

Documenti AGIDAE

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

**ANNO XX - NN. 5 - 6
MAGGIO – GIUGNO 2006**

DIRETTORE
P. Francesco Ciccimarra

COMITATO DI REDAZIONE

**F. Ciccimarra, M. Bar, E.
Brambilla, M. A. Vai, B. Amici, F.
Chemel, D. Gallo, C. Marangio, P.
Moreno, M. Ippolito, D. Zordan,
A. Rizzuto, A. Perillo, E. Minuscoli,
T. Moiraghi, G. Spada, F. Aiello,
A. Della Valle, A. Bertone**

*Iscrizione al n. 339 del 22/7/1986 del
Registro della Stampa di Roma. Poste
Italiane SpA - Spedizione in abbona-
mento postale. D.L. 353/2003 (convertito
in L. 27/02/2004, n. 46), art. 1, comma 2
DCB – Roma.*

Gratis ai soci

Stampa: C.S.C. S.r.l.
Via A. Meucci 28
00012 – GUIDONIA (RM)

A G I D A E

Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco CICCIMARRA	<i>Presidente</i>
M. Maria BAR	<i>Vice - Presidente</i>
Sr. Emanuela BRAMBILLA	<i>Vice - Presidente</i>
Fr. Barnaba AMICI	<i>Tesoriere</i>
Sr. Maria Annunciata VAI	<i>Segretaria</i>

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

AGIDAE

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



Presentazione

L'AGIDAE - Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica -, fondata nel 1959, è un'associazione di istituzioni ecclesiali, che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (scuole, pensionati, case di riposo e di assistenza, parrocchie, ecc.) che, per il loro funzionamento, si servono di personale dipendente. Ad AGIDAE aderiscono anche Enti ed Istituzioni laiche che decidono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro con i Sindacati Nazionali sia del settore scuola (FLC CGIL, CISL-UIL-SCUOLA, SNALS, SINASCA) che del settore socio-assistenziale (F.P. CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS-UIL), assiste gli enti associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative.

Iscrizioni

Per iscriversi all'AGIDAE è sufficiente inviare una domanda, su carta intestata, redatta dal gestore o dal legale rappresentante, nella quale sia riportata la congregazione di appartenenza o l'ente ecclesiastico, parrocchia, curia, seminario, ecc. e l'attività dell'Istituto (scuola materna, elementare, media inferiore e/o superiore, casa di riposo, casa per ferie, centro assistenza, pensionato, ecc.). In caso di cooperative, allegare lo statuto.

**Quote
associative**

Alla ricezione della richiesta di associazione, l'AGIDAE spedisce l'accettazione formale ed indicherà le modalità per effettuare il versamento della quota associativa annuale.

Nota: per anno si intende quello solare.

Riportiamo, di seguito, le quote associative per il 2006:

Istituti:	€ 270,00
Persone fisiche:	€ 140,00
Consulenti:	€ 500,00

**Variazioni
e disdette**

Qualsiasi variazione di indirizzo, telefono o gestione deve essere comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

Sommario

<i>Presentazione</i>	<i>Pag.</i>	<i>4</i>
<i>La nuova legge di contrasto delle discriminazioni dei disabili (Avv. A. Montemarano)</i>	<i>“</i>	<i>5</i>
<i>FOND.E.R.: Estratto Piano Operativo di Attività</i>	<i>“</i>	<i>8</i>
<i>Il “punto” sulle assenze per maternità e paternità (M. Bentivoglio)</i>	<i>“</i>	<i>21</i>
<i>Le collaborazioni “a progetto” nelle indicazioni del Ministero</i>	<i>“</i>	<i>43</i>
<i>Ancora in tema di contributi (Rag. E. Ferraro)</i>	<i>“</i>	<i>47</i>
<i>CONSULENZA AGIDAE</i>	<i>“</i>	<i>48</i>

* * * * *



Continua l'attesa della risposta delle OO.SS. alla Piattaforma di rinnovo del CCNL presentata dall'Agidae. Sull'argomento si stanno svolgendo assemblee dei lavoratori nelle diverse regioni italiane ma alle soglie dell'estate, ad anno scolastico ormai concluso, nulla appare definito. Auspichiamo solo che la riflessione dei lavoratori tenga conto della realtà scolastica profondamente cambiata non solo e non tanto a causa della Riforma Moratti, quanto, e forse soprattutto, a causa dell'introduzione della legge sull'autonomia, che ha creato all'interno dell'ordinamento scolastico generale, dei meccanismi di flessibilità organizzativa, didattica e gestionale, che mal si conciliano con la rigidità del sistema scolastico precedente. E' da qui che bisogna oggi pensare la scuola italiana come un sistema educativo che affida alla capacità creativa del personale direttivo e docente l'onere e il compito di trovare gli strumenti indispensabili per rendere competitiva, soprattutto sul piano della qualità, l'offerta formativa proposta alle famiglie e agli alunni.

Non c'è dubbio che la scuola oggi appare più esigente nei confronti del personale docente e direttivo, proprio perché, senza un continuo sforzo di miglioramento complessivo delle prestazioni, l'istituzione scolastica rischia di cedere ed essere emarginata. Ed è anche per queste ragioni che la bozza della Piattaforma predisposta dall'Agidae si fa carico di un nuovo sistema di remunerazione del lavoro, incentrato sul principio del riconoscimento di maggiori emolumenti a coloro che maggiormente si sentono coinvolti nel processo di sviluppo della scuola, non ritenendo più equo il tradizionale aumento a pioggia, a prescindere dal concreto impegno profuso.

Il FOND.E.R. Pubblichiamo integralmente il POA (Piano Operativo di Attività) perché tutti si possano rendere conto di questa nuova opportunità offerta agli Enti che hanno aderito: la possibilità di vedersi finanziate alcune iniziative formative. Dal prossimo mese di settembre il Fonder emanerà i primi bandi per il finanziamento della formazione. Gli Istituti e le Associazioni avranno la possibilità di accedere ai finanziamenti messi a disposizione. Si cercherà di essere snelli nelle procedure, senza tuttavia mai smarrire il rigore previsto in materia di finanziamenti pubblici.

Al Fonder hanno aderito oltre 5000 Istituzioni del mondo cattolico italiano, appartenenti a varie aggregazioni. Sono ancora tanti quelli che mancano all'appello; si spera che presto aderiscano. L'obiettivo è quello di ritrovarsi, per la prima volta, tutti insieme attorno ad un unico tavolo, quello della formazione, perché tutti possano usufruire delle risorse necessarie per migliorare il proprio standard di qualità. Buona estate.

P. Francesco Ciccimarra

LA NUOVA LEGGE DI CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI DEI DISABILI

Armando Montemarano

La legge 1° marzo 2006, n. 67, ha introdotto misure innovative per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni, estendendo la tutela dei portatori di handicap anche oltre l'ambito lavorativo, finora garantito dalla normativa di protezione dei disabili imperniata essenzialmente sulla legge 12 marzo 1999, n. 68, e quindi sul sistema basato sul collocamento obbligatorio. Per restare nell'ambito delle attività educative, sanitarie e socio-assistenziali, la legge potrà senz'altro trovare applicazione nei confronti degli alunni, degli allievi, dei pazienti, degli assistiti, degli ospiti, attribuendo una tutela generale più ampia di quella già accordata da disposizioni di carattere speciale, quale ad esempio quella assicurata dall'art. 1, comma 4, lett. d), della legge 10 marzo 2000, n. 62, che obbliga le scuole paritarie a consentire l'iscrizione a tutti gli studenti i cui genitori ne facciano richiesta, all'esclusiva condizione del possesso di un titolo di studio valido per l'iscrizione alla classe che vogliono frequentare.

La nuova legge intende promuovere l'attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone portatrici di handicap in situazione di gravità, al fine di garantire loro il pieno godimento dei diritti civili, politici, economici e sociali, facendo ovviamente salve, nei casi di discriminazioni dei disabili relative all'accesso al lavoro e sul lavoro, tutte le norme già vigenti.

Il legislatore, sulla falsariga di quanto già previsto nella più recente normativa antidiscriminatoria e seguendo le formulazioni, anche letterali, della normativa comunitaria, dà anzitutto la nozione giuridica della discriminazione, distinguendola in tre tipi:

- *discriminazione diretta*: si ha quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga;
- *discriminazione indiretta*: si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri metto-

no una persona con disabilità in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone;

- *molestie*: sono considerati come discriminazioni tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi connessi alla disabilità, che violano la dignità e la libertà di una persona con disabilità, ovvero creano un clima di intimidazione, di umiliazione e di ostilità nei suoi confronti.

In base alle disposizioni della legge, quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi connessi alla disabilità di una persona, il giudice può, su istanza di parte, ordinare la cessazione del comportamento pregiudizievole e adottare ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione.

La domanda giudiziale si propone con ricorso depositato, anche personalmente dalla parte, nella cancelleria del tribunale del luogo di domicilio dell'istante.

L'istante può essere sia la persona discriminata sia chiunque abbia un interesse ad agire, interesse che va identificato in una situazione di carattere oggettivo derivante da un fatto lesivo del diritto; sussiste, quindi, ogni qual volta senza il processo e l'esercizio della giurisdizione chi agisce soffrirebbe un danno.

L'interesse ad agire deve avere necessariamente carattere attuale, poiché solo in tal caso trascende il piano di una mera prospettazione soggettiva, acquistando un'oggettiva consistenza, e resta invece escluso quando il giudizio sia strumentale alla soluzione accademica di una questione di diritto in vista di situazioni future o meramente ipotetiche. Sicché non soltanto la persona discriminata potrà agire in giudizio, ma chiunque abbia subito o possa subire un pregiudizio dalla discriminazione: il coniuge, un parente, l'assistente, lo stesso datore di lavoro. L'interesse ad agire, in altri termini, andrà apprezzato in relazione all'utilità concreta che potrà derivare alla parte dall'eventuale accoglimento della domanda.

L'art. 4, L. n. 67/2006, attribuisce espressamente la legittimazione ad agire alle associazioni ed agli enti che saranno individuati con decreto del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro, sulla base della finalità statutaria e della stabilità dell'organizzazione.

La legittimazione ad agire di questi enti ed associazioni si potrà tradurre in quattro forme di presenza nel processo:

- potranno agire in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, in forza di delega rilasciata da costui (per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, a pena di nullità);
- potranno intervenire nei giudizi per danno subito dalle persone con disabilità;
- potranno ricorrere in sede di giurisdizione amministrativa per l'annullamento di atti lesivi degli interessi delle persone discriminate;
- potranno agire in giudizio direttamente quando i comportamenti discriminatori assumessero carattere collettivo.

Il giudice, sentite le parti, omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio, procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili in relazione ai presupposti e ai fini del provvedimento richiesto e, quindi, provvede con ordinanza all'accoglimento o al rigetto della domanda.

Quando il giudice accoglie la domanda, deve emettere i provvedimenti richiesti, che sono immediatamente esecutivi.

Nei casi di urgenza il tribunale provvede con decreto motivato, assunto all'occorrenza sommarie informazioni. In tal caso fissa, con lo stesso decreto, l'udienza di comparizione delle parti davanti a sé entro un termine non superiore a quindici giorni, assegnando all'istante un termine non superiore a otto giorni per la notificazione del ricorso e del decreto. A tale udienza, il giudice conferma, modifica o revoca i provvedimenti emanati nel decreto.

Chiunque elude l'esecuzione di questi provvedimenti è punito ai sensi dell'art. 388, comma 1, cod. pen., che commina la pena della reclusione fino a tre anni o della multa da 103 a 1.032 euro.

Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice deve valutare alla stregua di presunzioni semplici, vale a dire in base alla sua prudenza.

Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, a spese del convenuto, per una sola volta, su un quotidiano a tiratura nazionale, ovvero su uno dei quotidiani a maggiore diffusione nel territorio interessato.

Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno, anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, se ancora sussistente, e adotta ogni altro provvedimento idoneo, secondo le circostanze, a rimuovere gli effetti della discriminazione, compresa l'adozione, entro il termine fissato nel provvedimento stesso, di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

Il criterio risarcitorio imposto dalla legge rinvia alla più recente giurisprudenza di legittimità, secondo la quale nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la carta costituzionale, che all'art. 2 riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia leso un valore inerente alla persona, non esaurendosi nel danno morale soggettivo.

In proposito, va anzitutto richiamata l'ammissione a risarcimento di quella peculiare figura di danno non patrimoniale che è il danno biologico, locuzione con la quale si designa l'ipotesi della lesione dell'interesse costituzionalmente garantito all'integrità psichica e fisica della persona; sempre più si tende, in ogni caso, a rifiutare l'individuazione di specifiche figure di danno non patrimoniale etichettandole in vario modo: ciò che rileva, ai fini dell'ammissione a risarcimento, è l'ingiusta lesione di un interesse inerente alla persona, dal quale conseguano pregiudizi non suscettibili di valutazione economica.

La liquidazione del danno non patrimoniale, vertendosi in tema di lesione di valori inerenti alla persona, in quanto tali privi di contenuto economico, non potrà che avvenire in base a valutazione equitativa, tenuto conto dell'intensità della discriminazione e, in caso di «danno riflesso» subito da persona diversa dal disabile, del vincolo familiare, della situazione di convivenza ovvero organizzativa, nonché di ogni ulteriore utile circostanza quali, ad esempio, la consistenza più o meno ampia del nucleo familiare, le abitudini di vita, l'età e le condizioni sociali della persona discriminata.

**FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI ENTI RELIGIOSI**



Estratto

PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA'

Ai sensi della circolare Ministeriale n. 36 del 18 novembre 2003

Approvato dall'Assemblea del 29 maggio 2006



AGIDAE/CGIL-CISL-UIL

1. AMBITO DI INTERVENTO DEL PIANO OPERATIVO DI ATTIVITA'

1.1.1 DESCRIZIONE DEL FONDO

Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, promuove e finanzia – secondo le modalità fissate dall'art. 118 della L. n. 388/2000 e successive modificazioni ed integrazioni – piani formativi aziendali, territoriali, settoriali, o anche individuali, di/e tra Enti Ecclesiastici, Associazioni, Fondazioni, Cooperative, Imprese con o senza scopo di lucro, Aziende di ispirazione religiosa, nonché di tutte le Imprese che aderiscono al Fondo, concordati tra le Parti ed in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni d'indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Individua altresì politiche di qualità nella formazione professionale continua e premia esperienze di eccellenza.

Nell'ambito delle attività del Fondo, da realizzare soprattutto mediante i Comitati di Comparto di cui all'art. 4, vengono evidenziate tra le altre le seguenti:

- promuovere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse dei rispettivi Comparti, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- promuovere e finanziare attività di monitoraggio dei bisogni formativi e delle attività realizzate;
- promuovere e finanziare attività di ricerca e studio su tematiche di particolare rilevanza per i singoli Comparti ovvero di interesse comune, nonché azioni di sistema a sostegno delle politiche di formazione professionale continua, anche a carattere multiregionale secondo criteri solidaristici di riequilibrio tra territori (attività trasversali);
- favorire le pari opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, promuovendo e finanziando la formazione volta alla realizzazione di azioni positive;
- promuovere interventi formativi sulla sicurezza per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia;
- promuovere e finanziare azioni propedeutiche ai piani formativi.

Il Fondo è articolato al suo interno in due Comparti:

- 1) Scuola;
- 2) Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo.

Possono essere costituiti altri Comparti a seguito di adesione di un congruo numero di Imprese appartenenti al Comparto medesimo, secondo le modalità previste nello Statuto.

2. OBIETTIVI

2.1 FINALITA' E BENEFICIARI

Sono beneficiari dei Piani i dipendenti di Enti ecclesiastici, Associazioni, Fondazioni, Cooperative, Imprese con o senza scopo di lucro, Aziende di ispirazione religiosa, nonché di tutte le Imprese che aderiscono al Fondo.

Nei primi anni di attività il Fondo non intende indicare priorità in relazione alle ti-

pologie professionali di beneficiari, ritenendo opportuno per la fase di avvio rispondere alla domanda di formazione che proviene dalle Imprese aderenti. Tale scelta risponde all'esigenza di diffondere il nuovo strumento di finanziamento della formazione continua tra le Imprese aderenti, in modo da avviare e consolidare l'esperienza della formazione continua concertata e allo stesso tempo costruire le metodologie operative e la prassi di funzionamento, anche attraverso un'analisi del fabbisogno realizzata nella primo anno di attività del Fondo.

In considerazione della specificità del Fondo e delle finalità che la legge assegna a tale strumento, gli obiettivi generali di FOND.E.R. sono:

- promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle Imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori;
- analizzare il contesto economico e sociale nel quale le Imprese aderenti operano, prestando particolare attenzione alle innovazioni di carattere gestionale, normativo e tecnologico che lo contraddistinguono;
- promuovere la partecipazione di tutti i soggetti interessati (Istituzioni, Parti Sociali, Imprese, etc.) alla costruzione del "sistema" FOND.E.R.;
- finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali concordati tra le Parti sociali, nonché iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le Parti;
- mettere a punto meccanismi di gestione del Fondo, sia sul piano del suo funzionamento che nei rapporti con i soggetti destinatari dei finanziamenti, che riducano l'impatto burocratico sulle Imprese e semplifichino, in condizioni di sicurezza amministrativa, gli iter procedurali.

Per Piano formativo s'intende un programma organico di azioni formative, concordato tra le Parti sociali. I Piani formativi, contenenti il programma organico di azioni formative, dovranno rispondere ad esigenze aziendali, settoriali, territoriali o individuali che concorrano a migliorare la competitività delle Imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e/o la loro professionalità.

La tipologia dei Piani formativi che saranno finanziati sono:

1. piani aziendali;
2. piani territoriali e/o settoriali;
3. piani formativi individuali;
4. azioni di sistema.

2.2 PIANI FORMATIVI

Aziendali

I Piani formativi aziendali sono accordi raggiunti dalla Parti sociali che riguardano singole Imprese o più Imprese aderenti a FOND.E.R.

Per Piano formativo aziendale s'intende un programma organico di azioni formative e di attività ad esse propedeutiche (quali ad esempio: analisi del fabbisogno, bilancio di competenze) e ad esse successive (come la valutazione ex post, la certificazione delle competenze, la diffusione dei risultati), risultante dall'accordo scrit-

to fra i rappresentanti dell'Impresa o di Associazione datoriale e la RSU/RSA o le Organizzazioni sindacali.

I Piani formativi aziendali, elaborati sulla base di appositi formulari definiti dal bando, dovranno rispettare il parametro di Euro 18 ora/allievo.

Il contributo massimo assegnabile da FOND.E.R ad ogni singola Impresa coinvolta nel Piano risulta dalla tabella seguente, in linea generale e salvo non diversamente previsto all'interno dei bandi:

Classe dimensionale dell'Impresa richiedente	Contributo massimo del Fondo
Sino a 50 dipendenti	Euro 12.800,00
Da 50 a 250 dipendenti	Euro 34.000,00
Oltre 250 dipendenti	Euro 68.000,00

Il Fondo si riserva di modificare i massimali di finanziamenti per piani aziendali che si caratterizzano come innovativi, sia sotto il profilo delle metodologie impiegate che per il coinvolgimento di Enti particolarmente qualificati (Università).

Territoriali e/o Settoriali

Per Piano formativo settoriale si intende un programma organico di azioni formative che interessano Imprese che operano in uno stesso settore produttivo. Mentre per Piano formativo territoriale si intende un programma organico di azioni formative che interessano Imprese di settori produttivi diversi, che operano in uno stesso territorio o ambito geografico.

I Piani formativi settoriali/territoriali concordati devono essere elaborati sulla base di un accordo scritto tra la rappresentanza aziendale (Associazione datoriale di categoria, titolare d'impresa) e le OO.SS. sia nazionali che locali.

Il contributo massimo riconoscibile, al netto dei costi dei lavoratori in formazione è pari a Euro 100.000,00. Il Consiglio di Amministrazione, con apposita previsione esplicitata nei relativi bandi, si riserva la possibilità di modificare il massimale di finanziamento indicato sulla base di specifiche valutazioni tecniche.

La valutazione dei Piani settoriali e/o territoriali, prevedendo la partecipazione di Imprese appartenenti a settori diversi, saranno oggetto di valutazione congiunta da parte di rappresentanti appartenenti ai due Comitati di Comparto.

Individuali

I Piani formativi individuali possono costituire uno dei canali di finanziamento messi a disposizione delle Imprese aderenti a FOND.E.R. Tuttavia, nella fase iniziale di attività, il Fondo ritiene più opportuno concentrare le proprie risorse sui Piani formativi aziendali, settoriali/territoriali e sulle Azioni di sistema, al fine di consolidare su queste tipologie di intervento la funzionalità del Fondo ed impegnarsi in futuro prossimo anche sull'offerta formativa individuale.

I Piani formativi individuali hanno l'obiettivo di promuovere l'aggiornamento, la riqualificazione professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori.

Ciascuna Impresa aderente al Fondo potrà presentare Piani individuali di forma-

zione, che possono essere composti da uno o più Progetti formativi. Ogni Progetto formativo è relativo ad un solo lavoratore.

I piani formativi individuali debbono:

- essere concordati tra le Parti sociali, con apposito accordo;
- prevedere un cofinanziamento dell'Impresa proponente, secondo le modalità indicate nei singoli bandi;
- individuare i corsi di formazione per i lavoratori nell'ambito dell'offerta formativa erogata da soggetti qualificati.

Il contributo che il Fondo riconosce ad ogni singolo Progetto formativo non potrà superare, in linea generale e salvo non diversamente previsto all'interno dei singoli bandi, l'importo di Euro 1.280,00. Nei singoli bandi, verrà esplicitato il numero massimo di Progetti formativi che le Imprese aderenti possono inserire nel Piano formativo individuale.

Azioni di Sistema

Tra gli obiettivi del Fondo c'è la promozione ed il finanziamento di azioni di sistema a sostegno delle politiche di formazione professionale continua, anche a carattere multiregionale, secondo criteri solidaristici di riequilibrio territoriale.

Le azioni trasversali, oltre a rafforzare la componente solidaristica fra le Imprese aderenti a FOND.E.R., rappresentano uno stimolo permanente all'innovazione, sia sotto il profilo delle strategie da perseguire da parte del Fondo, che sotto l'aspetto della ricerca di nuove soluzioni gestionali e metodologiche nella formazione continua.

Le azioni di sistema, se riferite ad un singolo settore produttivo, saranno oggetto di valutazione da parte del relativo Comitato di Comparto. Se attengono ad Imprese appartenenti a settori diversi, saranno oggetto di valutazione congiunta da parte di rappresentanti appartenenti ai due Comitati di Comparto.

Il contributo massimo riconoscibile, al netto dell'eventuale costo dei lavoratori in formazione, è pari ad Euro 100.000,00. Il Consiglio di Amministrazione, con apposita previsione esplicitata nei relativi bandi, si riserva la possibilità di modificare il massimale di finanziamento indicato sulla base di specifiche valutazioni tecniche.

3. PROCEDURE OPERATIVE

3.1 PROCEDURE DI ACCESSO AI FINANZIAMENTI DEL FONDO

Le procedure di accesso ai finanziamenti del Fondo sono disciplinate nel Regolamento.

FOND.E.R. provvede a fornire a tutti i soggetti aderenti al Fondo ogni informativa necessaria in merito alle forme, contenuti, modalità e procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento, anche in relazione alle indicazioni dei Comitati di Comparto, esplicitate dal Responsabile dei Comparti.

Si evidenzia che il Fondo si riserva di attuare, qualora lo ritenga utile per il conseguimento degli scopi statuari, direttamente piani formativi od anche di affidarne la realizzazione ad un'Associazione o un Ente di formazione organicamente collegato al Fondo stesso, benché dotato di una propria soggettività giuridica ed una

autonomia statutaria, amministrativa e patrimoniale. In tal caso, i soggetti attuatori dovranno comunque rendicontare secondo le procedure stabilite e la normativa di riferimento.

3.1.1 AVVISO

Per l'assegnazione dei contributi il Consiglio di Amministrazione emana un Avviso a presentare i piani formativi, concordati tra le Parti sociali, sulla base di una modulistica predefinita e rendendo noti i criteri di selezione, nonché i tempi per l'assegnazione delle risorse, le regole di rendicontazione e le procedure di monitoraggio e controllo, nel rispetto di quanto previsto dalla C.M. 36 del 18 novembre 2003.

Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate dai soggetti proponenti a FOND.E.R, presso la sede sociale, con raccomandata con avviso di ricevimento o mediante consegna a mano documentata, ovvero attraverso procedura informatizzata. Le richieste stesse vengono protocollate secondo l'ordine di arrivo. I progetti da finanziare devono essere presentati secondo gli schemi e/o le indicazioni fornite da FOND.E.R. e devono contenere l'indicazione del nominativo del responsabile del progetto.

3.1.2 VALUTAZIONE E APPROVAZIONE

Una prima selezione dei Piani formativi presentati consisterà nella verifica di ammissibilità, che avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- 1) le Imprese per le quali si è inoltrato il Piano formativo, devono dimostrare di essere regolarmente iscritte al Fondo al momento della presentazione della richiesta di finanziamento;
- 2) completezza della documentazione richiesta dal bando, comprese le dichiarazioni in materia di "aiuto di Stato" o "de minimis";
- 3) il Piano formativo, compreso il piano economico e finanziario, deve essere stato predisposto in osservanza di tutte le disposizioni previste dal bando.

Qualora sia riscontrato il mancato rispetto dei suddetti criteri, ne viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato, che provvede a sanare la richiesta di finanziamento nel termine fissato, pena la decadenza del Piano presentato.

Verificata l'ammissibilità, il Piano formativo verrà inserito in una lista ed assegnato all'esame del rispettivo Comitato di Comparto. Qualora si tratti di Piani formativi, comprese le azioni di sistema, afferenti a più Comparti, essi saranno analizzati congiuntamente dai due Comitati di Comparto, secondo le modalità decise dal Consiglio di Amministrazione. Dopodiché, il Piano viene esaminato nel merito dal Comitato di Comparto, tenendo conto dei criteri di valutazione esplicitati nell'AVVISO, nonché degli indirizzi dell'Osservatorio per la Formazione Continua e del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali. Il Comitato di Comparto, con apposito verbale, assegna a ciascun Piano un punteggio. L'insieme dei Piani esaminati vanno a definire la graduatoria dei Piani analizzati, che è trasmessa dal Responsabile dei Comparti al Direttore.

Il Direttore, sulla base della proposta del Comitato di Comparto, richiede l'approvazione del finanziamento al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione notificherà ai soggetti interessati l'avvenuta approvazione del Piano

o la non ammissibilità al finanziamento. Entro 30 (trenta) giorni dall'avvenuta notifica il proponente è tenuto ad avviare le attività formative. In casi del tutto eccezionali e debitamente motivati, il soggetto proponente può richiedere al Responsabile dell'Area Formativa del Fondo la proroga di ulteriori 30 (trenta) giorni per l'avvio delle attività formative. Il Responsabile dell'Area Formativa, vista la richiesta, può autorizzare o meno la proroga.

3.1.3 RICORSO AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In caso di mancata approvazione del Piano formativo, il soggetto proponente interessato potrà presentare ricorso al Consiglio di Amministrazione del Fondo entro 10 giorni dalla comunicazione di non ammissibilità al finanziamento. Il Consiglio di Amministrazione, su istanza dei soggetti interessati, riesamina i progetti per i quali non sia stata proposta l'approvazione.

Entro 30 giorni dall'ultima comunicazione del Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione o meno dei Piani formativi, il Consiglio di Amministrazione esaminerà tutti i ricorsi inoltrati secondo l'ordine cronologico.

La quota del 5% dell'importo stanziato nell'avviso viene accantonata per il finanziamento dei Piani formativi che vengono autorizzati a seguito di accoglimento del ricorso da parte del Consiglio. Il Consiglio informerà il soggetto proponente il Piano formativo circa l'accoglimento o meno del ricorso.

La quota di risorse accantonata per i Piani formativi oggetto di ricorso, ove non esaurita, andrà ad incrementare le disponibilità previste per il bando successivo.

3.1.4 ATTUAZIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il proponente, dopo l'inoltro del Piano formativo al Fondo, potrà eventualmente iniziare l'attività formativa sotto la propria responsabilità. Solo a seguito dell'approvazione del Piano formativo, saranno riconosciute le spese sostenute dall'inizio dell'attività formativa, sempreché il progetto sia svolto nel rispetto di quanto indicato nel Piano presentato e nell'osservanza delle disposizioni normative previste nell'avviso.

La gestione delle attività formative deve avvenire nel più completo rispetto:

1. delle disposizioni previste nell'AVVISO;
2. delle prescrizioni contenute nella circolare n. 36 del 18 novembre 2003 e relativo allegato "Linee guida sui costi ammissibili";
3. dell'elaborato progettuale.

Ad avvio dell'attività formativa, il soggetto proponente potrà richiedere un primo anticipo sul contributo riconosciuto e con successive richieste, a fronte di rendicontazioni periodiche, potrà raggiungere l'80% del finanziamento assegnato. Gli anticipi saranno erogati da FOND.E.R. a seguito della presentazione di polizza fidejussoria bancaria o assicurativa.

I soggetti che presentano piani formativi ammessi al finanziamento, entro 60 (sessanta) giorni dalla conclusione dell'attività formativa, predispongono un rendiconto del progetto realizzato, da redigere secondo modalità predefinite e contenente la relazione del responsabile del progetto. Il rendiconto potrà essere certificato da un revisore contabile iscritto all'albo.

La liquidazione dell'ultimo 20% del contributo del Fondo avverrà entro 60 (sessanta) giorni dalla consegna del rendiconto, sempreché il controllo fisico e finanziario sul Piano attuato risulti regolare.

3.2 IL SISTEMA INFORMATICO

Sin dalla prima fase di attività, FOND.E.R. cercherà di avere la disponibilità operativa del sistema informativo FONDERWEB, inteso come ambiente virtuale in cui è possibile presentare i Piani formativi, compilare on line la modulistica e accedere ad altre informazioni e documenti utili.

In altri termini, il portale FONDERWEB adempirà alle seguenti funzioni:

- pubblicizzazione dei bandi;
- raccolta e selezione dei piani formativi;
- supporto metodologico e gestionale alla predisposizione e presentazione dei piani formativi;
- gestione *on line* delle fasi del progetto: inizio attività, monitoraggio fisico e finanziario, conclusione, rendicontazione e follow-up;
- archivio documentale e procedurale in relazione alle attività connesse all'implementazione degli obiettivi del Fondo (normativa sui Fondi Interprofessionali, bandi, adempimenti amministrativi, procedure, regolamenti attuativi, report informativo sui piani formativi e le azioni attuati e sui risultati conseguiti, ecc.);
- accreditamento degli organismi di formazione presso il Fondo;
- luogo virtuale di dialogo e scambio di informazioni sia tra i vari soggetti costituenti il Fondo che con soggetti esterni, *in primis*: le Istituzioni pubbliche preposte al governo della formazione in Italia.

FONDERWEB sarà sviluppato secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, contenute nella Circolare n. 36 del 18 novembre 2003 e nelle "Linee Guida del sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione Continua" del 2 aprile 2004, nonché in maniera compatibile e coordinata con il Sistema di Monitoraggio dei Fondi promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3.3 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI CHE REALIZZERANNO I PIANI FORMATIVI SETTORIALI, AZIENDALI, TERRITORIALI E INDIVIDUALI

La C.M. n. 36 del 18 novembre 2003 prevede che le attività formative finanziate dai Fondi possano essere svolte: "direttamente dalle aziende beneficiarie per i propri dipendenti; da organismi accreditati secondo le normative regionali; da soggetti individuati sulla base dei criteri a tale scopo definiti dai fondi nell'ambito dei piani operativi di attività".

A) Attività formative svolte direttamente dalle imprese beneficiarie

- ❖ Le Imprese devono dichiarare che gli ambienti utilizzati per la formazione sono idonei dal punto di vista didattico, con la presenza delle necessarie dotazioni, e attestare che i locali e le attrezzature rispettano la normativa

- vigente in materia di sicurezza e salute;
- ❖ viene fatta salva la possibilità di ricorrere a professionalità esterne ove il proponente non sia in grado di far fronte all'intera organizzazione dell'intervento. Tale possibilità va intesa nell'ottica di un apporto integrativo e non sostitutivo nella realizzazione dell'intervento, fermo restando che il soggetto proponente rimane comunque l'Impresa. In ogni caso, l'apporto integrativo non potrà mai superare il 30% del contributo concesso e le attività di direzione (se prevista), coordinamento ed amministrazione non potranno essere oggetto di delega.

B) Attività formative promosse da organismi di formazione accreditati presso le singole Regioni

- ❖ Il Fondo chiederà, in sede di presentazione dei Piani formativi, la dimostrazione dell'accreditamento regionale.

C) Attività formative promosse da soggetti individuati sulla base dei criteri a tale scopo definiti dal Fondo

Tali attività possono essere proposte:

- 1) da Enti o Organizzazioni cui aderiscono i soggetti aderenti a FOND.E.R. che:
 - siano accreditati a livello ministeriale;
 - abbiano la certificazione di Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2000 nel settore EA 37 o dimostrino di aver avviato la procedura di certificazione;
- 2) da Enti di formazione che rispettino i seguenti criteri:
 - disponibilità di una sede con locali adeguati per la realizzazione di interventi di formazione continua;
 - precedente esperienza nella gestione di percorsi di formazione continua, anche complessi;
 - certificazione di Qualità secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2000 nel settore EA 37;
 - presenza di una struttura amministrativa capace di assicurare la gestione e la rendicontazione dei progetti;
 - affidabilità economica e finanziaria;
 - assenza fra gli amministratori di soggetti interdetti nei rapporti economici con la Pubblica Amministrazione.

Le attività formative possono essere svolte dai soggetti attuatori anche in sedi occasionali, pure al di fuori del proprio ambito regionale, qualora la tipologia di Piano formativo lo richieda, purché tali sedi siano conformi alla normativa in materia di sicurezza e salute e siano dotate dei necessari supporti organizzativi e didattici.

Omissis.

6. SISTEMA DI CONTROLLO

La Circolare n. 36 del 18 novembre 2003 assegna al Fondo il controllo sui soggetti responsabili dei progetti formativi. Le “Linee guida sul sistema dei controlli in applicazione della Circolare n. 36 del 18.11.2003” stabiliscono che l’obiettivo dei controlli è che i finanziamenti vengano utilizzati in modo efficiente, regolare e conforme ai principi di sana gestione finanziaria.

A FOND.E.R. spetta il controllo di I livello che si sviluppa su:

- visite in itinere finalizzate a verificare lo stato di realizzazione dell’azione formativa ed il suo regolare svolgimento;
- verifiche amministrativo-contabili finali intese al controllo ed alla verifica delle spese sostenute dai soggetti attuatori ai fini della loro ammissibilità al finanziamento.

Il sistema dei controlli, sia in itinere che ex post, sarà articolato su due piani:

- uno documentale, risultante dai report fisici, finanziari e procedurali scaturiti dalla gestione informatizzata dei progetti formativi;
- l’altro incentrato su visite presso le sedi formative:
 - a campione, sulla base di specifiche percentuali indicate dal Consiglio di Amministrazione;
 - in seguito all’emergere di criticità dai controlli dei report documentali del sistema informativo.

La vigilanza sull’attuazione dei progetti sarà effettuata da specialisti individuati dal Fondo.

In relazione alla verifica amministrativo-contabile finale, al soggetto attuatore sarà richiesto di produrre un’autocertificazione del legale rappresentante accompagnata dalla certificazione delle spese sostenute rilasciata da un revisore contabile indipendente iscritto all’albo (entrambe le certificazioni compilate automaticamente dal sistema informativo FONDERWEB e scaricabili dal sito). Il costo della certificazione del revisore contabile rientra nei costi ammissibili.

Il Fondo provvederà a saldare il finanziamento riconosciuto al Piano formativo e allo svincolo della polizza fidejussoria una volta effettuata la verifica della certificazione del revisore.

Per quanto concerne, invece, gli anticipi versati all’attuatore in corso di realizzazione dell’attività, essi potranno avvenire solo sulla base di stati di avanzamento lavoro, sempre con autocertificazione del legale rappresentante accompagnata da certificazione delle spese sostenute del revisore contabile.

In sede di affidamento delle attività formative, i soggetti attuatori firmeranno la convenzione che regolerà i rapporti tra il Fondo e l’ente attuatore. Tra gli obblighi dell’ente attuatore c’è quello di sottoporsi ai controlli in itinere e finali.

7. ORGANIZZAZIONE DEL FONDO

FOND.E.R. non avrà un’articolazione territoriale, riservandosi di valutare e verificare tale possibilità dopo una prima fase di attività. Si sta progettando, quindi, una

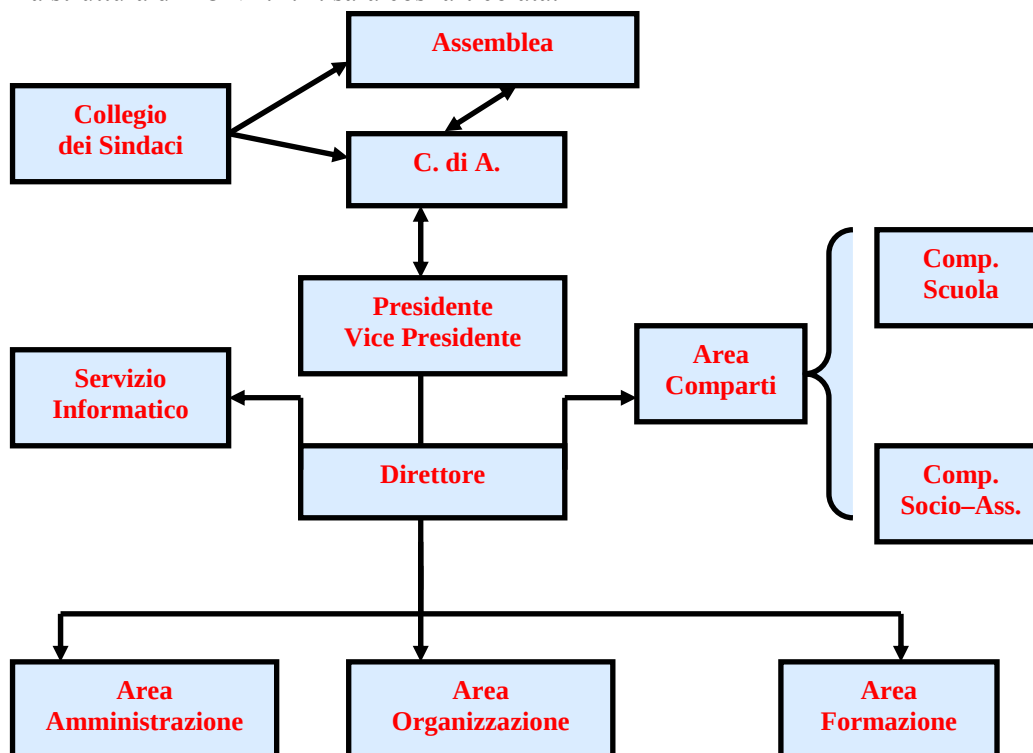
struttura centralizzata, organizzata per Comparti, dotata di un efficiente sistema informativo, di monitoraggio, gestione e controllo delle attività amministrative direttamente e finanziate. L'esperienza in atto in alcune regioni italiane ha dimostrato come sia possibile, grazie alla rete Internet, informatizzare l'intera gestione della formazione professionale, collegando tutti gli operatori del sistema, ed offrendo *on line* servizi di:

- pubblicazione degli avvisi;
- presentazione dei progetti sui singoli avvisi;
- compilazione *on line* della modulistica prevista;
- consultazione in tempo reale dello stato di avanzamento dei progetti presentati;
- monitoraggio in itinere;
- certificazione degli esiti;
- invio certificazioni intermedie e rendicontazioni finali.

In tal modo, la gestione del processo formativo avviene:

- in tempo reale e con il minimo dispendio di energia di tutti gli operatori;
- riducendo al minimo le possibilità di errore nei passaggi intermedi;
- assistendo gli operatori in tutte le fasi del processo;
- monitorando *in progress* la spesa nel rispetto del preventivo;
- valutando la possibilità di intraprendere azioni correttive, anche in relazione all'obiettivo di utilizzare tutte le risorse disponibili.

La struttura di FOND.E.R. sarà così articolata:



Compiti del Direttore: il Direttore esegue le deliberazioni degli organi sociali del Fondo, è responsabile della gestione amministrativa, contabile ed operativa e coordina l'attività svolta dai Responsabili di Area, secondo i principi statutari e in coerenza con le disposizioni di legge e in attuazione delle direttive del Consiglio, al quale risponde direttamente.

Il Direttore, avvalendosi del supporto dei Responsabili di Area, propone al Consiglio di Amministrazione i programmi di lavoro e di controllo delle attività, predispone per il Consiglio di Amministrazione un rapporto trimestrale tecnico-economico sull'attività svolta ed il bilancio preventivo e consuntivo.

Area Amministrazione: il Responsabile dell'Area, nel rispetto degli indirizzi e delle disposizioni del Consiglio di Amministrazione e del Direttore, si occupa dello svolgimento di tutte le incombenze amministrative, contabili e finanziarie legate al Fondo, inclusa la rendicontazione finanziaria. Esso, inoltre, realizza tutte le attività di monitoraggio richieste ai Fondi dalle previsioni ministeriali e ne predispone le relazioni periodiche.

Garantisce la gestione della contabilità generale ed analitica, la raccolta e la verifica delle risorse dello 0,30% assegnate dall'INPS, provvedendo direttamente al loro trasferimento alle iniziative formative approvate; assicura il controllo della spesa attraverso rendiconti periodici e finali sull'andamento dei singoli progetti e dei flussi generali; redige i libri contabili, tiene i rapporti con il Ministero del Lavoro, con l'INPS, nonché con gli altri Fondi interprofessionali per quanto riguarda la materia amministrativa.

Area Formazione: Il Responsabile dell'Area:

- predispone tutte le procedure per l'attuazione dei piani formativi;
- controlla la regolarità dei progetti ammessi al finanziamento;
- partecipa, senza diritto di voto, ai Comitati di Comparto, fornendo tutte le informazioni e le valutazioni utili per la migliore gestione dell'attività formativa;
- collabora con il Direttore alla predisposizione, per il Consiglio di Amministrazione, di una relazione tecnica che evidenzia le attività svolte, con riferimento ai diversi Comparti e all'impiego dei fondi preventivati e rendicontati nei progetti formativi attuati;
- svolge tutti gli altri compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Area Organizzazione: svolge compiti organizzativi e programma l'attività di sviluppo del Fondo, secondo le indicazioni ricevute dagli Organi statutari, dal Direttore e in raccordo con le altre Aree. Provvede all'esecuzione delle attività di promozione di FOND.E.R. per tutte le iniziative necessarie sia all'adesione che alla conoscenza delle diverse opportunità formative; partecipa all'elaborazione delle attività sperimentali e di miglioramento per il rafforzamento del sistema; individua e fornisce gli elementi indispensabili alla definizione di iniziative di formazione e aggiornamento degli operatori di FOND.E.R. e dei soggetti interessati ai Piani formativi.

Area Comparti: Il Responsabile dei Comparti:

- organizza il lavoro dei Comitati di Comparto;
- d'intesa con il Direttore, convoca e presiede le riunioni congiunte dei Comitati di Comparto;
- d'intesa con il Direttore, può richiedere al Coordinatore la convocazione del Comitato di Comparto per la trattazione delle problematiche inerenti alla promozione, gestione e valutazione dei progetti;
- cura le attività di analisi della domanda e dei fabbisogni promosse dai Comitati di Comparto, allo scopo di definire gli ambiti nei quali promuovere i Piani formativi o le altre attività di cui all'art. 3 del Regolamento del Fondo;
- coordina le attività di ricerca e studio su tematiche di particolare rilevanza per i singoli Comparti ovvero di interesse comune, nonché azioni di sistema a sostegno delle politiche di formazione professionale continua, anche a carattere multiregionale secondo criteri solidaristici di riequilibrio tra territori (attività trasversali);
- trasmette alle altre Aree le indicazioni tecniche ed operative, definite a livello di Comitato di Comparto, ai fini della predisposizione degli strumenti per la presentazione, la gestione, il monitoraggio e la valutazione dei Piani formativi. Informa i Comitati di Comparto sul monitoraggio dei Piani formativi;
- fornisce assistenza tecnica alle imprese aderenti e agli altri soggetti interessati ai Piani formativi;
- d'intesa con il Direttore, si occupa degli aspetti attinenti alla collaborazione con le singole Regioni e/o con la Conferenza Stato/Regioni in considerazione degli effetti della programmazione ed attuazione dei Piani formativi finanziati dal Fondo;
- fornisce ai Comparti l'assistenza tecnica per la valutazione dei progetti e per la predisposizione dell'elenco dei progetti di formazione continua da finanziare o le altre azioni di cui all'art. 3 del Regolamento del Fondo.

Servizio Informatico:

Si occupa della progettazione ed implementazione del supporto informativo per la gestione e controllo dei dati; provvede alle esigenze hardware e software del sistema informatico; assicura la costituzione delle necessarie banche dati e la loro gestione ai fini del monitoraggio, in stretta collaborazione con le altre Aree interessate; cura la manutenzione e l'aggiornamento, verificando la qualità e la compatibilità del sistema locale della rete; assicura informazioni periodiche ed aggiornate *on line* (web administrator) per tutti gli utenti, sulle adesioni e l'utilizzo del Fondo. Implementa, in stretta collaborazione con la Direzione e le altre Aree interessate, il sistema di monitoraggio del Fondo secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tiene i rapporti con gli appositi Uffici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la trasmissione dei dati del monitoraggio ed è responsabile del corretto invio degli stessi.

Con decisione del Consiglio di Amministrazione, il Servizio informatico può essere affidato ad una gestione esterna.

IL “PUNTO” SULLE ASSENZE

PER MATERNITA' E PATERNITA'

*Marina Bentivoglio**

Il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151) nel disciplinare i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità, dà anche le seguenti definizioni:

- *congedo di maternità*: astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- *congedo di paternità*: astensione dal lavoro del lavoratore fruita in alternativa al congedo di maternità;
- *congedo parentale*: astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- *congedo per la malattia del figlio*: astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza di una malattia del bambino.

IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Nozione

Il capo III del testo unico reca il divieto di adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, alle lavoratrici l'art. 20 T.U. dà 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

* Partner dello Studio Montemarano – avvocati e commercialisti in Roma e Milano.

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 arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

La domanda di accertamento che un determinato periodo di assenza dal servizio deve considerarsi come periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, come tale utile ai fini dell'anzianità contributiva, è imprescrittibile, concernendo la prescrizione non l'anzianità di servizio, ma singoli diritti che da questa traggono fondamento, mentre è invece soggetto a prescrizione ordinaria il diritto della dipendente al versamento, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali relativi a quel periodo.

Non è inibita l'instaurazione del rapporto di lavoro in coincidenza con il periodo di interdizione dall'attività lavorativa, poiché la normativa legale è rivolta a tutela e non a danno delle donne.

L'interruzione della gravidanza, sia essa spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

L'astensione anticipata

Il divieto di adibizione al lavoro è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenere gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con decreti dal Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative; in difetto, l'anticipazione è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, che può inoltre disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino all'inizio del congedo di maternità, per uno o più periodi:

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni compatibili con la tutela della sua salute.

Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, nel caso di complicanze della gravidanza, può disporre l'astensione anticipata dal lavoro esclusivamente in base alle risultanze dell'accertamento medico (il provvedimento va emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice); nelle altre due ipotesi, invece, l'astensione anticipata può essere sempre disposta dal servizio ispettivo, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constatati l'esistenza delle condizioni che la impongono.

La presentazione delle istanze di astensione anticipata per gravi complicanze della gestazione non è sottoposta ad alcun termine, neppure ordinatorio, in quanto la rilevanza di eventuali ritardi e disguidi dovuti a possibili precarie condizioni di salute comporterebbe la decadenza dai benefici accordati dalla legge.

Adozioni e affidamenti

Un congedo trimestrale di maternità può essere richiesto dalla lavoratrice che

abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. La lavoratrice, in questa ipotesi, ha pure diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero, richiesto per l'adozione e l'affidamento; il congedo non comporta indennità né retribuzione. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione deve certificare la durata del congedo, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero.

Il trattamento di maternità

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie; sono pure considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità, per i quali, in costanza di rapporto di lavoro, non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi, né per la maturazione del diritto alla pensione e né per la determinazione della misura di questa.

I periodi corrispondenti al congedo di maternità goduto al di fuori del rapporto di lavoro sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro.

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Nozione

Il capo IV del testo unico riconosce il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, ovvero per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei seguenti casi:

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

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di astensione dal lavoro deve presentare la certificazione relativa alle condizioni su cui si fonda. In caso di abbandono, va resa dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà.

Il trattamento di paternità

Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore padre è quello

stesso spettante alla lavoratrice madre, come pure il trattamento previdenziale.

Adozioni e affidamenti

Il congedo che non sia stato chiesto dalla lavoratrice adottante o affidataria spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore adottante o affidatario.

IL CONGEDO PARENTALE

Nozione

Il capo V del testo unico dispone che per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro; i congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi; nell'ambito di tale limite, il diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui egli eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto all'astensione facoltativa, 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.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il prolungamento del congedo

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità, accertata ai sensi di legge (art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il prolungamento decorre necessariamente dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruite due ore di riposo giornaliero retribuito.

Il trattamento economico e normativo

Per i periodi di congedo parentale, nonché per l'eventuale periodo di prolungamento, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta, fino al terzo anno di vita del

bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto a quanto previsto in via di generalità, è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che 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 reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo sono coperti da contribuzione figurativa; i periodi ulteriori, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

L'art. 5 del testo unico prevede che durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico; anche gli statuti delle forme pensionistiche complementari possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Adozioni e affidamenti

Il congedo parentale spetta anche per le adozioni e per gli affidamenti.

Il limite generale di età del bambino (tre anni) è elevato in queste ipotesi a sei anni; in ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Le stesse disposizioni si applicano in caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, nel qual caso l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione deve certificare la durata del congedo parentale.

I RIPOSI GIORNALIERI

Nozione

L'art. 39 del testo unico obbliga il datore di lavoro a 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 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; comportano il diritto della donna ad uscire dal luogo di lavoro. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea,

istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo giornaliero sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive ai riposi giornalieri della madre possono essere utilizzate anche dal padre.

Il trattamento economico e normativo

Per i riposi e i permessi è dovuta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione.

Essi sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Adozioni e affidamenti

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia (Corte cost. 1° aprile 2003, n. 104).

I CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Nozione

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro:

- per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni;
- nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire di questi congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento, mentre ai congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

La lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Sussistenza della malattia

Il legislatore con il termine «malattia» ha inteso riferirsi a fatti morbosi, in fase acuta, ad andamento rapidamente evolutivo, che normalmente si presentano nel primo periodo di vita, e non anche a quelle situazioni, patologicamente anormali, che si risolvono in infermità di carattere permanente, tali da richiedere un'inin-

terrota assistenza. Per «malattia del bambino» deve allora intendersi, tenuto conto delle finalità della legge, che dà attuazione al precetto costituzionale secondo cui le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento delle essenziali funzioni familiari ed assicurare ai genitori ed al bambino una speciale adeguata protezione, non soltanto la fase acuta di alterazione patologica in atto, ma anche quella della convalescenza in cui il bambino, dopo il superamento dei sintomi acuti, deve ancora recuperare le proprie normali condizioni bio-psichiche e, quindi, ha necessità dell'assistenza genitoriale per prevenire ricadute ed assicurare il completo suo ri-stabilimento fisico e psichico (Cass. 4 aprile 1997, n. 2953).

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità; per essi è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino; successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata attribuendo come valore retributivo il 200% del valore massimo dell'assegno sociale.

Adozioni e affidamenti

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e per gli affidamenti, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a sei anni e, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i sei e gli otto anni. Qualora, poi, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

LA TUTELA DELL'HANDICAP

La legislazione di tutela

La legge 5 febbraio 1992, n. 104 (legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate), definisce «persona handicappata» chiunque presenti una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che sia causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Secondo quanto disposto dall'art. 3, comma 3, della legge, la situazione della persona handicappata assume connotazione di gravità quando la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

L'accertamento dell'handicap

L'art. 4, L. n. 104/1992, demanda gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, alle Asl, mediante le commissioni mediche

di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le stesse Asl.

Le controversie in materia di accertamenti sanitari espletati dalle commissioni mediche appartengono al giudice ordinario (Cass. Sez. Un. 18 settembre 2002, n. 13665).

I genitori di handicappato

Il genitore, anche adottivo, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità il figlio handicappato ha diritto (art. 33, comma 5, L. n. 104/1992) di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Questo diritto non può tuttavia farsi valere nei casi in cui la convivenza sia stata già interrotta con l'assegnazione della sede lavorativa e il lavoratore tenda a ripristinarla attraverso il trasferimento in una sede vicina al domicilio del figlio, a meno che il dipendente non dimostri che nel periodo precedente all'assegnazione della sede di lavoro il figlio non necessitava dell'assistenza continua (Cass. 8 agosto 2005, n. 16643).

Degli stessi diritti sono titolari gli affidatari, ma solo se hanno in affidamento persone handicappate in situazione di gravità (art. 33, comma 7).

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, ovvero gli affidatari di minore con handicap in situazione di gravità hanno poi diritto:

- al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (art. 33 del testo unico); in alternativa, possono essere fruiti riposi retribuiti, nella misura di due ore al giorno;
- successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, a tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti (art. 2, comma 3-ter, D.L. 27 agosto 1993, n. 324), fruibili anche in maniera continuativa, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, L. n. 104/1992, come modificato dall'art. 19 della legge 8 marzo 2000, n. 53); questi permessi si cumulano con i congedi parentali e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio, a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva (art. 42, comma 3, del testo unico);
- a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, entro sessanta giorni dalla richiesta (art. 42, comma 5, del testo unico); durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto di percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo è coperto da contribuzione figurativa; durante questo congedo nessuno dei due genitori può fruire di congedi parentali.

TABELLE DI SINTESI DELLE TUTELE

IPOTESI DI MADRE DIPENDENTE E PADRE DIPENDENTE					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre	Spetta alla madre, tranne i seguenti casi in cui spetta al padre il <i>congedo di paternità</i> : 3.1.4.1.1.1	Nel limite complessivo di 10 mesi, spetta al padre e alla madre nella misura di 6 mesi ciascuno; al padre spetta per 7 mesi (e il limite complessivo è allora elevato a 11 mesi) nel caso in cui ne fruisca per un periodo non inferiore a 3 mesi	Spettano alla madre, tranne i seguenti casi: a) i figli sono affidati al solo padre; b) il padre ne fruisce in alternativa alla madre che non se ne avvale; c) la madre è deceduta o gravemente inferma	Spettano alternativamente al padre e alla madre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni
<i>Affidamento</i> - <i>temporaneo</i> - <i>preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni e, se questa non lo chiede, spetta al padre, nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta alla madre e al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano alternativamente al padre e alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni e, se questa non lo chiede, spetta al padre, nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre e al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alternativamente al padre e alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta alla madre e, se questa non lo chiede, spetta al padre, un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 18 anni e, se questa non lo chiede, spetta al padre, nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre e al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alternativamente al padre e alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE DIPENDENTE E PADRE LAVORATORE AUTONOMO O PROFESSIONISTA O NON OCCUPATO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre	Spetta alla madre	Spetta alla madre nella misura di 6 mesi	Spettano alla madre	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni
<i>Affidamento</i> - <i>temporaneo</i> - <i>preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano alla madre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano alla madre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta alla madre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 18 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano alla madre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE DIPENDENTE E PADRE DECEDUTO O SCONOSCIUTO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre	Spetta alla madre	Spetta alla madre nella misura di 10 mesi	Spettano alla madre	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano alla madre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano alla madre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta alla madre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 18 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta alla madre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano alla madre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano alla madre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE LAVORATRICE AUTONOMA E PADRE DIPENDENTE					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza. In caso di interruzione verificatasi non prima del terzo mese è corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni	Spetta alla madre un'indennità giornaliera per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi. Nei seguenti casi spetta al padre il <i>congedo di paternità</i> : a) morte o grave infermità della madre; b) abbandono del figlio da parte della madre; c) affidamento esclusivo del figlio al padre	Spetta al padre nella misura di 6 mesi, ovvero di 7 mesi nel caso in cui ne fruisca per un periodo non inferiore a 3 mesi. Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Spettano al padre	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni una indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido. Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Spettano al padre entro il 1° anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni un'indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione. Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Spettano al padre, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta al padre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 18 anni una indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione. Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE LAVORATRICE AUTONOMA E PADRE LAVORATORE AUTONOMO O PROFESSIONISTA O NON OCCUPATO O DECEDUTO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre un'indennità giornaliera per il periodo di gravidanza. In caso di interruzione verificatasi non prima del terzo mese è corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di 30 giorni	Spetta alla madre un'indennità giornaliera per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi	Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Non spettano	Non spettano
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni un'indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia	Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni un'indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia	Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Non spettano	Non spettano

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione internazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 18 anni un'indennità giornaliera per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio in famiglia	Spetta alla madre il trattamento economico e previdenziale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino	Non spettano	Non spettano

IPOTESI DI MADRE LIBERA PROFESSIONISTA E PADRE DIPENDENTE					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre, in caso di interruzione della gravidanza verificatasi non prima del terzo mese, un'indennità raggugliata ad una mensilità del reddito o della retribuzione	Spetta alla madre un'indennità giornaliera per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi. L'indennità spetta anche nel caso in cui, dopo il compimento del 6° mese di gravidanza, questa sia interrotta. Nei seguenti casi spetta al padre il <i>congedo di paternità</i> : a) morte o grave infermità della madre; b) abbandono del figlio da parte della madre; c) affidamento esclusivo del figlio al padre	Spetta al padre nella misura di 6 mesi, ovvero di 7 mesi nel caso in cui ne fruisca per un periodo non inferiore a 3 mesi	Spettano al padre	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni un'indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi l'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni un' indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta al padre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 6 anni un' indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità; spetta al padre il congedo	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione.	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE LIBERA PROFESSIONISTA E PADRE LAVORATORE AUTONOMO O PROFESSIONISTA O NON OCCUPATO O DECEDUTO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre, in caso di interruzione della gravidanza verificatasi non prima del terzo mese, una indennità raggugliata ad una mensilità del reddito o della retribuzione	Spetta alla madre un' indennità giornaliera per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi. L' indennità spetta anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta	Non spetta	Non spettano	Non spettano

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni una indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni una indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione internazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni una indennità giornaliera non inferiore a 5 mensilità	Non spetta	Non spettano	Non spettano

IPOTESI DI MADRE DIPENDENTE DECEDUTA O GRAVEMENTE INFERMA E PADRE DIPENDENTE					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre	Spetta al padre per la parte residua che sarebbe spettata alla madre	Spetta al padre nella misura di 10 mesi	Spettano al padre	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta al padre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta al padre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta alla madre, e se questa non lo chiede, spetta al padre, un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta al padre di minore di 18 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE DIPENDENTE DECEDUTA E PADRE LAVORATORE AUTONOMO O PROFESSIONISTA O NON OCCUPATO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Spetta alla madre	Spetta alla madre senza che il padre possa godere della parte residua da essa non goduta	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia senza che il padre possa godere della parte residua da essa non goduta	Non spetta	Non spettano	Non spettano

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta alla madre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia senza che il padre possa godere della parte residua da essa non goduta	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta alla madre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta alla madre di minore di 18 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia senza che il padre possa godere della parte residua da essa non goduta	Non spetta	Non spettano	Non spettano

IPOTESI DI MADRE DISOCCUPATA E PADRE DIPENDENTE					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Non spetta	Spetta alla madre una indennità giornaliera, purché dall'inizio della disoccupazione non siano decorsi più di 60 giorni. Qualora il congedo abbia inizio trascorsi 60 gg dalla risoluzione del rapporto di lavoro e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione	Spetta al padre nella misura di 6 mesi ovvero per 7 mesi nel caso in cui ne fruisca per un periodo non inferiore a 3 mesi	Spettano al padre	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 3 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, di ciascun figlio di età compresa tra 3 e 8 anni

	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Spetta al padre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'affido	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'affidato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'affidato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Spetta al padre di minore di 6 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)
<i>Adozione internazionale</i>	Spetta al padre un congedo non retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero	Spetta al padre di minore di 18 anni nei primi 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del figlio nella famiglia	Spetta al padre di minore di 12 anni nei primi 3 anni dall'adozione	Spettano al padre entro il primo anno dall'ingresso in famiglia dell'adottato	Spettano al padre di ciascun figlio minore di 6 anni e, nel limite di 5 gg lavorativi all'anno, fino al compimento di 8 anni ovvero se l'adottato ha un'età compresa fra i 6 e i 12 anni (nell'ultimo caso, il congedo è fruito nei primi 3 anni dall'ingresso in famiglia)

IPOTESI DI MADRE DISOCCUPATA E PADRE LAVORATORE AUTONOMO O PROFESSIONISTA O NON OCCUPATO					
	<i>Astensione anticipata</i>	<i>Congedo di maternità (già astensione obbligatoria)</i>	<i>Congedo parentale (già astensione facoltativa)</i>	<i>Riposi giornalieri (già permessi di allattamento)</i>	<i>Congedi per malattia del figlio</i>
<i>Parto naturale</i>	Non spetta	Spetta alla madre una indennità giornaliera, purché dall'inizio della disoccupazione non siano decorsi più di 60 giorni. Qualora il congedo abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Affidamento - temporaneo - preadottivo</i>	Non spetta	Non spetta	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione nazionale</i>	Non spetta	Non spetta	Non spetta	Non spettano	Non spettano
<i>Adozione internazionale</i>	Non spetta	Non spetta	Non spetta	Non spettano	Non spettano

IPOTESI DI MADRE E PADRE DI PORTATORI DI HANDICAP	
<i>Soggetti tutelati</i>	<i>Oggetto della tutela</i>
Genitori di persona handicappata	– Scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio; – impossibilità del trasferimento in altra sede
Affidatari di persona handicappata	– Scelta, se possibile, della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio; – impossibilità del trasferimento in altra sede
Genitori di persona handicappata in situazione di gravità	– Prolungamento fino a tre anni del congedo parentale; – riposi retribuiti, nella misura di 2 ore al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale; – successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, 3 giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti; – successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio assistito in via continuativa ed esclusiva, 3 giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa; – un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità

<i>Soggetti tutelati</i>	<i>Oggetto della tutela</i>
Affidatari di persona handicappata in situazione di gravità	– Prolungamento fino a tre anni del congedo parentale; – riposi retribuiti, nella misura di 2 ore al giorno, in alternativa al prolungamento del congedo parentale; – successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, 3 giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa e retribuiti; – successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio assistito in via continuativa ed esclusiva, tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa; – un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità
Uno dei fratelli o sorelle conviventi con persona handicappata in situazione di gravità, in caso di morte o totale inabilità dei genitori	Un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni, coperto da contribuzione figurativa e indennità

LE COLLABORAZIONI “A PROGETTO”

NELLE INDICAZIONI DEL MINISTERO:

L’INIZIO DELLA FINE?

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Circolare 14/06/2006, n. 17

Oggetto: Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. Dlgs. N. 276/2003. Call center. Attività di vigilanza. Indicazioni operative.

Con la circolare n. 1/2004 questo Ministero aveva già fornito, con specifico riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del d.lgs. n. 276/2003, prime indicazioni, di carattere generale, utili per un corretto ed efficace accertamento da parte degli organi di vigilanza.

Le problematiche via via emerse rendono necessario fornire ora istruzioni su singole tipologie di attività, in relazione alle quali l'applicazione del citato art. 61 ha evidenziato una maggiore esigenza di chiarimenti.

Con il presente documento, questo Ministero, congiuntamente con l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, intende pertanto fornire adeguate istruzioni con specifico riferimento ai call center, valutando nel prosieguo l'opportunità di

fornire con ulteriori provvedimenti indicazioni relativamente ad altre tipologie per le quali l'applicazione dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 ha parimenti presentato profili di problematicità.

Occorre innanzitutto evidenziare che con la presente circolare si forniscono indicazioni di carattere operativo rivolte al solo personale ispettivo del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e degli Istituti previdenziali, al fine di uniformare il più possibile il criterio di valutazione da adottare nella lettura del fenomeno in esame.

In proposito, le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro dovranno avviare, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 124/2004, un'adeguata attività di carattere informativo, volta ad istruire gli operatori del settore sulla corretta utilizzazione della tipologia contrattuale delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto di cui agli artt. 61 e ss.

del d.lgs. n. 276/2003.

La predetta fase di opportuna informazione, i cui tempi e modalità verranno stabiliti dalla Commissione Centrale di Coordinamento di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 124/2004 entro trenta giorni dall'emanazione della presente circolare, è volta ad assicurare omogeneità di comportamento tra gli operatori del settore ed è, pertanto, necessariamente preliminare all'avvio da parte degli ispettori di una vigilanza mirata a verificare la genuinità delle collaborazioni a progetto poste in essere.

Si fa fin d'ora riserva di valutare l'opportunità di intervenire nuovamente sulla materia, una volta verificate, anche a seguito di attento monitoraggio degli esiti della presente circolare, l'evoluzione e le dinamiche organizzative del settore.

Criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro

Il mercato del lavoro nel settore dei *call center* continua ad essere caratterizzato, anche successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276 del 2003 ed alla introduzione del lavoro a progetto, da un consistente utilizzo di contratti di collaborazione autonoma.

In tale prospettiva si deve anzitutto precisare che in considerazione delle novità introdotte dal d.lgs. n. 276 del 2003 i presupposti per la stipulazione di un contratto di lavoro a progetto devono in generale essere individuati con riferimento: a) ai criteri di individuazione e specificazione del progetto o programma di lavoro; b) ai requisiti essenziali che devono connotare l'autonomia del collaboratore nella gestione dei tempi di lavoro; c) alle modalità di coordinamento consentite tra il committente ed

il lavoratore.

Pertanto, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003, le collaborazioni coordinate e continuative devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e che, pur potendo essere connessi all'attività principale od accessoria dell'impresa - come specificato dalla circolare 1 dell'8 gennaio 2004 -, non possono totalmente coincidere con la stessa o ad essa sovrapporsi.

Il progetto, il programma o fase di esso così determinati diventano parte del contratto di lavoro e devono essere specificati per iscritto ed individuati nel loro contenuto caratterizzante.

La finalità di tale disposizione è quella di delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome perché effettivamente riconducibili alla realizzazione di un programma o progetto o fasi di esso gestite dal lavoratore in funzione del risultato.

Risultato che le parti definiscono in tutti i suoi elementi qualificanti al momento della stipulazione del contratto e che il committente, a differenza del datore di lavoro, non può successivamente variare in modo unilaterale.

In considerazione di ciò, un progetto, un programma di lavoro od una fase di esso possono essere individuati anche nell'ambito delle attività operative telefoniche offerte dai *call center* purché in ogni caso idonei a configurare un risultato, determinato nei suoi contenuti qualificanti, che l'operatore telefonico assume l'obbligo di eseguire entro un termine prestabilito e con possibilità di autodeterminare il ritmo di lavoro.

È quindi necessario che l'ispettore riscontri l'esistenza in concreto degli elementi connotanti una genuina collabo-

razione a progetto così come vengono descritti nella presente circolare.

Il progetto o programma di lavoro deve in primo luogo essere individuato con riferimento ad una specifica e singola "campagna" la cui durata costituisce il necessario termine esterno di riferimento per la durata stessa del contratto di lavoro a progetto.

Ai fini della corretta e compiuta determinazione del risultato richiesto al collaboratore è dunque necessario che il progetto, programma di lavoro o fase di esso sia qualificato tramite la specificazione:

- a) del singolo committente finale cui è riconducibile la campagna (con riferimento ai *call center* che offrono servizi in outsourcing la campagna di riferimento sarà dunque quella commissionata da terzi all'impresa stessa);
- b) della durata della campagna, rispetto alla quale il contratto di lavoro a progetto non può mai avere una durata superiore;
- c) del singolo tipo di attività richiesta al collaboratore nell'ambito di tale campagna (promozione, vendita, sondaggi, ecc.);
- d) della concreta tipologia di prodotti o servizi oggetto dell'attività richiesta al collaboratore;
- e) della tipologia di clientela da contattare (individuata con riferimento a requisiti oggettivi e/o soggettivi).

In considerazione di tali requisiti essenziali e qualificanti è senz'altro configurabile un genuino progetto, programma di lavoro o fase di esso, con riferimento alle campagne *out bound* nell'ambito delle quali il compito assegnato al collaboratore è quello di rendersi attivo nel contattare, per un arco di tempo predefinito, l'utenza di un prodotto o servizio riconducibile ad un singolo committente.

Ciò in considerazione della intrinseca delimitazione temporale di tale tipologia di attività e della possibilità di definire compiutamente il risultato richiesto al collaboratore anche con riguardo ai requisiti soggettivi ed oggettivi dell'utenza contattata ed al tipo di prestazione concretamente dovuta per ogni contatto telefonico effettuato. Il lavoratore *out bound*, infatti, può prefigurare il contenuto della sua prestazione sulla base del risultato oggettivamente individuato dalle parti con il contratto.

Inoltre, l'ispettore al fine di apprezzare il carattere di autonomia della prestazione deve verificare l'esistenza di postazioni di lavoro attrezzate con appositi dispositivi che consentano al collaboratore di autodeterminare il ritmo di lavoro.

Nelle attività *in bound* l'operatore non gestisce, come nel caso dell'*out bound*, la propria attività, né può in alcun modo pianificarla giacché la stessa consiste prevalentemente nel rispondere alle chiamate dell'utenza, limitandosi a mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie psicofisiche per un dato periodo di tempo.

Ne consegue che il personale ispettivo, qualora verifichi che l'attività lavorativa come descritta è disciplinata da un contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, procederà, dovendo ricondurre tale attività alla subordinazione, adottando i conseguenti provvedimenti di carattere sanzionatorio e contributivo.

Nell'ambito del progetto o programma di lavoro così definito al collaboratore non può essere richiesta un'attività diversa da quella specificata nel contratto. L'ispettore, pertanto, dovrà verificare che, tra i criteri assunti per la determinazione del compenso, vi sia il riferimento al risultato enucleato nel progetto.

to, programma di lavoro o fase di esso.

Requisiti essenziali per l'autonomia della prestazione

L'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 dispone che il progetto o programma di lavoro deve essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato ed indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. Ciò, come noto, al fine di garantire al collaboratore una sostanziale ed effettiva autonomia nell'esecuzione della prestazione.

Ne deriva che il collaboratore a progetto cui è assegnato l'incarico di compiere le operazioni telefoniche sopra descritte può essere considerato autonomo alla condizione essenziale che il collaboratore stesso possa unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la quantità di prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

Ciò implica che il collaboratore non può essere soggetto ad alcun vincolo di orario, anche se all'interno di fasce orarie prestabilite. Di conseguenza, deve poter decidere, nel rispetto delle forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione:

- a) se eseguire la prestazione ed in quali giorni;
- b) a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera;
- c) se e per quanto tempo sospendere la prestazione giornaliera.

Da un punto di vista organizzativo ne consegue che l'assenza non deve mai essere giustificata e la presenza non può mai essere imposta.

Anche sotto questo profilo, dunque, i requisiti di legittimità del contratto di lavoro a progetto ben sono configurabili

con riferimento ad attività telefoniche out bound.

Forme consentite di coordinamento

Sempre ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 il fondamentale requisito dell'autonomia può essere temperato con le esigenze di coordinamento della prestazione con l'organizzazione produttiva dell'azienda.

A tal fine, nell'ambito della specifica operatività dei *call center*, possono rientrare tra le forme di coordinamento:

- a) la previsione concordata di fasce orarie nelle quali il collaboratore deve poter agire con l'autonomia sopra specificata. Le fasce orarie individuate per iscritto nel contratto non possono essere unilateralmente modificate dall'azienda né questa può assegnare il collaboratore ad una determinata fascia oraria senza il suo preventivo consenso;
- b) la previsione concordata di un numero predeterminato di giornate di informazione finalizzate all'aggiornamento del collaboratore. La collocazione di tali giornate di informazione deve essere concordata nel corso di svolgimento della prestazione e non unilateralmente imposta dall'azienda;
- c) la previsione concordata della presenza di un assistente di sala la cui attività può consistere nel fornire assistenza tecnica al collaboratore;
- d) la previsione concordata di un determinato sistema operativo utile per l'esecuzione della prestazione.

E' in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare che l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Il Ministro
Cesare Damiano

ANCORA IN TEMA DI CONTRIBUTI

(Rag. Ettore Ferraro)

L'INPS, con Circolare n. 73 del 19 maggio 2006, modificando il precedente orientamento espresso con Circolare n. 3 del 5 gennaio 2006, ha previsto la riduzione dei contributi nella misura di un punto percentuale anche per i datori di lavoro che, pur appartenendo ai settori destinatari della disciplina CUAF, di fatto non versano questo contributo in quanto, erogando direttamente ai propri dipendenti il trattamento di famiglia in misura non inferiore ai minimi stabiliti per legge, risultano esonerati.

Pertanto, l'aliquota del 4,66% applicata dagli Istituti che rientrano tra i beneficiari di esenzione CUAF, si riduce al 3,66% con decorrenza gennaio 2006.

La citata Circolare n. 73/2006 illustra anche

le modalità di recupero degli arretrati nella maniera che segue:

- determinare l'ammontare della riduzione spettante da gennaio 2006 al mese in cui si opera il conguaglio (non oltre il giorno 16 del terzo mese successivo all'emanazione della Circolare);
- riportare l'importo nel quadro "D" del modello "DM10/2", facendolo precedere dalla dicitura "rec.agev. Legge 266/2005" e dal codice "L214".

Pubblichiamo, di seguito, le tabelle contributive aggiornate dalla Circolare INPS n. 73/2006, ricordando agli Associati che i contributi INPS delle Scuole Elementari Parificate con aliquota intera sono rimasti invariati.

CONTRIBUTI INPS

Aliquota intera		Aliquota con esenzione CUAF	
FP	32,70%	FP	31,48%
DS	1,61%	DS	0,45%
Fondo TFR	0,20%	Fondo TFR	0,20%
CUAF	0,68%	Malattia	2,44%
Malattia	2,44%		
Maternità	0,24%		
TOTALE	37,87%	TOTALE	34,57%

di cui 8,89% a carico del lavoratore

di cui 8,89% a carico del lavoratore

CONTRIBUTI INPS SCUOLE ELEMENTARI PARIFICATE CON ESENZIONE CUAF

DS	1,02%
Malattia	2,44%
Maternità	0%
Fondo TFR	0,20%
TOTALE	3,66%

Nota: Nessuna trattenuta a carico del lavoratore.

CONTRIBUTI INPS SCUOLE ELEMENTARI PARIFICATE CON ALIQUOTA INTERA

DS	1,61%
Malattia	2,44%
Maternità	0,81%
Fondo TFR	0,20%
CUAF	4,40%
TOTALE	9,46%

Nota: Nessuna trattenuta a carico del lavoratore.

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.

A) MEMBRI AGIDAE

Giorni	Sedi	Orario	Persone disponibili
Lunedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
Martedì	Istituto Gianelli – Roma Tel e Fax.: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito
	Istituto La Salle – Torino Tel.: 011/8195255 – 8195139 Fax: 011/8195223	15.00 – 18.00	Sr. Albina Bertone
Mercoledì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Giovedì	AGIDAE	Di massima 11.30 - 13.30 15.00 - 17.30	P. Francesco Ciccimarra
Venerdì	Ist. Gianelli – Roma Tel. e Fax: 06/7013987	9.00 – 12.00 15.00 – 17.30	Sr. Maria Ippolito

Città	Persone disponibili	Telefono	Fax
Brescia	M. Maria Bar	030/2005569	030/2005569
La Spezia	Sr. Daniela Gallo	0187/258233	0187/258262
Milano	Sr. Maria Annunciata Vai	02/27221409	02/27221423
	Sr. Franca Chemel	02/876247	02/8052413
	Sr. Emanuela Brambilla	02/58345224	02/58306174
Rapallo	P. Pierino Moreno	0185/50448	0185/230400
Roma	Sr. Donatella Zordan	333/9656395	

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 assicurativa	Mercoledì	14.30 – 17.30	Marco Conte
Consulenza fiscale	Giovedì	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 legale	Venerdì	14.30 – 17.30	Avv. Armando Montemarano