno** di età del bambino, dopo che i genitori stessi abbiano già fruito di sei mesi complessivi di astensione entro il 3° anno di età del bambino, oppure, dopo il compimento del 3° anno, per i periodi eventualmente ancora non fruiti;
2. **per i genitori adottivi o affidatari** quando l'astensione, fermi restando i requisiti di diritto, viene richiesta o prosegue dopo la fruizione dei primi sei mesi, tra i due genitori, oppure, per i periodi fino ai primi sei mesi, eventualmente non fruiti ma teoricamente spettanti, dopo il 3° anno dall'ingresso in famiglia (ad es. nel caso n. 1 del par. 1.3).

Quanto ai limiti di reddito ricordati, l'importo minimo di pensione per il 2000 è pari a £ 9.371.700, che moltiplicato per 2,5 è uguale a £ 23.429.250 (v. circ. n. 28 del 9.2.2000).

L'importo del trattamento minimo pensionistico moltiplicato per 2,5, pertanto, va raffrontato con il reddito individuale dell'anno in cui l'astensione ha inizio e vale fino a quando la stessa non sia interrotta.

Il reddito individuale è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Pertanto, il reddito individuale da prendere in considerazione è quello assoggettabile all'IRPEF, esclusa la prestazione di cui trattasi (2), percepito dal genitore richiedente nell'anno suddetto (quello, cioè, in cui inizia la prestazione o la frazione di essa), con esclusione:

- 1) del reddito della casa d'abitazione;
- 2) dei trattamenti di fine rapporto comunque denominati;
- 3) dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata (3).

L'indennità è erogabile per intero al semplice verificarsi della condizione di mancato superamento del limite anzidetto di 2,5 l'importo minimo pensionistico.

Come per l'integrazione al minimo va dichiarato il reddito individuale **presunto** per l'anno di riferimento (anno in corso), con necessità di dichiarazione definitiva - ai fini degli eventuali conguagli, attivi o passivi - alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi: le Agenzie INPS chiederanno pertanto a tempo debito apposita dichiarazione.

Per la individuazione della retribuzione da prendere a riferimento ai fini del calcolo dell'indennità di cui al presente punto 1.4, si deve tener conto che l'art. 17, comma 4, della legge 53/2000, ha disposto l'abrogazione delle norme incompatibili con quelle della medesima legge.

Pertanto l'articolo 16, comma 1, della legge n. 1204/71 è da considerare abrogato per la parte riferita al periodo retributivo da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità, con la conseguenza che ai sensi del nuovo articolo 15, 5° comma, della stessa legge (applicabilità dei criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni di malattia, esclusi i ratei di mensilità aggiuntive) la retribuzione da prendere a riferimento è quella del periodo mensile o quadrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente ciascun periodo di astensione richiesto, anche frazionatamente.

1.5 DOCUMENTAZIONE

In attesa della revisione della modulistica per la indennità di astensione facoltativa, i genitori che intendano chiedere l'astensione facoltativa anche per i figli nati prima del 28.3.2000 (data di entrata in vigore della legge n. 53) dovranno presentare all'INPS e al datore di lavoro domanda di astensione facoltativa ai sensi della legge 8 marzo 2000, n. 53, allegando la seguente documentazione.

Domanda della madre

- Certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro per i lavoratori dipendenti), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libero professionista, autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici);
- analoga dichiarazione della madre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente già fruiti;
- impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

Domanda del padre

- Certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata;
- dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dalla stessa fruiti per il figlio di cui trattasi, con indicazione del datore di lavoro se lavoratrice dipendente ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libera professionista, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici, ecc.);
- analoga dichiarazione del padre dei periodi di astensione dallo stesso eventualmente già fruiti;
- impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

1.6 CONTRIBUZIONE FIGURATIVA, VOLONTARIA O RISCATTI

Per i periodi di astensione facoltativa è prevista, a seconda dei casi, la contribuzione figurativa, la facoltà di riscatto e il versamento dei contributi volontari.

Sulla materia saranno impartite istruzioni a parte.

2) RIPOSI ORARI (c.d. per allattamento)

2.1 DIRITTO DEL PADRE

L'art. 13 della legge n. 53/2000 prevede, quale articolo aggiuntivo (art. 6 ter) all'art. 6 della legge n. 903/77, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire dei riposi di cui all'art. 10 della legge 1204/71 (4) e del relativo trattamento economico:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre (5);
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Per i casi previsti dalle lettere a) e b) il diritto del padre lavoratore era già riconosciuto dalle precedenti disposizioni, da ultimo riepilogate con circolare n. 182 del 4.8.1997, par. 10.3, lett. a). L'ipotesi della lettera b) è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); non comprende, invece, il caso di madre che non se avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa.

L'ipotesi introdotta dalla lett. c), invece, è innovativa, in quanto al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre, **lavoratrice**, non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.

E' da ritenere escluso un diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa (fatta salva l'ipotesi di grave infermità di cui alla nota 5).

In merito al numero di ore di riposo spettanti al padre, si precisa che lo stesso ne può fruire in base al proprio orario giornaliero di lavoro. Sono superate anche per tale aspetto le disposizioni di cui alla citata circolare n. 182/97, par. 10.3, lett. a).

2.2 PARTO PLURIMO

Secondo il comma 3 (dell'art. 3), modificativo dell'art. 10 della legge 1204/71, i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre.

Le **ore aggiuntive** (2 ore, ridotte a 1 se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Al di fuori della ipotesi di cui al capoverso precedente e tenendo conto di quanto previsto al punto 2.1, lett. b) - nel presupposto, cioè, che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi - ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a 6 ore, ovvero sia inferiore a 6 ore.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

Madre <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere)</i>	Padre <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere) (orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>	
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

Madre <i>(orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>	Padre <i>(orario lavoro di almeno 6 ore giornaliere) (orario lavoro inferiore a 6 ore giornaliere)</i>	
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

2.3 GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari fino al compimento di 1 anno di età del bambino (v. circolari n. 228 del 14.11.88 e n. 182 del 4.8.97).

Poiché, come sopra detto, le disposizioni dell'art. 3 della legge 53/2000, comprensive quindi di quelle relative ai riposi orari in caso di parto plurimo, si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari, ne consegue che in caso di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano, ciascuno, meno di 1 anno di età, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali.

2.4 DOCUMENTAZIONE

Per la domanda di riposi orari ai sensi della legge 53/2000 dovranno osservarsi le seguenti disposizioni valevoli fino alla ristrutturazione della relativa modulistica.

Domanda della madre

Deve essere presentata al datore di lavoro, secondo le disposizioni precedentemente impartite.

I datori di lavoro (sia quelli tenuti che quelli non tenuti alla denuncia contributiva mensile) continueranno ad attenersi alle disposizioni di cui alla circ. n. 134371 del 2.4.1981.

Domanda del padre

Deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro in tutti i casi di cui al punto 2.1, lett. a), b) e c), nonché in caso di richiesta di ore aggiuntive per parto plurimo, di cui al punto 2.2.

Nel caso a) (figli affidati al solo padre) la domanda deve essere corredata dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata e dalla certificazione (o dichiarazione sostitutiva) di morte della madre, ovvero dalla certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre, ovvero da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Nel caso b) (in alternativa alla madre lavoratrice dipendente) e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro.

Nel caso c) (madre lavoratrice non dipendente) e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente.

In tutti i casi entrambi i genitori devono impegnarsi a comunicare eventuali variazioni successive.

2.5 CONTRIBUZIONE

Ai periodi di riposo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, riscatto, versamento di contributi volontari. Sull'argomento saranno impartite istruzioni a parte.

3) LAVORATRICI AUTONOME

Il comma 1 dell'art. 3 più volte citato prevede anche il diritto, in favore delle lavoratrici autonome artigiane, commercianti e CD-CM, di cui alla legge n. 546/87 (la quale, si rammenta, non riguarda i padri lavoratori autonomi) di astenersi facoltativamente dal lavoro - **per i bambini nati dall'1.1.2000** - per un periodo massimo di tre mesi, anche frazionabili, entro il 1° anno di vita del bambino.

Il trattamento economico per astensione facoltativa è pari al 30% della retribuzione convenzionale utilizzata, a seconda della categoria di appartenenza, per il periodo di indennità di maternità previsto dalla legge n. 546/87 citata, e va corrisposto seguendo gli stessi criteri vigenti per il calcolo della suddetta indennità: per le CD-CM la retribuzione da prendere a riferimento è quella dell'anno precedente al parto, per le artigiane e per le esercenti attività commerciali è quella dell'anno di inizio della prestazione.

Considerato che la nuova norma è stata aggiunta all'art. 1 della legge 1204/71, dopo il 3° comma, e visti i riferimenti nella stessa contenuti, appare chiaro che il diritto è riconoscibile solo in caso di effettiva astensione dall'attività lavorativa autonoma, astensione da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata, la cui veridicità potrà essere accertata con gli abituali sistemi di verifica.

Ai fini dell'esercizio del diritto alla astensione facoltativa, la lavoratrice dovrà presentare **domanda all'INPS prima dell'inizio del periodo di astensione**. Pertanto

potranno essere indennizzati solo periodi successivi alla data di presentazione della domanda.

Poiché le disposizioni relative alla astensione facoltativa sono ora applicabili anche alle madri adottive o affidatarie (v. art. 3, comma 5 della legge 53/2000) e poiché in precedenza per la lavoratrice autonoma, madre adottiva o affidataria, non era previsto un diritto alla astensione facoltativa, le nuove disposizioni riguardanti la astensione facoltativa sono da intendere applicabili nei confronti delle lavoratrici autonome, adottive o affidatarie di minori che al momento dell'adozione o affidamento abbiano fino a 12 anni di età, nel senso che alle stesse il diritto a tre mesi di astensione facoltativa è riconosciuto sempre che lo esercitino nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4) FLESSIBILITA' DELL'ASTENSIONE OBBLIGATORIA

L'art. 12 introduce un articolo aggiuntivo (art. 4 bis) alla legge n. 1204/1971, che prevede la facoltà per le lavoratrici di astenersi obbligatoriamente dal lavoro anche soltanto dal mese precedente la data presunta del parto, spostando il periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che, pertanto, potrà essere prolungato fino a quattro mesi.

L'esercizio di tale facoltà, peraltro, è subordinato alla attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato nonché a quella del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

5) PARTI PREMATURI

L'art. 11 della legge 53/2000, modificativo dell'art. 4 della legge 1204/71, stabilisce:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Per quanto riguarda le disposizioni applicative si fa rinvio alle istruzioni impartite con circolari n. 231 del 28.12.99 e n. 45 del 21.2.2000, tenendo presente che la nuova legge stabilisce un limite di 30 giorni per la certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto, da presentare per poter fruire del prolungamento dell'astensione post-partum.

6) ASTENSIONE DAL LAVORO DEL PADRE LAVORATORE (con indennità all'80%)

L'articolo 13 della legge prevede, quale articolo aggiuntivo (6 bis) all'articolo 6 della legge n. 903/1977, il diritto di astenersi dal lavoro **nei primi tre mesi dalla nascita del figlio** (e cioè fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino) in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio da parte della stessa ovvero di affidamento esclusivo al padre (6).

Le condizioni di morte o di grave infermità della madre o di affidamento esclusivo al padre erano già riconosciute ai fini della erogazione al padre della indennità di maternità

nella misura dell'80% della retribuzione. Si confermano pertanto le istruzioni della citata circolare 182/1997, con la precisazione che l'interessato deve presentare al datore di lavoro (e all'INPS) la certificazione relativa alle condizioni suddette (comma 2 dell'articolo in questione).

Nell'ipotesi di abbandono da parte della madre la legge prevede che il padre che intenda avvalersi del diritto alla indennità per i tre mesi successivi alla nascita del figlio, deve renderne dichiarazione ai sensi della legge n.15/1968, art. 4. Se l'abbandono è avvenuto durante i tre mesi successivi al parto, alla madre non spetta più, dal momento dell'abbandono, alcuna indennità, che perciò potrà essere corrisposta al padre per il restante periodo di astensione obbligatoria.

7) ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE n. 53/2000

Le presenti disposizioni sono applicabili, salvo quelle concernenti la astensione facoltativa alle lavoratrici autonome, anche alle astensioni facoltative e ai riposi orari in corso di fruizione alla data di entrata in vigore della legge (28.3.2000).

E' ovvio che, qualora la madre abbia già fruito dell'astensione facoltativa di 6 mesi ai sensi della precedente normativa, il diritto al prolungamento della stessa, fino agli otto anni di età del bambino, può essere esercitato solo dal padre (fino al massimo di ulteriori 5 mesi) fermi restando i criteri di cui al punto 1.4 per l'eventuale indennizzabilità dei suddetti ulteriori mesi.

NOTE

(1) L'art. 15, nella nuova versione, conferma il trattamento economico previdenziale per astensione obbligatoria nella misura dell'80% della retribuzione.

(2) Per reddito assoggettabile all'IRPEF deve intendersi il reddito al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata (oneri deducibili, detrazioni imposta) introdotta solo per alleviare la pressione di imposta ai singoli soggetti, e al netto dei soli contributi previdenziali e assistenziali.

Nel computo dei redditi vanno compresi anche quelli conseguiti all'estero o derivanti da lavoro presso organismi internazionali che, se prodotti in Italia, sarebbero assoggettati all'IRPEF.

(3) Devono essere esclusi, oltre ai redditi suddetti:

- i redditi già tassati per intero alla fonte (interessi, premi o altri frutti corrisposti al possessore di obbligazioni);
- i redditi esenti (pensioni di guerra, pensioni privilegiate ordinarie tabellari spettanti ai militari di leva, rendite INAIL, indennità di accompagnamento, pensioni e indennità percepite da ciechi, invalidi civili e sordomuti, pensioni erogate da organismi esteri aventi natura risarcitoria).

(4) Trattasi, com'è noto, di ore giornaliere da fruire entro il primo anno di età del bambino, nella misura di due se l'orario giornaliero di lavoro è superiore a 5 ore e 59 minuti, di una se l'orario stesso è inferiore a 6 ore.

(5) Alla situazione di affidamento al solo padre è equiparata quella di decesso o grave infermità della madre, indipendentemente dalla sua condizione di lavoratrice o meno (v. sent. n. 1/87 e ordinanza n. 144/87 della Corte Costituzionale).

(6) E' influente la data di parto, di decesso, di insorgenza dell'infermità, di abbandono, ecc. della madre.

**Articoli della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come risultano modificati
dagli artt. 3 e 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53**

Art. 1

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni, dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime.

Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6, e 9.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9.

Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'art. 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione.

Art. 4 bis

1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo.

3. Il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 7

1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;*
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.*

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, 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 quindici giorni.
4. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 10

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne.

Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 15

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; il periodo

medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento 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'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata, con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo 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.

* * * * *

NOTIZIE VARIE

T.F.R.

DATA CESSAZIONE	INDICE ISTAT %	75% IND. ISTAT	1,5% (:12 X MESI)	TASSO DI RIVALUTAZ.
15/12/99- 14/01/00	2,127660	1,595745	1,500	3,095745
15/01/00- 14/02/00	0,090580	0,067935	0,125	0,192935
15/02/00- 14/03/00	0,543478	0,407609	0,250	0,657609
15/03/00- 14/04/00	0,815217	0,611413	0,375	0,986413
15/04/00- 14/05/00	0,905797	0,679348	0,500	1,179348
15/05/00- 14/06/00	1,177536	0,883152	0,625	1,508152

AVVISO

L'ufficio AGIDAE sarà chiuso dal 12 al 20 agosto p.v.

Riaprirà il 21 agosto con il seguente orario: dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 13.00 e dalle 13.30 alle 17.30.

Auguriamo a tutti buone vacanze.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

1. MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE – DIREZIONE GENERALE RAPPORTI DI LAVORO – DIVISIONE V – CIRCOLARE N. 13 DEL 14/3/2000

Oggetto: Nuove disposizioni in tema di ricorso al LAVORO NOTTURNO – Dlgs. n. 532 del 26/11/99.

Già con l'art. 17, 1° comma della legge comunitaria '98 si era adeguato l'ordinamento alla sentenza della Corte di Giustizia 4.12.97 che aveva condannato l'Italia in ordine alla disparità di trattamento tra uomo e donna relativamente alla disciplina dell'orario di lavoro notturno di queste ultime.

Tuttavia, diversamente dalla direttiva comunitaria e dall'avviso comune Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 12/11/97 in materia di orario di lavoro, il decreto legislativo in esame non contiene la disciplina organica in materia di orario di lavoro, limitando il suo intervento al solo lavoro "notturno". In tal senso il decreto legislativo in esame ha dettato una disciplina transitoria del lavoro notturno "fino all'approvazione della legge organica in materia di orario di lavoro" come recita appunto l'inciso di apertura del secondo comma dell'art. 17.

Viene introdotta, quindi, per la prima volta, nel nostro ordinamento la figura del "lavoratore notturno" e la nozione di "lavoro notturno" in precedenza non disciplinata sul piano legale. Ciò in quanto il lavoro notturno era regolato prevalentemente dai contratti collettivi, in correlazione anche con la previsione dell'art. 2108, 2° comma c.c. che stabiliva solo l'obbligo, per il datore di lavoro, di corrispondere una maggiorazione retributiva nel caso di lavoro notturno non compreso in regolari turni periodici. Ne scaturisce che la tutela del lavoro e dei lavoratori notturni - che si incentra in particolare sulla salvaguardia psicofisica dei soggetti - quale risulta dal testo in esame, è sicuramente superiore a quella prevista dalla disciplina legale previgente.

E' da sottolineare come il decreto legislativo risulti coerente, nelle sue linee fondamentali, con i criteri direttivi della delega, con la citata direttiva comunitaria nonché, per larghi tratti, con il più volte richiamato accordo interconfederale del novembre '97.

- **Campo di applicazione**

Il decreto legislativo, come recita il comma 1 dell'art. 1, riguarda tutti i datori di lavoro pubblici e privati (con la sola esclusione dei settori del trasporto aereo, ferroviario, stradale, marittimo, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività di mare nonché delle attività dei medici in formazione) che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno, fatte salve le deroghe sopra richiamate che appaiono più limitate rispetto a quelle considerate dall'art. 17 della direttiva comunitaria.

I dirigenti e direttivi (nell'accezione di cui alla circolare n. 10/2000 punto 5) nonché il personale addetto ai servizi di collaborazione familiare ed i lavoratori addetti al culto sono esclusi dalla previsione contenuta nel 1° comma dell'art. 4 del decreto, relativa alla durata dell'orario di lavoro dei lavoratori notturni.

E' altresì previsto che, relativamente agli appartenenti a taluni speciali settori individuati al comma 2, art. 1 (forze armate, polizia, vigili del fuoco ecc.), le norme del decreto si applichino tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato e con le modalità individuate da appositi decreti ministeriali. Giova, inoltre, sottolineare che, tra le attività degli organi in materia di ordine e sicurezza pubblica di cui al citato comma 2 si ritiene rientri anche l'attività di vigilanza privata trattandosi, peraltro, di attività finalizzata al pubblico interesse.

- **Definizione di lavoro e di lavoratore notturno**

Il lavoro notturno va inteso - secondo l'espresso dettato legislativo (art. 2, Co. 1, lett. a) - come attività svolta nel corso di un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Questo significa che, a prescindere dalla eventuale maggiorazione retributiva prevista dai contratti collettivi di categoria, il periodo da considerare come "notturno" non deve essere inferiore alle 7 ore consecutive all'interno delle quali deve essere ricompreso l'intervallo tra le 24 e le 5 del mattino.

Quindi il lavoro notturno è quello svolto, consecutivamente, tra:

- le ore 22 e le ore 5
- le ore 23 e le ore 6
- le ore 24 e le ore 7.

L'art. 2, co. 1, lett. b) introduce la nozione di "lavoratore notturno" che va riferita all'orario giornaliero ovvero settimanale, mensile o annuo.

Con riferimento all'orario giornaliero è lavoratore notturno chiunque svolga, in via non occasionale, almeno 3 ore del suo tempo di lavoro. In questo caso occorre far riferimento alla definizione di lavoro notturno indicata dal contratto collettivo: infatti, se il contratto ha individuato come lavoro notturno il periodo tra le 23 e le 6, il lavoratore sarà considerato "notturno" a fronte di una prestazione che comprenda, ad esempio, almeno l'intervallo tra le 23 e le 2.

E' considerato, altresì, lavoratore notturno chiunque svolga, in via non eccezionale, almeno una "parte" del suo orario normale durante il periodo notturno. Questa "parte" dovrà essere definita dalla contrattazione collettiva. In mancanza di specifica disposizione del contratto collettivo, è considerato lavoratore notturno chiunque svolga, per almeno 80 giorni all'anno, lavoro notturno nell'ambito dei limiti temporali sopra specificati.

Giova sottolineare, in definitiva, che per poter essere considerato "lavoratore notturno", il prestatore di lavoro deve svolgere le proprie mansioni di notte in via normale; la prestazione quindi non deve avere carattere eccezionale.

- **Limitazioni al lavoro notturno**

Coerenti con i principi di delega sono le limitazioni al lavoro notturno disposte dall'art. 3 del decreto legislativo.

Sottolineato il principio della priorità della volontarietà nell'effettuazione del lavoro notturno, tenuto conto delle esigenze aziendali (in conformità al criterio stabilito dall'art. 17, 2° comma, lett. c) legge comunitaria 98) e ribaditi i limiti previsti dall'art. 5, commi 1 e 2 legge 903/77 come sostituito dall'art. 17, comma 1° legge 25/99, il decreto legislativo demanda alla contrattazione collettiva la determinazione di ulteriori limitazioni ovvero di ulteriori priorità.

- **Durata della prestazione**

Mancando una specifica previsione nella norma di delega, l'art. 4 del decreto in esame relativo alla durata della prestazione, risulta coerente con l'art. 8 della direttiva comunitaria nonché con l'accordo interconfederale.

Alla contrattazione collettiva, anche aziendale, che preveda un orario di lavoro plurisettimanale, è riconosciuta la facoltà di individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare, come media, il limite massimo di 8 ore di lavoro che il decreto riferisce ad un periodo di riferimento di 24 ore.

In altri termini, le condizioni per superare da parte dei lavoratori notturni, le 8 ore (nelle 24 ore) sono due:

- a. la previsione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un'articolazione oraria su base plurisettimanale;
- b. la previsione di un periodo di riferimento più ampio delle 24 ore.

In questa ipotesi derogatoria si ritiene debbano essere comprese anche le articolazioni in giorni fissi su base settimanale (ad es. i c.d. turni week-end).

Le condizioni di cui alle lettere a) e b) si devono intendere già realizzate dai contratti collettivi nazionali che prevedono orari plurisettimanali e che stabiliscono un orario settimanale da calcolarsi come media in un periodo più ampio.

Nel computo della media di cui al citato art. 4, co. 1 non si deve, peraltro, tener conto del periodo di riposo settimanale di 24 ore di cui agli artt. 1 e 3 della legge 370/1934 se questo cade nel periodo di riferimento stabilito dai contratti collettivi di cui al precitato comma 1 dell'art. 4.

Il conferimento all'autonomia negoziale del compito di disciplinare quegli aspetti dell'istituto che maggiormente incidono sull'organizzazione del lavoro si rinviene anche in ordine alla individuazione delle modalità di assegnazione del lavoratore notturno ad altre mansioni o ruoli diurni nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità accertata dal "medico competente" (così come individuato dall'art. 17 del decreto legislativo 626/94) alla prestazione di lavoro notturno.

Anche la riduzione dell'orario di lavoro normale e la relativa maggiorazione retributiva saranno oggetto di determinazione negoziale (art.7, co. 1).

Si tratta di una indicazione di politica sindacale che, tuttavia, non comporta alcun cumulo fra la generica previsione dell'art. 7, co.1 e quanto già riconosciuto dalla contrattazione collettiva in materia di riduzioni di orario e di maggiorazioni. Più in particolare, per quanto attiene allo specifico trattamento economico, l'indicazione della legge non si traduce in un onere aggiuntivo rispetto alle disposizioni della contrattazione collettiva che già stabiliscono maggiorazioni o trattamenti indennitari per i lavoratori notturni, anche se inseriti in turni avvicendati.

Al riguardo, si ritiene opportuno chiarire che la riduzione di orario e la maggiorazione retributiva potranno essere stabilite dalla contrattazione collettiva solo nel caso di prestazioni di lavoro notturno come definito al punto 2).

In tema di rapporti sindacali è previsto, invece, prima dell'introduzione del lavoro notturno, l'obbligo di una preventiva consultazione con le parti sociali (art. 8).

Tale previsione è riferibile all'ipotesi in cui il lavoro notturno venga introdotto ex novo, ma non incide sulle situazioni già in atto alla data di entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

Solo un'informativa, comunque, deve essere data ai lavoratori sui rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno e sui servizi per la prevenzione e la sicurezza (art.9). A differenza del precedente, si ritiene che questo sia un adempimento che occorrerà verificare se, con riferimento alle situazioni in atto, possa risultare o no già assolto dovendosi, in caso contrario, procedere ad un'adeguata informazione.

La stessa informativa deve essere resa alle rappresentanze sindacali unitarie o alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, relativamente all'obbligo di comunicazione, da parte del datore di lavoro, del lavoro notturno alla competente DPL - Sezione ispezione del lavoro - l'art. 10 del provvedimento riprende, su questo punto, sia l'art. 11 della direttiva comunitaria sia l'accordo interconfederale, anche se la norma di delega non prevede specificatamente nulla al riguardo.

- **Sanzioni**

Sul piano delle sanzioni, l'art. 12 del decreto legislativo in esame, in coerenza con il nuovo assetto del sistema sanzionatorio risultante dal decreto legislativo 758/94 - che limita le sanzioni di carattere penale alle sole violazioni delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro - contempla l'irrogazione della sanzione di cui all'art. 89, comma 2, lett. a) del decreto legislativo 626/94 (arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da £. 3.000.000 a £. 8.000.000) per la violazione dell'art. 5 e cioè degli obblighi di sottoporre i lavoratori notturni alle prescritte visite mediche preventive periodiche ovvero ad accertamenti sanitari in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

E' punita, invece, con una sanzione amministrativa (da £. 100.000 a £. 300.000 per ogni giorno e per ogni lavoratore) l'adibizione del lavoratore al lavoro notturno oltre i limiti temporali previsti dall'art. 4.

2. MINISTERO PUBBLICA ISTRUZIONE - O.M. 2 MAGGIO 2000, N. 134 - CALENDARIO SCOLASTICO A.S. 2000/2001¹

Prot.n. 135/DM

IL MINISTRO DELLA PUBBLICA ISTRUZIONE

Omissis;

ORDINA:

Articolo 1

1) I Sovrintendenti scolastici regionali, sentiti le Regioni ed i Consigli scolastici provinciali, determinano, entro il 15 giugno 2000, la data di inizio delle lezioni, che può essere diver-

¹In "Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana" – Serie Generale – n. 131 del 7/6/2000.

sificata per grado e ordine di scuola, ed il calendario relativo al loro svolgimento, anche con riferimento a quanto previsto dai successivi commi.

2) Omissis.

3) I consigli di circolo e di istituto, in relazione alle esigenze derivanti dal Piano dell'offerta formativa, determinano gli adattamenti del calendario scolastico, che possono riguardare anche la data di inizio delle lezioni, con la conseguenza che le determinazioni dei Sovrintendenti scolastici regionali trovano sul punto applicazione solo nel caso in cui le singole istituzioni nulla stabiliscano al riguardo.

4) Tali adattamenti vanno stabiliti nel rispetto del disposto dell'art. 74, 3° comma, del d.lgs. n. 297 del 1994 relativo allo svolgimento di almeno 200 giorni di lezione, o, in caso di organizzazione flessibile dell'orario complessivo del curriculum e di quello destinato alle singole discipline ed attività, del disposto dell'art. 5, comma 3, del D.P.R. n. 275 del 1999, relativo all'articolazione delle lezioni in non meno di cinque giorni settimanali ed al rispetto del monte ore annuale, pluriennale o di ciclo previsto per le singole discipline ed attività obbligatorie nonché, nell'una e nell'altra ipotesi, delle disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola.

Articolo 2

1) I collegi dei docenti, cui compete di individuare, nel rispetto della normativa nazionale, le modalità e i criteri di valutazione degli alunni, deliberano, ai fini della scansione periodica della valutazione degli stessi, sulla suddivisione del periodo delle lezioni, considerando, in tale contesto, ove ritenuto coerente con l'azione educativa, anche la possibilità di seguire le ipotesi di scansione previste dall'art. 74, comma 4, del d.lgs. n. 297 del 1994.

La deliberazione deve essere sorretta da adeguata motivazione con speciale riguardo all'esigenza di assicurare la realizzazione di iniziative di recupero e sostegno, di continuità e di orientamento scolastico e professionale, in coordinamento con quelle eventualmente assunte dagli enti locali in materia di interventi integrati a norma dell'art. 139, comma 2, lett. b), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. Detta deliberazione dovrà prevedere, altresì, momenti periodici e ravvicinati di conoscenza della preparazione degli alunni, anche al fine di una migliore, complessiva organizzazione degli interventi volti a qualificare e diversificare l'offerta formativa, in particolare per colmare situazioni di carenze, nonché adeguate forme e modalità di comunicazione periodica alle famiglie dei livelli di apprendimento degli alunni e delle date di svolgimento dei consigli delle singole classi.

2) E' stabilito direttamente dai Capi di istituto, sentito il collegio dei docenti, il calendario degli scrutini e delle valutazioni periodiche e finali degli alunni nonché, ferma restando l'unicità delle relative sessioni per l'anno scolastico, degli esami, esclusi quelli di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore. Omissis.

Articolo 3

1) Nelle scuole e istituti di tutti i gradi e ordini le lezioni hanno termine il 9 giugno 2001.

2) Limitatamente alle classi terminali degli istituti professionali e degli istituti d'arte in cui si effettuano, rispettivamente, esami di qualifica ed esami di licenza di maestro d'arte, le lezioni hanno termine il 2 giugno 2001.

3) Le attività educative nelle scuole dell'infanzia e le attività didattiche negli altri istituti e scuole hanno termine il 30 giugno 2001. Omissis.

Articolo 4

1) Gli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore hanno inizio, per l'intero territorio nazionale, con la prima prova scritta, il 20 giugno 2001. Omissis.

Articolo 6

1) Il calendario delle festività, in conformità alle disposizioni vigenti, è determinato come segue:

- tutte le domeniche;
- il 1° novembre, festa di tutti i Santi;
- l'8 dicembre, Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre, Natale;
- il 26 dicembre;
- il 1° gennaio, Capodanno;
- il 6 gennaio, Epifania;
- il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
- il 1° maggio, festa del Lavoro;
- il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- la festa del Santo Patrono.

3. CIRCOLARE INPS 6 GIUGNO 2000, N. 108: RAPPORTI DI LAVORO INSTAURATI FRA SCUOLE PRIVATE E DOCENTI. CHIARIMENTI.

SOMMARIO: *Qualificazione dei rapporti di lavoro; elementi per la definizione degli incarichi di docenza in regime di collaborazione coordinata e continuativa.*

Con circolare n. 218 del 14.11.1996 sono stati forniti chiarimenti in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro instaurati dai Comuni, quali gestori di scuole, ed insegnanti con incarichi di docenza in regime di collaborazione coordinata e continuativa.

Con la successiva circolare n. 210 del 28 ottobre 1997 è stato inoltre precisato che le argomentazioni illustrate per i rapporti di lavoro instaurati dai Comuni potevano essere estese anche a quelli posti in essere da istituti privati.

Pertanto da più parti pervengono ancora quesiti e richieste di chiarimenti sull'argomento, evidenziandosi anche in alcuni casi una difforme applicazione delle disposizioni impartite.

Ciò premesso, nel richiamare l'attenzione delle Sedi alle indicazioni fornite con le precedenti circolari, circa l'individuazione della natura del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla volontà espressa dalle parti, si forniscono, in linea con le precisazioni del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ulteriori indirizzi comportamentali.

In particolare nei casi concreti dovrà escludersi il carattere della subordinazione in presenza dei seguenti elementi obiettivi:

- 1) mancata imposizione al docente di un orario prestabilito da parte della scuola;
- 2) compenso determinato in relazione alla professionalità ed alle singole prestazioni;
- 3) assenza di vincoli e di sanzioni disciplinari;
- 4) libera scelta, da parte del docente, delle modalità tecniche per la trattazione degli argomenti;
- 5) volontà dei contraenti diretta ad escludere la subordinazione.

Per quanto riguarda infine l'elemento dell'inserimento nell'organizzazione scolastica, si rinvia a quanto già precisato al p. 2 della citata circolare n. 218/1996.



NORME E TRIBUTI.....

CIRCOLARE INPS 14 GIUGNO 2000, N. 113

**OGGETTO: Corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.
Nuovi livelli reddituali per il periodo 1° luglio 2000 - 30 giugno 2001**

SOMMARIO: *A decorrere dal 1° luglio 2000 sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno nucleo familiare ai nuclei con figli e a quelli senza figli.*

Ai sensi dell'art. 2, c. 12, del D.L. 69/88, convertito, con modificazioni, dalla L. 153/88, i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare sono rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

In base ai calcoli effettuati dall'ISTAT, la variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo tra l'anno 1998 e l'anno 1999 è risultata pari all'1,6%.

In relazione a quanto sopra, sono stati rivalutati i livelli di reddito in vigore per il periodo 1° luglio 1999 - 30 giugno 2000 con il predetto indice e gli importi risultanti sono stati arrotondati alle lire 1.000 superiori.

Si allegano pertanto i prospetti A e B, contenenti le nuove fasce reddituali da applicare dal 1° luglio 2000 al 30 giugno 2001, rispettivamente ai nuclei senza figli e ai nuclei con figli. Per comodità di consultazione si allegano anche le tabelle con le fasce suddette e i corrispondenti importi mensili della prestazione.

Per quanto riguarda le tabelle con gli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali, si rinvia alle tabelle allegate alle circolari nn. 136/98 (tabb. da 11 a 19) e 128/97 (tabb. 20 e 21), che andranno aggiornate per la sola parte relativa alle fasce reddituali, essendo rimasti invariati gli importi della prestazione.

Le Sedi sono invitate a portare a conoscenza dei datori di lavoro, delle relative associazioni di categoria, dei consulenti del lavoro e degli Enti di Patronato, con ogni possibile sollecitudine, il contenuto della presente circolare, che dovrà essere distribuita unitamente alle tabelle e ai prospetti allegati.

FASCE DI REDDITO FAMILIARE PER NUCLEI CON FIGLI
(in migliaia di lire)

FASCE DI REDDITO	I (*)	II (**)	III (***)	IV (****)
1°	fino a 20.659	fino a 23.928	fino a 37.007	fino a 40.276
2°	20.660 - 25.563	23.929 - 28.833	37.008 - 41.910	40.277 - 45.180
3°	25.564 - 30.468	28.834 - 33.735	41.911 - 46.814	45.181 - 50.085
4°	30.469 - 35.370	33.736 - 38.640	46.815 - 51.719	50.086 - 54.988
5°	35.371 - 40.276	38.641 - 43.546	51.720 - 56.624	54.989 - 59.891
6°	40.277 - 45.180	43.547 - 48.450	56.625 - 61.528	59.892 - 64.795
7°	45.181 - 50.085	48.451 - 53.354	61.529 - 66.431	64.796 - 69.701
8°	50.086 - 54.988	53.355 - 58.258	66.432 - 71.336	69.702 - 74.606
9°	54.989 - 59.891	58.259 - 63.161	71.337 - 76.239	74.607 - 79.511
10°	59.892 - 64.795	63.162 - 68.067	76.240 - 81.144	79.512 - 84.415
11°	64.796 - 69.701	68.068 - 72.973	81.145 - 86.048	84.416 - 89.318
12°	69.702 - 74.606	72.974 - 77.875	86.049 - 90.954	89.319 - 94.223
13°	74.607 - 79.510	77.876 - 82.781	90.955 - 95.857	94.224 - 99.125
14°	79.511 - 84.415	82.782 - 87.686	95.858 - 100.763	99.126 - 104.029
15°	84.416 - 89.320	87.687 - 92.592	100.764 - 105.669	104.030 - 108.931
16°	89.321 - 94.226	92.593 - 97.496	105.670 - 110.574	108.932 - 113.834

(*) Da applicare alla generalità dei richiedenti con esclusione di quelli indicati nei successivi richiami.

(**) Da applicare ai richiedenti che siano nella condizione di vedovo/a, separato/a legalmente, divorziato/a, celibe o nubile, in stato di abbandono o di straniero con coniuge residente all'estero in un Paese non convenzionato.

(***) Da applicare ai richiedenti nel cui nucleo familiare siano compresi soggetti che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.

(****) Da applicare ai richiedenti che siano nella condizione di vedovo/a, separato/a, divorziato/a, celibe o nubile in stato di abbandono o di straniero con coniuge residente all'estero in un Paese non convenzionato e nel cui nucleo familiare siano compresi soggetti che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.

FASCE DI REDDITO FAMILIARE PER NUCLEI SENZA FIGLI
(in migliaia di lire)

FASCE DI REDDITO	I (*)	II (**)	III (***)	IV (****)
1°	fino a 19.623	fino a 22.892	fino a 35.972	fino a 39.240
2°	19.624 - 24.528	22.893 - 27.798	35.973 - 40.874	39.241 - 44.145
3°	24.529 - 29.433	27.799 - 32.700	40.875 - 45.779	44.146 - 49.050
4°	29.434 - 34.335	32.701 - 37.604	45.780 - 50.684	49.051 - 53.952
5°	34.336 - 39.240	37.605 - 42.511	50.685 - 55.588	53.953 - 58.856
6°	39.241 - 44.145	42.512 - 47.415	55.589 - 60.493	58.857 - 63.760
7°	44.146 - 49.050	47.416 - 52.319	60.494 - 65.396	63.761 - 68.666
8°	49.051 - 53.952	52.320 - 57.222	65.397 - 70.301	68.667 - 73.570
9°	53.953 - 58.856	57.223 - 62.126	70.302 - 75.203	73.571 - 78.476
10°	58.857 - 63.760	62.127 - 67.032	75.204 - 80.109	78.477 - 83.380
11°	63.761 - 68.666	67.033 - 71.937	80.110 - 85.013	83.381 - 88.282
12°	68.667 - 73.570	71.938 - 76.840	85.014 - 89.918	88.283 - 93.187
13°	73.571 - 78.475	76.841 - 81.746	89.919 - 94.822	93.188 - 98.090
14°	78.476 - 83.380	81.747 - 86.651	94.823 - 99.728	98.091 - 102.994
15°	83.381 - 88.285	86.652 - 91.556	99.729 - 104.634	102.995 - 107.895
16°	88.286 - 93.190	91.557 - 96.461	104.635 - 109.538	107.896 - 112.799

(*) Da applicare alla generalità dei richiedenti con esclusione di quelli indicati nei successivi richiami.

(**) Da applicare ai richiedenti che siano nella condizione di vedovo/a, separato/a legalmente, divorziato/a, celibe o nubile, in stato di abbandono o di straniero con coniuge residente all'estero in un Paese non convenzionato.

(***) Da applicare ai richiedenti nel cui nucleo familiare siano compresi soggetti che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.

(****) Da applicare ai richiedenti che siano nella condizione di vedovo/a, separato/a, divorziato/a, celibe o nubile in stato di abbandono o di straniero con coniuge residente all'estero in un Paese non convenzionato e nel cui nucleo familiare siano compresi soggetti che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovino nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro ovvero, se minorenni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età.



“CARIPLO – GRUPPO INTESA” A SERVIZIO DEGLI ENTI RELIGIOSI

IL GIORNALE DEL PELLEGRINO

BANCA INTESA e tutte le BANCHE riunite nel suo modello federativo, fra le quali CARIPLO, sono “a servizio del Giubileo” e, fra l’altro, nelle 2800 filiali del Gruppo ed in ognuno degli sportelli automatici è possibile prenotare la “Raccolta del Giornale del Pellegrino”, unica, completa memoria dell’evento del millennio.

E’ l’organo ufficiale d’informazione della Santa Sede per il Grande Giubileo dell’Anno 2000. Edito nelle sette principali lingue del mondo cattolico (italiano, inglese, francese, spagnolo, portoghese, polacco e tedesco), rappresenta l’unica memoria completa, viva e puntuale di questo grande avvenimento della cristianità.

Documento di grande importanza storica e spirituale, riporta brani e testi integrali dei discorsi del Pontefice, è ricco d’interviste, e di testimonianze di rilievo, racconta la storia del Giubileo nei secoli insieme a presentazioni storiche, liturgiche e pastorali degli eventi più significativi del Grande Giubileo.

Il giornale, pubblicato a partire dal 24 dicembre 1999, ha cadenza quindicinale per trenta numeri complessivi. I singoli numeri, che contengono anche il calendario delle celebrazioni in programma e le informazioni relative ai principali servizi a disposizione dei fedeli, verranno distribuiti gratuitamente a tutti i pellegrini che giungeranno a Roma.

Per arricchire la “biblioteca di famiglia” con un documento unico ed insostituibile, si potrà prenotare l’intera Raccolta.

Questa verrà inviata a domicilio alla chiusura del Giubileo, a partire da marzo 2001, al prezzo di Lit. 110.000.

Esistono diverse alternative per prenotare la preziosa Raccolta:

- compilare un modulo di prenotazione presso gli sportelli delle Banche del Gruppo Intesa al servizio del Giubileo, saldando contestualmente il corrispettivo, sia in contanti sia con addebito in conto corrente;

- compilare il coupon di prenotazione (presente su ogni numero del Giornale) da spedire direttamente a SETEFI, Via Richard 7, 20143 Milano (esclusivamente per titolari di Visa, Mastercard e Carta Moneta);

- prenotare presso tutti gli sportelli automatici delle banche aderenti utilizzando CartaMoneta o PagoBancomat emesse dalle stesse; oppure Carte di Credito o PagoBancomat di altre banche, ma esclusivamente presso sportelli Bancomat dotati di tastiera alfanumerica.

Per ogni ulteriore informazione potete rivolgervi alla Filiale CARIPLO più vicina.

¹ La presente rubrica è a cura di AGIDAE LABOR sms.

**AgipPetrolii****LISTINO DEI PREZZI DEI PRODOTTI PETROLIFERI****PRODOTTI PER RISCALDAMENTO**

		Tariffa ordinaria	Tariffa Convenzione AGIDAE
Gasolio (contenuto di zolfo 0,2%)	Lit/lit.	1.600	(meno 90 lire) 1.510
Btz (frazionato fino a 15.000 Kg) (zolfo non superiore all'1%)	Lit/Kg	945	855
ECOFU	Lit/Kg		1020
Semifluido	Lit/Kg		957
Olio combustibile (1% ZOLFO)	Lit/Kg		882
ECODEN	Lit/Kg		770

N.B.: Tutti i prezzi pubblicati in questa pagina sono da intendersi IVA inclusa.

Il Servizio-Prenotazioni-Gasolio (su carta intestata) è attivo, 24 ore su 24, al

NUMERO VERDE FAX:

800 - 443466

La chiamata è gratuita

CONSEGNA DEL CARBURANTE ENTRO 48 ORE

I prezzi dei prodotti petroliferi sono calcolati sulle tariffe segnalate, quindicinalmente, dalla *Camera di Commercio di Milano*. Ecco i prezzi dal 19 al 25 giugno 2000:

Periodo	Prezzi CCIA	Prezzi Convenzione AGIDAE IVA INCLUSA
19 - 25 giugno 2000	1.600	1.510

Per i **carburanti di autotrazione** l'Agidae Labor sms comunicherà quanto prima le modalità per poter usufruire degli sconti concordati: *meno 20 lire/litro*.

CONSULENZA AGIDAE

IN SEDE E FUORI

La segreteria AGIDAE è aperta dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.30.

Il fax è in automatico ed è in funzione 24 ore su 24, tutti i giorni, festivi inclusi.

Per chiarimenti contrattuali e risposte a quesiti, è possibile rivolgersi, nei giorni e negli orari indicati, *salvo impegni*, ai membri del Consiglio Direttivo, di seguito specificati.

A) MEMBRI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Mercoledì	AGIDAE	10.30 - 13.00 13.30 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Giovedì	AGIDAE	10.30 - 13.00 13.30 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	13.30 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Ist. La Salle – Torino Tel. 011/8195255 – 8195139 Fax 011/8195223	8.30 – 12.00 15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Sabato	Ist. La Salle – Torino Tel. 011/8195255 – 8195139 Fax 011/8195223	9.00 – 12.00	Sr. Albina Bertone

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2808307	030/2907931
Genova	Sr. Mafalda Canevello	010/506893	010/500187
Milano	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/2592643
Vicenza	Sr. Donatella Zordan	0444/506158	0444/506158

B) ALTRI CONSULENTI DISPONIBILI IN SEDE AGIDAE

Tipo consulenza	Giorno	Orario	Persone disponibili
Consulenza paghe e pensioni	Lunedì	14.30 – 17.30	Rag. Ettore Ferraro
Consulenza legale	Martedì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemarano
Consulenza fiscale	Mercoledì	14.30 – 17.30	Dr. Paolo Saraceno
Progetti finanziati dalla UE e per la formazione e l'aggiornamento professionale	Giovedì	14.30 – 17.30	Dr. Giuseppe Maffeo
Consulenza assicurativa	Venerdì	14.30 – 17.30	Marco Conte

