



Manuale per i lavoratori del settore privato

in materia di conciliazione Vita-Lavoro:
Diritti e Opportunità



AEROPORTI DI PUGLIA

BARI BRINDISI FOGGIA TARANTO



Regione Puglia



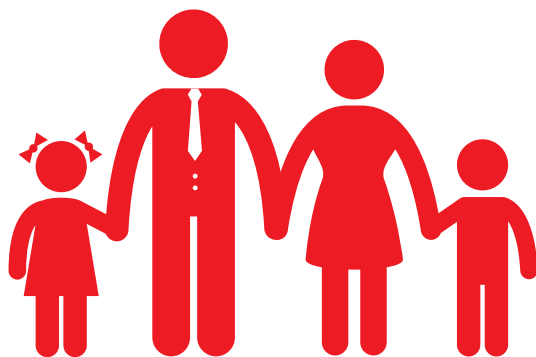
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



**PUGLIA
SOCIALE**
Assessorato al Welfare

Manuale per i lavoratori del settore privato in materia di conciliazione vita/lavoro: diritti e opportunità

*A cura di Raffaella Calasso
Responsabile Ufficio Legale Aeroporti di Puglia S.p.a.,
in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità Aeroporti di Puglia S.p.a.
e con il contributo di Marilena Simone Addetta di Scalo Aeroporti di Puglia S.p.a.*



PATTO SOCIALE DI GENERE

AEROPORTO SUI GENERIS

Progetto finanziato dalla Regione Puglia mediante avviso al pubblico per il finanziamento di Patti sociali di genere nel territorio della Regione Puglia (determinazione dirigenziale nr. 813 del 23.12.09)

Partners promotori:



AEROPORTI DI PUGLIA

BARI BRINDISI FOGGIA TARANTO



Soggetti che hanno aderito successivamente al PSG:



Soggetti che hanno manifestato interesse al PSG:

ENAV, ENAC, USMAF, Polizia di Frontiera, Guardia di Finanza, AUSL, Dipartimento sui Rapporti di Lavoro e sulle Relazioni Industriali - Università di Bari, ANCORPARI

Presentazione

Il presente lavoro si colloca all'interno di un contesto occupazionale ed economico del Paese, che dopo aver subito l'impatto della crisi economica globale è più complesso rispetto al passato. Ciò che appena qualche anno fa sembrava acquisito, anche in termini di sicurezza del posto di lavoro, viene oggi messo in discussione, fatto salvo il quadro dei diritti delle persone e dei lavoratori che si connota come una best practice mondiale.

In realtà parlare, proprio oggi, delle esigenze dei lavoratori di bilanciare tempi di vita e di lavoro può avere più senso di quanto non possa sembrare.

La Conciliazione Vita Lavoro (Work Life Balance, o il suo acronimo WLB) indica il giusto equilibrio tra ciò che possiamo realizzare sul lavoro e quanto possiamo ricavare in qualità della vita nel tempo del non-lavoro.

Numerosi studi ed indagini condotte a livello europeo, e prima ancora negli Stati Uniti, hanno dimostrato che efficaci politiche e pratiche di Conciliazione Vita Lavoro, introdotte negli Enti e nelle Aziende, possono portare vantaggi e benefici sia ai datori di lavoro che ai lavoratori all'interno di un percorso di cambiamento culturale volto a modificare la visione tradizionale del lavoro.

Al momento, nel nostro Paese, permangono una doppia serie di ostacoli "invisibili" alla piena affermazione del nuovo modo di concepire il rapporto di lavoro:

1) la diffusione di una cultura dell'importanza del tempo speso nel luogo di lavoro, più che del risultato ottenuto. Condizione questa che può agire a discapito degli spazi dedicati della famiglia;

2) la conseguente difficoltà nell'essere valutati per obiettivi e non per numero di ore trascorse alla propria postazione.

Il permanere di una cultura orientata al presenzialismo sul luogo di lavoro, che premia essenzialmente chi dimostra di passare più tempo in azienda, ma non chi produce i migliori risultati, penalizza maggiormente, nel nostro Paese, la donna lavoratrice, che ancora oggi è la principale responsabile degli oneri di cura all'interno delle famiglie e difficilmente può adeguarsi ai ritmi richiesti.

Tuttavia, negli ultimi anni, come riferiscono le indagini di settore, si sta lentamente evidenziando un fenomeno nuovo, che interessa soprattutto le nuove generazioni che rivendicano il diritto all'esercizio ed alla condivisione dei propri ruoli familiari, ciò non solo perché il crescente impegno delle donne nel mercato del lavoro implica l'esigenza di una ridefinizione degli assetti familiari stessi, ma soprattutto perché i giovani padri sono sempre meno disponibili a sacrificare l'opportunità di vivere con pienezza l'esperienza della paternità per rispondere a modelli culturali che percepiscono come sempre più stretti.

Delle buone pratiche di Conciliazione Vita Lavoro possono beneficiare individui, famiglie, datori di lavoro e imprese attraverso il supporto delle Istituzioni finalizzato ad un

reciproco combinarsi delle esigenze, bisogni, desideri e necessità del lavoro, della famiglia e della vita privata.

L'esperienza già avviata in altri Paesi europei, ed in alcune Aziende italiane, ha dimostrato che un'efficace introduzione delle politiche di Conciliazione Vita Lavoro comporta sia per i datori di lavoro che per i dipendenti:

- *maggior capacità di assunzione e di continuità nell'impiego;*
- *aumento della produttività;*
- *riduzione dell'assenteismo e dello stress;*
- *miglioramento del clima organizzativo in termini di relazioni più positive con colleghi e superiori gerarchici (e ricadute positive sulla collettività);*
- *incremento della motivazione e della fiducia;*
- *migliori possibilità e attenzioni per la genitorialità e per la cura dell'infanzia;*
- *incremento della reciproca flessibilità;*
- *maggiori opportunità di formazione e perfezionamento professionale;*
- *migliore immagine sociale: l'azienda che si preoccupa dei bisogni dei lavoratori è percepita come una azienda migliore ed è più competitiva;*
- *miglioramento della qualità nella selezione del personale e trattenimento dei talenti;*
- *aumento della capacità di far fronte alle fluttuazioni economiche ed alle difficoltà.*

Questa guida intende offrire quegli strumenti in grado di consentire alle imprese e ai lavoratori una lettura reale delle proposte e una condivisione volta a favorire l'attuazione di politiche e prassi di Conciliazione Vita Lavoro, quelle informazioni generali che consentono di inquadrare il quadro normativo relativo alla Conciliazione Vita Lavoro.

Il fine ultimo, seppur ambizioso, è quello di contribuire alla evoluzione della cultura generale in ambito economico-sociale, almeno territoriale, che promuova i diritti degli individui alla giusta fruizione della propria vita privata/familiare.

- *Migliorare l'equilibrio vita-lavoro di donne e uomini con responsabilità di cura o altre responsabilità familiari è obbligatorio per implementare l'uguaglianza di genere.*
- *Politiche e pratiche che aiutano a conciliare vita privata e lavorativa possono migliorare l'occupazione femminile, che è prerequisito per affrontare la mancanza di lavoro e le carenze di competenze dovute ai cambiamenti demografici.*
- *Condizioni lavorative che permettano alle persone di trovare un miglior equilibrio tra lavoro retribuito e altre sfere delle loro vita migliora la soddisfazione lavorativa e i risultati dei dipendenti, aumentando così la produttività e competitività delle imprese.*

*Avv. Raffaella Calasso
Presidente CPO Aeroporti di Puglia S.p.A.*

Sommario

Parte prima	
Diritti ed opportunità per il lavoratore	1
<hr/>	
Parte seconda	
Diritti ed opportunità per la madre lavoratrice	3
<hr/>	
Parte terza	
Diritti ed opportunità per il padre lavoratore	12
<hr/>	
Parte quarta	
Diritti ed opportunità per i genitori lavoratori	15
<hr/>	
Parte quinta	
Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città	23
<hr/>	
Azioni positive avviate da Aeroporti di Puglia S.p.A.	27
<hr/>	
Parte sesta	
Contrattazione nazionale ed aziendale	33
<hr/>	
Riferimenti Normativi	37
<hr/>	
Indirizzi e numeri utili	38
<hr/>	



DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER IL LAVORATORE

Art. 4 Legge 53/00 (Congedi per eventi e cause particolari)

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

Art. 10 dello STATUTO DEI LAVORATORI (Lavoratori studenti)

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.
3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 5 Legge 53/00 (Congedi per la formazione)

1. I dipendenti pubblici o privati, con almeno 5 anni di anzianità di servizio, possono chiedere una sospensione del rapporto di lavoro per formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa.
2. Il dipendente mantiene il posto di lavoro, ma non ha diritto a retribuzione, tale congedo

- non rientra nell'anzianità di servizio, né è cumulabile con ferie, malattie o altri congedi.
3. Il congedo per formazione è finalizzato a completare la scuola dell'obbligo, a conseguire un diploma di secondo grado o universitario, o a partecipare a corsi di formazione professionale diversi da quelli finanziati dal datore di lavoro.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Art. 6 Legge 53/00 (Congedi per la formazione continua)

I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della loro vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio, al fine di consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi a livello europeo e nazionale.

La contrattazione coll. di categoria stabilisce il monte ore da destinare a tali congedi.





DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER LA MADRE LAVORATRICE

AVVERTENZA: prima di passare alla trattazione degli istituti in materia di conciliazione a favore dei genitori lavoratori e lavoratrici si rammenta che, al fine di usufruire del congedo di maternità/paternità per lavoratori/lavoratrici dipendenti, delle domande di indennità di maternità per le lavoratrici autonome, nonché delle domande di congedo parentale per lavoratori/lavoratrici dipendenti e lavoratrici autonome, a far data dal 1.10.2011, la presentazione delle domande all'INPS deve essere effettuata obbligatoriamente attraverso uno dei seguenti canali:

Web: servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it- servizio di "Invio OnLine di Domande di Prestazioni a Sostegno del Reddito");

Patronati: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;

Contact Center Multicanale: attraverso il **numero verde 803164**.

La presentazione telematica delle domande di prestazione tramite WEB è consentita agli utenti in possesso di PIN dispositivo (circolare n. 50 del 15/03/2011).

Il servizio è disponibile tra i servizi On Line dell'INPS dedicati al Cittadino. In particolare, una volta effettuato l'accesso, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito" – "Diminuzione della capacità lavorativa" – "Maternità".

In caso di malattia del lavoratore/lavoratrice, l'invio telematico del certificato medico all'INPS annulla automaticamente la richiesta di congedo parentale già presentata.

IL CONGEDO DI MATERNITÀ (Decreto Legislativo n. 151/2001 - art. 16 e ss.)

Che cos'è

Il congedo di maternità (chiamato anche "astensione obbligatoria" dal lavoro) è una forma di tutela ampia e flessibile, garantita durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino. Consiste nel divieto, posto a carico del datore di lavoro, di adibire al lavoro la donna nei due mesi precedenti la data presunta del parto (congedo di maternità ante

partum) e nei tre mesi successivi alla data effettiva del parto (congedo di maternità post partum).

Nel caso in cui la data effettiva del parto sia posticipata rispetto a quella presunta, la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro anche durante il periodo che intercorre tra la data presunta e la data effettiva del parto; in caso di parto prematuro, i giorni di congedo ante partum non goduti si aggiungono al periodo di congedo post partum (esempio: se la data presunta del parto è il 15 luglio, ma questo si verifica un mese prima, il 15 giugno, il periodo di congedo di maternità post partum sarà compreso dal 16 giugno al 15 ottobre, ossia i 3 mesi dopo il parto più i 30 giorni di congedo non goduti prima del parto).

Nel 2000 è stata introdotta la cosiddetta flessibilità del congedo di maternità che consente alla lavoratrice dipendente di continuare l'attività lavorativa nel corso dell'ottavo mese e di prolungare il periodo di congedo post partum per un numero di giorni pari a quelli lavorati nell'ottavo mese.

La flessibilità viene concessa a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ossia il medico aziendale, nelle aziende dove è previsto un obbligo di sorveglianza sanitaria) attestino, entro la fine del settimo mese di gravidanza, che la prosecuzione dell'attività lavorativa, nel corso dell'ottavo mese, non arrechi danno alla salute della madre o del bambino.

La flessibilità si interrompe qualora la lavoratrice comunichi di voler iniziare il congedo di maternità oppure qualora si verifichi un qualunque evento di malattia, anche se non dipendente dallo stato di gravidanza. In tali casi, il congedo post partum viene prolungato per un numero di giorni pari ai soli giorni lavorati nel corso dell'ottavo mese.

Il congedo di maternità è riconosciuto alla madre lavoratrice anche nei casi di adozioni e/o affidamenti (nazionali e internazionali) di minori:

- in caso di adozioni/affidamenti preadottivi nazionali, il congedo di maternità può essere chiesto per i primi cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia;
- in caso di adozioni/affidamenti preadottivi internazionali il congedo è fruito nei primi cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia; entro il limite di cinque mesi, il congedo può essere richiesto anche per i periodi di permanenza all'estero certificati dall'Ente nazionale che cura la procedura di adozione. La relativa indennità è comunque riconosciuta subordinatamente all'ingresso del minore in Italia, autorizzato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali (CAI);
- il congedo di maternità spetta anche in caso di affidamento non preadottivo nazionale (c.d. affidamento provvisorio o a rischio giuridico). In tale caso spettano tre mesi di congedo da fruire entro l'arco temporale dei cinque mesi dalla data di affidamento del minore (o data di ingresso in famiglia).

Il congedo non spetta in caso di collocamento presso una comunità di tipo familiare.

Casi di anticipazione o prolungamento.

Il congedo di maternità può essere anticipato o prolungato nei seguenti casi:

- a) in presenza di gravi complicazioni della gravidanza o di patologie preesistenti che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della gestante e del nascituro;
- c) quando la lavoratrice svolga lavori vietati (si tratta in genere di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri) e non possa essere adibita ad altre mansioni.

In caso di parto gemellare o di adozioni/affidamenti plurimi (cioè adozioni o affidamenti di più minori disposti dalla competente Autorità con il medesimo provvedimento) **il periodo di congedo di maternità non viene raddoppiato: anche in tali casi, quindi, il periodo di congedo di maternità ha la medesima durata prevista per i casi di parto singolo o di adozione/affidamento di un solo minore.**

Per ottenere l'anticipazione o il prolungamento del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice deve presentare un'apposita richiesta al Servizio Ispezione del Lavoro presso la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL) della propria provincia di residenza o domicilio abituale, i cui indirizzi sono reperibili sul sito www.lavoro.gov.it - sezione Uffici Territoriali.

La domanda può essere presentata in qualunque momento della gravidanza per uno o più periodi.

- Nel primo caso (lett. a), la lavoratrice deve allegare alla domanda di interdizione il certificato medico di gravidanza ed il certificato che attesta le condizioni previste dalla lettera a) nonché ogni altra documentazione ritenuta utile. All'atto della ricezione della domanda, il Servizio Ispezione rilascia apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali sarà consegnata dalla lavoratrice al datore di lavoro. L'astensione è autorizzata dal Servizio Ispettivo all'esito dell'esame medico eventualmente disposto dal Servizio stesso. Il provvedimento è emanato entro il termine di sette giorni dalla data di ricevimento dell'istanza (art. 17, comma 3 del D.Lgs. 151/2001).
- Nel secondo e terzo caso (lett. b e c), su segnalazione della lavoratrice oppure, eventualmente, anche d'ufficio, il Servizio Ispezione può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro della lavoratrice stessa, ferma restando la facoltà di successivi accertamenti.

I provvedimenti di interdizione sono comunicati dal Servizio Ispezione della DPL alla lavoratrice interessata, al datore di lavoro ed all'INPS di residenza o domicilio della lavoratrice stessa, ai fini del diritto all'indennità (art. 18. ult. comma, D.P.R. 1026/1976). A decorrere dal 7 novembre del 2007, anche le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS hanno l'obbligo di astenersi dall'attività durante gli stessi periodi previsti per le lavoratrici dipendenti. L'astensione obbligatoria dal lavoro non è prevista, invece, per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre,

imprenditrici agricole professionali) assicurate alle relative gestioni INPS; tali lavoratrici, inoltre, non hanno diritto all'interdizione anticipata.

Interruzione di gravidanza

L'interruzione della gravidanza avvenuta entro 180 giorni dall'inizio della gestazione si considera aborto. Per stabilire la data di inizio della gestazione occorre contare a ritroso 300 giorni, a partire dalla data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza.

L'eventuale assenza dal lavoro successiva alla data dell'aborto è considerata "malattia"; la lavoratrice, quindi, può astenersi dal lavoro per il tempo necessario al recupero delle condizioni fisiche indicato nel certificato di malattia. Per tale periodo la lavoratrice ha diritto all'indennità di malattia.

L'interruzione di gravidanza che si verifica dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata, a tutti gli effetti, parto. La lavoratrice, quindi, non può essere adibita al lavoro per l'ordinario periodo di congedo di maternità ed ha diritto alla relativa indennità di maternità.

Il periodo di congedo di maternità vale a tutti gli effetti per il calcolo dell'anzianità di servizio, con tutto ciò che ne deriva (maturazione ferie, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, progressioni di carriera e tutto ciò che è previsto dai contratti collettivi).

Il periodo di congedo di maternità è inoltre considerato come periodo utile per il diritto e la determinazione della misura della pensione.

L'accredito della contribuzione figurativa spetta anche per i periodi di congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro a condizione che, al momento della domanda, l'interessata possa far valere almeno cinque anni di contribuzione.

L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ (Decreto Legislativo n. 151/2001 - artt. 22 e ss.)

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità a carico dell'INPS in sostituzione della retribuzione o del reddito da lavoro.

A chi spetta

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici dipendenti del settore privato (operaie, impiegate, apprendiste, dirigenti), alle lavoratrici autonome, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS ed, in alcuni casi, anche alle madri cessate o sospese dall'attività lavorativa.

Per le lavoratrici dipendenti, i requisiti essenziali richiesti sono:

- accertato stato di gravidanza;
- rapporto di lavoro subordinato in corso con diritto alla retribuzione.

Nell'ambito del lavoro dipendente sono previsti particolari requisiti per le seguenti categorie di lavoratrici:

- lavoratrici addette a servizi domestici e familiari (colf e badanti): devono avere almeno 52 contributi settimanali, versati o dovuti, anche in settori diversi dal lavoro domestico, nei 24 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità, oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo stesso;
- lavoratrici agricole a tempo determinato: è richiesta l'iscrizione per almeno 51 giornate negli elenchi nominativi dell'anno precedente la data di inizio del congedo obbligatorio di maternità oppure nello stesso anno in cui inizia il congedo purché le giornate di lavoro siano regolarmente effettuate prima dell'inizio del congedo stesso;
- lavoratrici a domicilio: sono tenute a riconsegnare al committente, all'inizio del periodo di congedo, tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Qualora la riconsegna avvenga dopo l'inizio del periodo di congedo, l'indennità di maternità spetta a partire dal giorno successivo alla riconsegna.

L'INPS provvede, inoltre, ad erogare l'indennità di maternità anche in favore delle lavoratrici dello spettacolo: si tratta di lavoratrici iscritte all'ENPALS ai fini dell'I.V.S. (cioè ai fini pensionistici) ed assicurate al contempo all'INPS per la maternità.

La lavoratrice cessata o sospesa dall'attività lavorativa può accedere all'indennità di maternità a carico dell'INPS qualora si trovi in una delle seguenti situazioni:

- tra la data di cessazione o sospensione e la data di inizio del congedo di maternità non sono trascorsi più di 60 giorni;
- sono decorsi più di 60 giorni dalla cessazione o sospensione, ma, alla data di inizio del congedo di maternità, la lavoratrice ha i requisiti per il diritto all'indennità di disoccupazione oppure è in cassa integrazione o in mobilità;
- la lavoratrice ha lavorato, nell'ultimo biennio, alle dipendenze di datori di lavoro non soggetti all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione; può far valere almeno 26 contributi settimanali nell'ultimo biennio precedente l'inizio del congedo di maternità purché, però, il congedo di maternità sia iniziato entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS (lavoratrici a progetto, associate in partecipazione, libere professioniste senza cassa, venditori porta a porta, percettori di assegni di ricerca, ecc.), assicurate esclusivamente all'INPS per la maternità, l'indennità di maternità spetta a condizione che vi sia l'effettivo accredito di almeno tre mensilità della contribuzione maggiorata (attualmente nella misura dello 0.72%) nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità.

In caso di prima iscrizione, i contributi sono accreditati dalla data di iscrizione; per gli anni successivi, i contributi sono accreditati a decorrere dal mese di gennaio dell'anno in cui viene erogato il compenso, indipendentemente dal periodo lavorativo a cui lo stesso si riferisce.

Le lavoratrici assunte con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro hanno diritto alla proroga del contratto per un periodo equivalente alla durata del congedo di maternità e/o del congedo parentale, al fine di consentire alle lavoratrici interessate di completare la formazione.

Per le lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone e mezzadre, imprenditrici agricole professionali) è richiesto il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale e la copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità.

Giornate indennizzabili

Vanno indennizzate tutte le giornate (incluse domeniche e festività) comprese nel periodo di congedo di maternità, escluse le festività retribuite dal datore di lavoro.

Gli operai, invece, hanno diritto all'indennità per tutte le giornate feriali (inclusi i sabati) comprese nel periodo di congedo di maternità, escluse le domeniche e le festività.

Come richiederla

Prima dell'inizio del congedo, la lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione Separata deve consegnare al proprio datore di lavoro o committente e all'INPS il certificato medico attestante la data presunta del parto unitamente alla domanda di indennità (preferibilmente su modello INPS reperibile presso le strutture INPS o sul sito www.inps.it - sezione Modulistica). Il certificato di gravidanza va allegato in busta chiusa.

Ai fini del pagamento dell'indennità per il periodo di congedo post partum, la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, deve presentare al proprio datore di lavoro e all'INPS il certificato di nascita del figlio o un certificato di famiglia oppure una dichiarazione sostitutiva di responsabilità attestante le proprie generalità, la data di nascita del figlio e la qualità di genitore dello stesso.

Le lavoratrici autonome, invece, devono presentare la domanda di indennità (preferibilmente su modello INPS reperibile presso le strutture INPS o sul sito www.inps.it - sezione Modulistica) successivamente al parto e comunque non oltre il termine prescrizione di 1 anno che decorre dal giorno successivo alla fine del periodo indennizzabile per maternità: decorso tale termine di 1 anno, infatti, il diritto all'indennità si perde.

Chi paga

Per le lavoratrici dipendenti, l'indennità di maternità viene anticipata dal proprio datore di lavoro. Il pagamento è effettuato direttamente dall'INPS nei seguenti casi:

- lavoratrici stagionali;
- operaie agricole a tempo determinato;
- lavoratrici dello spettacolo a tempo determinato o a prestazione;
- lavoratrici domestiche;

- lavoratrici socialmente utili;
- lavoratrici cessate o sospese dall'attività lavorativa;
- lavoratrici che si trovino in cassa integrazione con pagamento diretto da parte dell'INPS;
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata;
- lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone o mezzadre, imprenditrici agricole professionali).

Nei casi sopra indicati, la domanda di indennità di maternità deve essere presentata anche tramite patronato o a mezzo posta, completa di relativa documentazione, alla struttura INPS di residenza o domicilio abituale.

L'INPS, in qualità di sostituto d'imposta, effettua sull'indennità di maternità le trattenute IRPEF previste dalla legge.

L'indennità di maternità non è a carico dell'INPS per le seguenti categorie di lavoratrici:

- dipendenti delle amministrazioni dello Stato. Le lavoratrici dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle Regioni, delle Province, dei Comuni, degli Enti pubblici, hanno diritto ad un trattamento economico a carico dell'amministrazione datrice di lavoro;
- libere professioniste con apposita cassa, non iscritte alla Gestione Separata dell'INPS: l'indennità di maternità viene corrisposta dalle casse di previdenza ed assistenza presso le quali le stesse sono iscritte;
- personale di mare e di volo dipendente da imprese di navigazione marittima o aerea assicurate all'IPSEMA per la maternità.

GARANZIE PER LE LAVORATRICI MADRI (D. Lgs. n. 151/2001 - art. 6 e ss.)

La legge prevede alcune forme di tutela che garantiscono alla lavoratrice madre, nella generalità dei casi, la conservazione del posto di lavoro ed il pagamento dell'indennità di maternità anche nel caso di dimissioni.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, le ferie per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio nei limiti sopra individuati.

Il divieto di licenziamento

La legge vieta al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica, inoltre, alle seguenti situazioni particolari e vale per i periodi descritti:

- in caso di bambino nato morto o deceduto durante il periodo di congedo di maternità post partum, il divieto in esame opera fino allo scadere dei tre mesi (quattro in caso

di flessibilità, cinque in caso di parto prematuro) dopo il parto;

- in caso di decesso del bambino, verificatosi dopo la fine del congedo di maternità e prima del compimento di un anno di età, il divieto opera per i dieci giorni successivi al decesso (art. 2 del dpr 1026/1976).

Il divieto di licenziamento opera anche nel caso in cui il datore di lavoro, al momento del licenziamento, non conosceva lo stato di gravidanza della lavoratrice.

In tale ipotesi, la lavoratrice ha diritto al ripristino del rapporto di lavoro sulla base del certificato medico dal quale risulti che essa, all'epoca del licenziamento, era già in stato di gravidanza (Corte di Cassazione 6593/2000).

Il divieto di licenziamento si estende anche ai casi di adozione e di affidamento operando fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia. Per i casi di adozione internazionale tale divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore da adottare.

Eccezioni al divieto di licenziamento

Il divieto non è assoluto, poiché la legge prevede alcune eccezioni.

È, infatti, ammesso il licenziamento nei seguenti casi:

- per colpa grave della lavoratrice, considerata giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. Se il licenziamento per giusta causa avviene durante i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice non perde il diritto all'indennità di maternità (sentenza Corte costituzionale 405/2001);
- per cessazione dell'attività aziendale;
- per scadenza dei termini nei contratti a tempo determinato;
- in caso di esito negativo del periodo di prova.

Per le lavoratrici domestiche, il vigente contratto collettivo nazionale prevede il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza (intervenua nel corso del rapporto di lavoro) fino alla fine del congedo di maternità. Il divieto non opera in caso di licenziamento determinato da giusta causa. Le addette a lavorazioni stagionali licenziate per cessazione dell'attività aziendale hanno diritto, fino al compimento di un anno di vita del bambino, alla precedenza nella riassunzione in caso di ripresa dell'attività stagionale, a meno che non si trovino a fruire del periodo di congedo obbligatorio per maternità.

Dimissioni della lavoratrice madre

La legge interviene a tutelare la lavoratrice riconoscendole l'indennità di maternità anche nel caso in cui la stessa presenti le dimissioni volontarie nel periodo che va dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno di vita del bambino (ovvero, in caso di adozione, fino ad un anno dall'ingresso del minore in famiglia).

Per evitare, inoltre, che dietro le dimissioni si possa celare un licenziamento da parte del datore di lavoro, le dimissioni presentate in tale periodo vanno comunicate per la loro

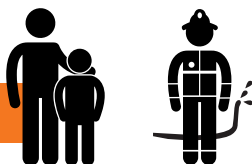
convalida al Servizio Ispezione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

Lavoro notturno

Il D.Lgs. 66/03 dispone che è in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.





DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER IL PADRE LAVORATORE

IL CONGEDO DI PATERNITÀ

Nel caso in cui la madre non possa occuparsi del neonato o neonata, il congedo di paternità permette al padre lavoratore di lasciare il lavoro per i tre mesi successivi alla nascita del figlio o figlia.

Il padre può avere questo congedo:

- se la madre è deceduta;
- se la madre è gravemente malata;
- se il neonato o la neonata sono stati abbandonati dalla madre;
- se il neonato o la neonata sono affidati esclusivamente al padre.

Per ottenerlo, il padre deve presentare un modulo di richiesta al datore di lavoro e all'INPS. Può ritirare questo modulo negli uffici dell'INPS o scaricarlo dal sito www.inps.it/modulistica alla voce Prestazioni a sostegno del reddito.

Al datore di lavoro dovrà inoltre presentare una documentazione del caso con una certificazione, autocertificazione, certificazione sostitutiva o copia del provvedimento del giudice da cui risulta l'affidamento esclusivo.

Per quanto tempo

Il congedo di paternità dà diritto a tre mesi di astensione dal lavoro nei tre mesi successivi al parto. Il padre lavoratore ha diritto ad un periodo equivalente alla frazione pre-parto del congedo di maternità.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Il padre lavoratore percepirà l'80% della retribuzione media percepita nel periodo di paga mensile immediatamente precedente l'inizio dell'astensione. Il Contratto collettivo applicato dall'azienda può prevedere un'integrazione a questa percentuale riportata.

Il periodo di assenza verrà conteggiato nell'anzianità di servizio, anche ai fini della tredicesima, delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

Il datore di lavoro non potrà licenziare il padre lavoratore nel periodo del congedo.

Con il parere favorevole del datore di lavoro, egli potrà utilizzare ferie o permessi in aggiunta al congedo per paternità già concesso.

In caso di malattia può interrompere, previa tempestiva presentazione del certificato di malattia al datore di lavoro e all'INPS, il congedo di paternità, al fine di percepire l'intera retribuzione.

Il periodo di congedo di paternità è coperto dalla contribuzione figurativa ed è considerato



utile per il diritto e per la misura della pensione. I contributi figurativi sono contributi riconosciuti per i periodi durante i quali non c'è stata attività lavorativa. Essi sono utili per maturare il diritto alla pensione.

Adozione e affidamento

Nel caso in cui il padre lavoratore abbia adottato un bambino o bambina, potrà domandare il congedo di paternità per i primi cinque mesi successivi al suo effettivo ingresso in famiglia, indipendentemente dalla sua età e se la mamma non ha già chiesto il congedo, è deceduta oppure è gravemente malata.

L'art. 54 della Legge finanziaria del 2008 (Legge 24 dicembre 2007, n. 244) ha introdotto importanti novità. Le nuove regole si applicano per le adozioni nazionali e internazionali, avvenute dal 2008 in poi e anche per quelle avvenute nel 2007.

Nel caso di adozione internazionale, il padre lavoratore può chiedere di far decorrere il periodo di paternità prima dell'ingresso del minore in Italia ed utilizzare i mesi a disposizione (tutti o in parte) per i periodi di permanenza all'estero utili per l'incontro con il minore e la procedura di adozione.

Anche nel caso egli abbia in affidamento un minore, può avvalersi di questo congedo entro cinque mesi dall'affidamento per un periodo massimo di tre mesi.

Casi particolari

Se il padre è un lavoratore in mobilità, i giorni di congedo sono esclusi dal conteggio del periodo di permanenza nelle liste e l'indennità di mobilità continuerà ad essere pagata per il periodo massimo previsto.

Il padre ha diritto ad un'indennità economica, sostitutiva della retribuzione, pari all'80% del reddito giornaliero (prodotto nei dodici mesi precedenti l'inizio del congedo di paternità) se è iscritto alla Gestione separata (collaboratore coordinato e continuativo, lavoratore a progetto, libero professionista, ecc.); se non è iscritto contemporaneamente ad un'altra gestione pensionistica obbligatoria (con almeno tre mesi di contributi accreditati comprensivi della quota relativa alla maternità) quando si è verificata una delle condizioni che danno diritto a richiedere il congedo di paternità.

La domanda va presentata al datore di lavoro ("committente") ed alla sede INPS di zona. Anche questo modello è disponibile nelle sedi INPS oppure su www.inps.it/modulistica alla voce prestazioni a sostegno del reddito.

La legge prevede ulteriori forme di congedi e permessi in favore del padre, in particolare in materia di CONGEDI PARENTALI e RIPOSI GIORNALIERI per la cui trattazione si rinvia alla parte quarta del presente Manuale.

GARANZIE PER IL PADRE LAVORATORE

Il padre lavoratore ha sempre diritto a conservare il posto di lavoro nella stessa sede o in altra sede dello stesso Comune e a restarvi fino al compimento di un anno di età del figlio o figlia. Potrà, inoltre, essere adibito solo a mansioni che il contratto collettivo considera equivalenti.

Divieto di licenziamento

Se usufruisce dei congedi, non può essere licenziato fino al compimento di un anno di età del bambino o della bambina. Lo stesso principio si applica nel caso di padre adottivo o affidatario fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Il recente Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5, denominato "Pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" ha modificato il comma 9 dell'art. 54 del Decreto Legislativo del 26 marzo 2001 n. 151, stabilendo che, in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. Il licenziamento è ammesso in caso di giusta causa, se l'azienda cessa la sua attività, se è scaduto il termine della prestazione per la quale era stato assunto oppure se non ha superato il periodo di prova.

Dimissioni

Se ha usufruito del congedo di paternità e presenta le dimissioni in modo volontario entro il compimento di un anno di età del figlio o figlia, il padre lavoratore ha diritto a richiedere le indennità che riguardano la cessazione del rapporto di lavoro e non è tenuto al preavviso previsto dal contratto. Le dimissioni non sono valide se non sono convalidate dall'Ispettorato del Lavoro e l'eventuale conferma in sede sindacale o del Giudice del lavoro, potrebbe avvenire solo nel caso di contenzioso per ciò che riguarda la validità delle dimissioni.

Lavoro notturno

Il padre lavoratore non ha l'obbligo di prestare lavoro notturno nei seguenti casi:

- fino al compimento del terzo anno di età del bambino o della bambina;
- se è genitore e unico affidatario del figlio o figlia convivente, fino all'età di dodici anni del ragazzo o ragazza;
- se ha a carico un figlio o figlia disabile, indipendentemente dalla sua età.

Nel caso in cui i figli minori convivano, a periodi alterni, solo con uno dei genitori, potrà beneficiare dell'esenzione dal lavoro notturno, nel periodo in cui dimostri al datore di lavoro l'effettiva convivenza con essi.



DIRITTI ED OPPORTUNITÀ PER I GENITORI LAVORATORI

IL CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende la possibilità da parte di entrambi i genitori di astenersi dal lavoro, in alcuni casi anche contemporaneamente, al fine di prendersi cura dei propri figli. Il padre è ora titolare di un diritto, individuale ed autonomo, indipendente dalla condizione lavorativa della madre del bambino o della bambina.

Per godere di questo diritto il lavoratore deve dare al datore di lavoro un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni salvo i casi di urgenza.

Per ottenere il congedo parentale è necessario presentare la domanda prima del suo inizio su un apposito modulo che puoi scaricare dal sito www.inps.it/modulistica alla voce Prestazioni a sostegno del reddito, unendo la documentazione specifica per la tua situazione.

Per quanto tempo

Ciascun genitore ha diritto ad un periodo di congedo di sei mesi. Mamma e papà, complessivamente, hanno diritto a dieci mesi di congedo. Se il padre prende dai tre ai sei mesi c'è un mese in più e quindi il limite è elevato a undici mesi complessivi, purché tra un periodo di congedo e l'altro sia svolta almeno una giornata lavorativa.

Quest'ultima misura è stata voluta proprio per incentivare i papà ad utilizzare il congedo parentale. Tale congedo può essere richiesto in giorni (anche uno solo) e non in ore.

Il genitore unico può godere del diritto per la durata massima di dieci mesi.

Il padre può chiedere il congedo parentale anche se la madre non ne ha diritto perché non è una lavoratrice subordinata. Il congedo parentale raddoppia in caso di parto plurimo.

Il padre può, inoltre, utilizzare il suo periodo di congedo parentale mentre la madre usufruisce:

- del congedo di maternità o del congedo parentale;
- dei riposi giornalieri per l'allattamento.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Durante l'assenza, il lavoratore/trice percepirà il 30% della retribuzione giornaliera dell'ultimo mese di lavoro, per un massimo di sei mesi, fino ai tre anni di età del bambino o bambina. (Disposizione per i genitori naturali salvo trattamenti migliori indicati nei Contratti collettivi).

Per gli altri mesi non percepirà alcuna retribuzione a meno di non rientrare in una particolare fascia di reddito (nel caso in cui il reddito individuale non sia inferiore

all'ammontare di 2,5 volte il trattamento minimo di pensione in vigore a quella data). In caso di malattia, il lavoratore/trice può interrompere il periodo di congedo parentale; in tal modo subentra il trattamento economico relativo alle assenze per malattia e si può posticipare l'utilizzo del congedo.

Il periodo di assenza sarà conteggiato nell'anzianità di servizio, ma non sarà utile per la maturazione delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi.

I periodi di astensione facoltativa per congedo parentale sono computati ai fini della pensione (contributi figurativi).

Adozione e affidamento

Il congedo parentale previsto per i genitori naturali spetta anche in caso di adozione nazionale e internazionale come pure in caso di affidamento, qualsiasi sia l'età del minore, purché richiesto entro l'ottavo anno dall'ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della sua maggiore età.

La domanda di congedo parentale va presentata all'INPS necessariamente prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto; in caso di ritardo, l'indennità è riconosciuta solo per i periodi di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

In ogni caso, ai fini dell'esercizio del diritto, il lavoratore è tenuto – salvo ipotesi di oggettiva impossibilità - a preavvisare il datore di lavoro secondo modalità e criteri stabiliti dai contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

Chi paga

L'indennità per congedo parentale viene anticipata dal datore di lavoro, per conto dell'INPS.

RIPOSI GIORNALIERI PER ENTRAMBI I GENITORI

Cosa sono

Sono periodi di riposo giornalieri retribuiti, con possibilità per la lavoratrice di uscire dall'azienda. La madre (ed in determinate circostanze, il padre), se decide di fruirne, ha dunque diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero durante tutto il primo anno di vita del bambino.

Per quanto tempo

Se l'orario di lavoro è superiore a sei ore, si può disporre di due riposi anche cumulabili nella giornata: un'ora per ogni riposo. Se, invece, l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle sei ore, si può disporre di un solo riposo. Questi permessi raddoppiano nel caso di parto plurimo.

Riposi giornalieri per il padre

Anche il padre ha diritto di usufruire di tali riposi quando:

- il figlio sia affidato a lui soltanto,
- in alternativa alla lavoratrice madre dipendente che non se ne avvalga per scelta o perché appartenente a categoria che non ne abbia diritto (lavoratrice domestica o a domicilio),
- qualora la madre non sia lavoratrice dipendente,
- in caso di grave infermità della madre,
- in caso di madre casalinga indipendentemente dalla sussistenza di comprovate cause impeditive.

In quest'ultimo caso, infatti, la circolare INPS d.d. 15 ottobre 2009, n. 112 aveva esteso questo diritto, oltre ai casi di morte o grave infermità, anche ai casi di madre casalinga impossibilitata alla cura per altri impegni (accertamenti sanitari, partecipazione pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili). Il ministero del Lavoro ha, con lettera circolare d.d. 16 novembre 2009, n. 19605, modificato tali istruzioni riconoscendo al padre lavoratore il diritto a fruire dei riposi giornalieri senza la necessità di allegare alcuna documentazione a comprova degli impegni che distolgono la madre dalla cura dei figli.

A questo proposito vedi la circolare INPS d.d. 25 novembre 2009, n. 118.

Il lavoratore deve presentare la richiesta relativa ai riposi giornalieri al datore di lavoro.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Dal punto di vista retributivo, i riposi giornalieri sono considerati ore di lavoro ordinarie e sono quindi retribuiti.

I riposi giornalieri sono conteggiati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non sono considerati nel computo delle ferie, della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

Per quanto riguarda la contribuzione essa è figurativa e calcolata in misura ridotta.

Adozione e affidamento

Nel caso di adozione e affidamento, le stesse regole si applicano, anche se il proprio figlio o figlia ha già superato il primo anno di età, per tutto il primo anno dall'ingresso in famiglia.

Permessi per malattia del padre e della madre

Se il figlio o figlia si ammala, il padre ha diritto di assentarsi dal lavoro per accudirlo/a in alternativa alla mamma. In molte aziende la Contrattazione aziendale prevede, per la malattia del figlio, delle norme di miglior favore.

La malattia deve essere attestata da un medico del Servizio sanitario nazionale o convenzionato con l'ente.

Il bambino o la bambina non può essere sottoposto/a a visita fiscale, inoltre, il genitore

che se ne occupa non ha l'obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità entro i primi tre anni di vita.

Il padre può chiedere il congedo per malattia anche durante il congedo parentale della madre, presentando domanda al datore di lavoro.

Per quanto tempo

Un' assenza è possibile fino all'ottavo anno di età del bambino o della bambina.

Nello specifico può farlo alternandosi con la madre:

- fino a tre anni senza limiti temporali;
- dai tre agli otto anni nel limite di cinque giorni lavorativi l'anno per ogni figlio o figlia.

Retribuzione e rapporto di lavoro

L' assenza per la malattia del figlio o figlia non è retribuita.

I periodi di congedo per questo motivo verranno riconosciuti nell'anzianità di servizio, ma non per il computo delle ferie e della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia.

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale, i periodi di congedo entro i primi tre anni di età prevedono la contribuzione figurativa; successivamente al terzo anno di età e fino al compimento dell'ottavo anno, la contribuzione è ridotta.

Il lavoratore può comunque integrare in modo volontario i contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

Adozione e affidamento

In caso di adozione o affidamento il lavoratore può assentarsi:

- per un periodo illimitato fino al compimento del sesto anno di età del bambino o della bambina;
- dai sei agli otto anni del bambino o bambina per cinque giorni lavorativi all'anno;
- nei primi tre anni dall'ingresso del bambino o bambina nel nucleo familiare e se al momento dell'adozione o dell'affidamento ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, per cinque giorni lavorativi all'anno.

Figlio o figlia con grave disabilità

La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti per le persone handicappate" assicura delle agevolazioni sul posto di lavoro.

Nel caso in cui le circostanze della vita impongano l'obbligo o si scelga di occuparsi di un bimbo o bimba disabile, anche adottato/a o affidato/a, la legge sopracitata permette di conciliare il lavoro di cura con i tempi di lavoro. Queste agevolazioni (congedi e permessi) sono concesse nel caso in cui al bambino o bambina sia stato riconosciuto l'handicap, con connotazione di gravità, accertato dalla Commissione medica Asl. Quanto indicato vale per la generalità dei casi, conviene dunque verificare per i casi più specifici.



Attualmente il lavoratore ha anche la possibilità di utilizzare un ulteriore congedo straordinario fino ad un massimo di due anni. L'art 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede questa opportunità.

È, inoltre, diritto del lavoratore:

- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- non essere trasferito in altra sede lavorativa senza consenso.

Anche in questo caso è possibile scaricare il modulo dal sito www.inps.it/modulistica alla voce *Prestazioni a sostegno del reddito*.

Per fruire dei permessi bisogna presentare la domanda all'INPS e una copia, protocollata dall'INPS, al datore di lavoro (ufficio personale).

Con la Legge 5 febbraio 1992, n. 104, si possono richiedere:

1) fino ai tre anni di età, se il figlio o figlia non è ricoverato in istituti specializzati a tempo pieno:

- l'estensione del congedo parentale fino ad un massimo di tre anni dopo il periodo di astensione obbligatoria. Solo in casi particolari è possibile ottenere il cumulo della fruizione del permesso per allattamento;
- in alternativa due ore di permesso giornaliero. Un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a sei ore.

2) dopo i tre anni e fino ai diciotto, anche quando l'altro genitore non abbia diritto a tali benefici (perché casalinga, lavoratrice autonoma o non svolge attività lavorativa):

- tre giorni di permesso mensile, anche continuativi;

3) dopo i diciotto anni, se il figlio o figlia è convivente o non convive, ma il genitore lo assiste in modo esclusivo e continuativo:

- tre giorni (o l'equivalente in ore) di permesso mensile, anche continuativi o frazionandoli in ore.

Nel caso in cui anche la madre sia una lavoratrice dipendente, i permessi possono essere utilizzati, in maniera alternativa o parzialmente (due giorni l'uno, un giorno l'altra).

Tali giorni di permesso non possono essere cumulati con quelli del mese successivo; cioè non è possibile utilizzare due giorni a ottobre e quattro a novembre: il tetto è di tre giorni per mese.

I permessi e i congedi previsti possono essere cumulati con il congedo parentale e con il congedo per malattia.

Se il lavoratore richiede il congedo straordinario retribuito di due anni (anche frazionati) nell'arco della vita lavorativa, tale congedo deve essere usufruito entro sessanta giorni dalla richiesta.

Retribuzione e rapporto di lavoro

Fino al compimento del terzo anno di vita, l'indennità economica giornaliera sarà corrisposta nella misura del 30%.

Per quanto riguarda le ore di permesso giornaliero, esse sono retribuite e computate nell'anzianità di servizio; i permessi lavorativi incidono però negativamente sulla maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità. È opportuno, a tal proposito, verificare il proprio contratto di lavoro. Anche tre giorni di permesso mensile sono retribuiti e conteggiati nell'anzianità di servizio.

Nel caso di congedo straordinario, l'indennità, è pari all'ultima retribuzione nel limite massimo stabilito dalla legge.

I contributi sono sempre figurativi sia per i permessi mensili (a condizione che il figlio o figlia non sia ricoverato in strutture specifiche), sia nel caso di congedo straordinario.

PERMESSI AI SENSI DELLA Legge 104/92 - DISABILI E LORO FAMILIARI

La legge riconosce ai lavoratori disabili e ai loro genitori il diritto di fruire di permessi retribuiti o di congedi.

La tutela riguarda coloro che presentano una minoranza fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva con le caratteristiche della gravità. Questa condizione si verifica qualora la minorazione abbia ridotto l'autonomia personale, collegata all'età, in modo da rendere necessaria un'assistenza permanente, continuativa e globale.

Per avere diritto ai permessi è necessario presentare agli Uffici INPS e al proprio datore di lavoro una domanda in duplice copia (compilando uno dei moduli appositamente predisposti e disponibili anche sul sito www.inps.it nella sezione moduli) corredata dai documenti che provino la disabilità. Il lavoratore maggiorenne disabile ha diritto, alternativamente nell'ambito di ciascun mese a :

- due ore giornaliere;
- tre giorni, continuativi o frazionati.

Il tipo di permesso (giorni o ore) richiesto può essere cambiato da un mese all'altro.

I genitori (naturali, adottivi ed affidatari) e determinati familiari (parenti ed affini entro il secondo grado) di disabili, se sono lavoratori dipendenti, possono beneficiare di permessi retribuiti. I permessi spettano a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o simili (pubbliche o private) che assicurino assistenza sanitaria continuativa.

Tuttavia i permessi vanno concessi in caso di ricovero a tempo pieno:

- del minore disabile, a condizione che risulti documentato dai sanitari il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;
- del disabile in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine.

I permessi sono altresì concessi quando il disabile debba recarsi al di fuori della struttura

che lo ospita per effettuare visite specialistiche e terapie certificate. Tale ipotesi, infatti, interrompe il tempo pieno del ricovero e determina l'affidamento del disabile all'assistenza del familiare (Risp. Interpello Min.Lav. 20 febbraio 2009 n.13).

CONGEDO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

La lavoratrice e il lavoratore possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi che rendono possibile il congedo sono i seguenti:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra elencate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivati da patologie acute o croniche che determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale (ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-metabolica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche); richiedono assistenza continuativa, frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; sono relative all'infanzia e all'età evolutiva ed a quelle per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Durante il congedo, il dipendente:

- ha diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione;
- non può svolgere attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il lavoratore o la lavoratrice può procedere al riscatto o alla prosecuzione volontaria.

PERMESSI PER TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI, DISABILI E LORO FAMILIARI (Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato che versino in stato di tossicodipendenza, qualora intendano accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi predisposti dalle

A.S.L., hanno diritto , ex art. 124, D.P.R. n. 309/1990, ad assentarsi dal posto di lavoro. Il diritto alla conservazione del posto di lavoro dura per tutto il tempo necessario per l'esecuzione del trattamento riabilitativo (che potrà essere articolato anche per periodi frazionati) e, comunque, per un periodo non superiore ai tre anni. Ai fini normativi, economici e previdenziali l'assenza di cui sopra è equiparata dalla Legge dell'aspettativa.





LE MISURE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

Legge n. 53/2000 – art. 9, come modificato dall'art. 38 della Legge 69/2009

L'art.9 della Legge 8 marzo 2000 n.53 introduce la possibilità di sostenere finanziariamente le aziende in alcune azioni-intervento volte alla sperimentazione e messa in opera di forme di flessibilità del tempo, delle risorse e dell'organizzazione del lavoro finalizzate alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita dei dipendenti.

Che cosa sono

Le misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro sono l'insieme degli strumenti che, rendendo compatibili i tempi dedicati alla sfera lavorativa e quelli dedicati alla sfera familiare consentendo a ciascun individuo di vivere pienamente tanto il ruolo di genitore, quanto quello di lavoratore/lavoratrice.

Per favorire questo tipo di interventi il Fondo delle Politiche per la Famiglia eroga contributi a fondo perduto, in favore delle aziende (imprese di diritto privato, individuali e collettive), per il finanziamento di progetti a carattere sperimentale.

Destinatari di tali progetti sono lavoratori e lavoratrici con esigenze di cura familiare (il riferimento prioritario è alla cura dei figli, ma è possibile l'estensione anche ad altri familiari che necessitino di cure) siano essi lavoratori dipendenti che soggetti autonomi.

I progetti per i lavoratori dipendenti

Sono assimilati ai lavoratori dipendenti:

- le socie lavoratrici e i soci lavoratori di società cooperative;
- le lavoratrici e i lavoratori in somministrazione;
- i titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto.

Condizione per l'attivazione di un progetto è che i lavoratori individuati come beneficiari abbiano a proprio carico figli minori (anche adottivi o affidatari) ovvero persone disabili, non autosufficienti o affette da documentata grave infermità.

In favore dei lavoratori dipendenti (e dei soggetti ad essi assimilati), possono essere presentate le seguenti tipologie di azione (anche combinate tra loro in un unico progetto):

a) progetti che introducono particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui, ad esempio, il part time reversibile, il telelavoro, il lavoro a domicilio, la banca delle ore, l'orario flessibile, l'orario concentrato, ecc. Tale elenco, meramente esemplificativo, non esclude, la possibilità di proporre altre forme di flessibilità, maggiormente rispondenti alle effettive necessità dei dipendenti e degli specifici contesti organizzativi;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori e delle lavoratrici dopo

un periodo di assenza dal lavoro, protrattosi per almeno 60 giorni per la fruizione di un congedo di maternità, di paternità o parentale, o per altri motivi comunque legati alla conciliazione. Tale tipo di intervento è volto ad evitare che l'utilizzo dello strumento del congedo penalizzi il lavoratore o la lavoratrice al momento del rientro in azienda;

c) progetti che, in risposta alle specifiche esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori, promuovono interventi e servizi innovativi, quali servizi di ludoteca o di supporto allo studio, navette per l'accompagnamento dei bambini a/dalla scuola, maggiordomo aziendale, spesa on-line, baby sitter a domicilio, ecc.

I progetti per i soggetti autonomi

Sono soggetti autonomi:

- i titolari di impresa;
- i lavoratori autonomi;
- i liberi professionisti.

I lavoratori autonomi, tramite un progetto, possono richiedere un finanziamento finalizzato all'assunzione di una figura professionale che sia in grado di sostituirli, completamente o parzialmente, affinché essi possano beneficiare del periodo di astensione obbligatoria o del congedo parentale.

Un progetto di questo tipo può essere presentato dunque solo per esigenze legate alla maternità (gravidenza in corso) ovvero alla presenza di figli minori o di figli disabili (anche se maggiorenni).

Chi può presentare un progetto per la conciliazione

I progetti in favore dei lavoratori dipendenti possono essere presentati dai relativi datori di lavoro, a condizione che rientrino in una delle seguenti categorie:

- datori di lavoro privati che esercitano attività di impresa anche in forma collettiva (società);
- altri datori di lavoro privati che, pur non esercitando attività di impresa, sono iscritti in pubblici registri;
- aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere e aziende ospedaliere universitarie.

Sono escluse dal finanziamento le amministrazioni pubbliche in quanto enti e organismi istituiti per la soddisfazione dei pubblici interessi. I progetti in favore dei soggetti autonomi devono, invece, essere presentati direttamente dall'interessato.

Quanto dura il progetto

La durata massima di un progetto in favore dei lavoratori dipendenti non può superare i 24 mesi. Le aziende che hanno già ottenuto il finanziamento di un intervento possono candidare un nuovo progetto purchè esso contenga elementi di novità sostanziale rispetto a quello svolto in precedenza.

I progetti in favore di soggetti autonomi, invece, possono durare al massimo 12 mesi, pur essendo possibile un'articolazione frazionata della sostituzione o della collaborazione, che non può comunque protrarsi oltre i 24 mesi. È possibile, ad esempio, articolare un progetto su un periodo di sostituzione completa di 6 mesi, seguito da un periodo di 12 mesi, durante il quale il beneficiario riprende la propria attività con un impegno orario pari al 50%.

Importo massimo del contributo

I progetti sono finanziabili al 100% fino a un importo complessivo pari a:

- 500.000,00 € per i progetti in favore di lavoratori dipendenti
- 35.000,00 € per i progetti in favore di soggetti autonomi.

A chi presentare i progetti

La documentazione utile per presentare le domande di finanziamento può essere scaricata dal sito del Ministero (www.welfare.gov.it) seguendo il percorso lavoro-pari opportunità-azioni positive per la flessibilità, Dipartimento Politiche per la famiglia (www.politichefamiglia.it), entro le date individuate ogni anno da un apposito avviso di finanziamento.

Per informazioni più dettagliate consultare la parte Indirizzi e Numeri Utili.

ART. 22: TEMPI DELLA CITTÀ

Le regioni prevedono incentivi finanziari per i Comuni per predisporre piani territoriali degli orari e banche del tempo.

Le Regioni promuovono corsi di qualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

Le leggi regionali indicano:

- 1) criteri generali per gli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei negozi, dei trasporti, del turismo;
- 2) criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;
- 3) criteri per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e delle banche del tempo.

ART. 24: PIANO TERRITORIALE DEGLI ORARI

Il piano è uno strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro armonizzazione e coordinamento.

Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e

sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli uffici pubblici e delle attività commerciali.

ART. 26: ORARI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Gli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tener conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

ART. 27: BANCHE DEI TEMPI

Gli enti locali promuovono la creazione di associazioni chiamate Banche dei Tempi, con lo scopo di scambiare parte del loro tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse. È prevista anche la creazione di un Fondo per l'armonizzazione delle Banche dei Tempi.



AZIONI POSITIVE SPERIMENTATE IN ADP S.p.A.

Aeroporti di Puglia, su proposta ed iniziativa del Comitato per le Pari opportunità, ha presentato nel 2008 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 9 della Legge 53/2000, il progetto, denominato "Gli Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione uomo/famiglia – donna/lavoro".

Il progetto è stato predisposto anche in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge Regionale 7/2007 sulle Politiche di Genere, con l'obiettivo di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti di Aeroporti di Puglia. Lo stesso è stato sottoscritto dalle Segreterie Regionali e Territoriali Trasporti di CGIL, CISL, UIL e UGL, ed ha ottenuto il sostegno dell'Assessore Regionale alla Solidarietà, Politiche Sociali e Flussi Migratori, Elena Gentile, e delle Consigliere di Pari Opportunità della Regione Puglia.

Il progetto, articolato su 9 punti, definiti azioni positive, è stato rivolto a tutto il personale – uomini e donne – con esigenze di conciliazione (assistenza a minori, anziani, disabili), prevedendo una serie di interventi più innovativi, quali i servizi di sostegno alla genitorialità e misure già adottate, quali il telelavoro e la banca delle ore.

Le azioni proposte sono state le seguenti:

- **ATTUAZIONE DI TURNI DI LAVORO AGEVOLI PER PERSONALE CON ESIGENZE DI CONCILIAZIONE (COSIDDETTO "TURNO MAMME");**
- **ASSUNZIONE DI PERSONALE PART-TIME AL FINE DI SOSTITUIRE LE DIPENDENTI CON ESIGENZE DI CONCILIAZIONE;**
- **TELELAVORO;**
- **BANCA DELLE ORE INDIVIDUALI (BOI);**
- **PERCORSO DI AFFIANCAMENTO/FORMAZIONE DEL PERSONALE ASSUNTO IN PART-TIME;**
- **PERCORSO DI AFFIANCAMENTO/FORMAZIONE DEL PERSONALE AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ;**
- **SERVIZIO DI SOSTEGNO PSICOLOGICO ALLA GENITORIALITÀ;**
- **SERVIZIO DI BABYSITTERAGGIO.**

Gli obiettivi previsti erano i seguenti:

Per i/le lavoratori/lavoratrici

Un maggior livello di soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro. Una maggior qualità del dialogo, fra i lavoratori, fra gli stessi con le organizzazioni sindacali e i dirigenti aziendali e in particolare con le componenti del Comitato Pari Opportunità, sia in termini di confronto sui temi della conciliazione e della genitorialità, sia per l'individuazione congiunta di

soluzioni adeguate in relazione alle nuove esigenze eventualmente prospettate.
Un reinserimento professionale al rientro dalla maternità.

Per l'azienda

Miglioramento del clima sul luogo di lavoro e, conseguentemente, aumento della produttività del personale.

Una diversa e maggiore capacità organizzativa nella gestione degli orari e dei turni

Una maggiore disponibilità a trovare soluzioni di flessibilità per la soddisfazione delle esigenze di conciliazione senza compromettere i servizi erogati, anzi migliorandoli, e i risultati economici aziendali

Minori perdite derivanti dai gap nelle prestazioni per le dipendenti al rientro dalla maternità. Diminuzioni delle causali di assenza.

Il Progetto, elaborato sulla base di una capillare indagine e rilevazione effettuata mediante questionari somministrati alle dipendenti, ha avuto un'ampia adesione ed ha raggiunto gli obiettivi prefissati, anche se la concreta applicazione ha evidenziato la preferenza da parte delle dipendenti destinatarie di alcune misure rispetto ad altre, che non hanno trovato invece adesione.

In particolare:

- **ATTUAZIONE DI TURNI DI LAVORO AGEVOLI PER PERSONALE CON ESIGENZE DI CONCILIAZIONE (COSIDDETTO "TURNO MAMME");**
- **ASSUNZIONE DI PERSONALE PART-TIME AL FINE DI SOSTITUIRE LE DIPENDENTI CON ESIGENZE DI CONCILIAZIONE**

Queste misure hanno avuto il massimo successo, in quanto AdP S.p.A. ha concesso la fruizione di questo turno agevolato a molte più dipendenti rispetto alle previsioni.

Infatti, presso l'Aeroporto di Bari e Brindisi hanno richiesto ed ottenuto il "turno mamma" dieci dipendenti.

A fronte della programmazione di turni agevolati per le suddette dipendenti, AdP ha proceduto all'assunzione di n. 10 lavoratrici con contratto di lavoro interinale, specificando la causale correlata al Progetto in questione.

La turnazione agevolata, concentrata sugli orari di centro giornata e nei giorni feriali, ha consentito il mancato utilizzo delle lavoratrici interessate negli orari più critici (serale - notturno, prima mattinata, festivo).

SERVIZIO DI SOSTEGNO PSICOLOGICO ALLA GENITORIALITÀ

Questa misura ha avuto una grande adesione. In particolare, AdP ha effettuato una selezione delle figure professionali più idonee ad accompagnare la Società in questo progetto. Gli incontri di approfondimento, con gruppi di lavoratori-lavoratrici, sono stati organizzati con cadenza settimanale ed hanno riguardato tutti gli aspetti della genitorialità. Il Progetto, inoltre, ha previsto anche la possibilità di incontri individuali, richiesti da molti dipendenti, così come evidenziato dai report predisposti dalle Psicologhe. Inoltre le professioniste sono state anche coinvolte dalla azienda per attività di selezione del personale, nonché nella redazione del progetto e regolamento per l'affidamento della gestione dell'asilo nido.

CENTRO EDUCATIVO POLIFUNZIONALE

Aeroporti di Puglia, oltre ad investire proprie risorse finanziarie, ha usufruito del finanziamento assegnato dalla Regione Puglia nell'ambito dell' "Avviso pubblico per il finanziamento di asili nido comunali e di progetti pilota per asili nido aziendali presso Enti pubblici", approvato con deliberazione di Giunta regionale 25 marzo 2008 n. 463 nell'ambito del Piano straordinario degli asili nido e servizi per l'infanzia (D.G.R. n. 1818/2007 e D.G.R. n. 2036/2007) e sua parziale modifica, approvata con deliberazione di Giunta regionale n. 870 del 27 maggio 2008, finalizzato ad incrementare i posti disponibili negli asili nido, a copertura della domanda complessiva, attualmente largamente insoddisfatta, perseguendo gli obiettivi del programma Operativo FESR 2007 - 2013. Per l'effetto ha cofinanziato la costruzione di una struttura polifunzionale per l'infanzia di prossima apertura (giugno 2012).

Il centro polifunzionale, che sarà gestito dalla Cooperativa College Orlando di Bari, rappresenta l'unica struttura aeroportuale italiana a esclusivo supporto delle famiglie, non solo quelle dei lavoratori dell'aeroporto, ma anche dell'intero territorio circostante, e offrirà inoltre un servizio di sostegno temporaneo anche ai passeggeri, ponendosi comunque come strumento a supporto di una migliore organizzazione dei nuclei familiari. Sin dall'inizio la sua ideazione e costruzione si sono caratterizzate per le scelte di progetto operate nel doppio fronte della bio-compatibilità e dell'eco-sostenibilità (in sintesi per l'uso di materiali atossici, riciclabili, a basso impatto ambientale e per le azioni volte all'innalzamento delle prestazioni termiche dell'edificio, agendo sul doppio fronte del risparmio energetico e dell'uso di energie da fonti rinnovabili).

Il progetto

Il Centro Polifunzionale vuole essere un "contenitore" versatile di servizi integrati che promuova costantemente il BENESSERE dei bambini /e delle loro famiglie.

Il centro vorrà rappresentare, tramite il suo progetto educativo Innovativo, un sostegno quotidiano concreto che soddisfa pienamente le esigenze di mamma e papà, un'esperienza educativa e creativa per tutta la famiglia, un mondo da scoprire giorno dopo giorno, un supporto per vivere pienamente e piacevolmente il proprio ruolo di genitore.

Il progetto educativo e didattico è basato sulla considerazione che ogni bambino è un essere UNICO, competente, dotato d'innumerabili potenzialità, capace di attribuire un senso alle esperienze vissute e in grado di apprendere e crescere nella relazione con gli altri. Partendo dalle considerazioni espresse, la didattica del centro sarà organizzata per laboratori, al fine di stimolare tutte le potenzialità innate nei bambini secondo la teoria delle Intelligenze Multiple di Howard Gardner, e il "Reggio Approach", la pedagogia reggiana che nasce nei nidi e nelle scuole dell'infanzia del Comune di Reggio Emilia e s'ispira alle teorie e alle idee di Loris Malaguzzi.

L'osservazione e la documentazione saranno perseguite come strategie di trasparenza e di valorizzazione delle professionalità.

La peculiarità principale del Centro sarà quella di essere una struttura in grado di offrire servizi diversi e della massima qualità in un unico ampio spazio, al fine di ottimizzare i tempi degli spostamenti e conciliare i diversi impegni.

Il centro sarà aperto 12 mesi su 12 e funzionerà 12 ore su 24, dalle ore 7,30 del mattino fino alle ore 19,30 di sera.

All'interno del Centro Polifunzionale è prevista la compresenza di molteplici strutture servizio che si occuperanno di bambini da 3 mesi a 12 anni quali:

1) Asilo Nido, (dalle ore 7,30 alle e 19,30) per bambini di età dai 3 mesi ai 3 anni.

Organizzazione didattica in laboratori, corsi sperimentali di alfabetizzazione linguistica e musicale, cucina interna biologica, atelierista, consulenza pediatrica mensile, griglia osservativa dello sviluppo complessivo a cura della nostra psicopedagogista, consulenza pedagogica durante l'ambientamento e in corso d'anno.

Saranno attivati servizi di supporto alle neo-mamme quali: corsi di massaggio infantile, corsi di rilassamento e gestione dei turni di veglia e riposo, alimentazione, e profilassi di prevenzione per le malattie da raffreddamento, corsi di supporto della gravidanza e del puerperio, corsi sul ruolo genitoriale e sulla gestione dei conflitti all'interno del gruppo familiare, centro di ascolto.

2) Centro per la diagnosi e la terapia dei disturbi dell'apprendimento, (dalle ore 14,00 alle ore 19,30) destinato a bambini dai 4 ai 12 anni che hanno bisogno di supporto ed aiuto riabilitativo.

Si definisce disturbo di apprendimento tutto l'insieme dei cortei di sintomi e di patologie che determinano un blocco, o un rallentamento, più o meno importante delle capacità neuropsicologiche e scolastiche. Le principali difficoltà si riscontrano: - nelle capacità di astrazione, nelle rappresentazioni mentali spazio-temporali, nella logica linguistica e matematica, nelle rappresentazioni visive mentali, nella costruzione di una buona e ricca mappa semantica (vocabolario) e di un funzionale ripescaggio delle informazioni, nell'incapacità della creazione autonoma di strategie di apprendimento, nella memoria e nelle capacità attentive. Tutti questi sintomi possono apparire contemporaneamente o solo in parte e con varie intensità a seconda della gravità del disturbo. Spesso, bambini con difficoltà di apprendimento rientrano, inoltre, in definizioni patologiche più specifiche quali dislessia, discalculia, disprassia, disgrafia, disortografia, goffaggine e maldestrezza motoria (fine e globale). L'intervento deve essere sempre globale includendo la famiglia, la scuola ed una terapia specifica mirata.

3) **Doposcuola e Laboratori (dalle ore 14,00 alle ore 19,30) destinato ai bambini da 6 ai 12 anni che frequentano la scuola statale e le cui famiglie non possono seguire nelle attività pomeridiane.**

Il servizio si farà carico di organizzare un servizio trasporto per prelevare i bambini dalla scuola statale, portarli presso il centro, farli mangiare e seguirli nello svolgimento dei compiti e a scelta nelle attività pomeridiane di Laboratorio, quali: Musica, Teatro, Danza, Yoga, Inglese, Karate, ecc.

Saranno presente numero 1 Tutor ogni 10 bambini che elaboreranno la loro scheda personale con l'evoluzione psicologica e degli apprendimenti conseguiti.

4) **Centro ludico estivo, Baby-Parking (dalle ore 14,00 alle ore 19,30 tutti i giorni e dalle 7,30 alle 19,30 nei giorni di chiusura della scuola statale e nei mesi estivi).**

Questo servizio è destinato ai bambini dai 6 ai 12 anni che frequentano la scuola statale. Tutte le famiglie che lavorano in aeroporto potranno lasciare tranquillamente i loro figli nel centro polifunzionale sia nel periodo estivo (da giugno a settembre), sia nelle giornate di chiusura della scuola statale durante l'anno scolastico per le sole attività ludiche e sportive.

Il servizio sarà a disposizione anche dei Signori passeggeri dell'ADP che hanno bisogno di supporto per i loro piccoli in coincidenza con ritardi aerei.

SPORTELLO TELETROVO

Nell'ambito del Progetto Aeroporto Sui Generis, partito a luglio 2011 e ancora in corso nella cittadella aeroportuale di Bari, è nato, a cura dell'associazione D.A.L.I.L.A., lo Sportello TELETROVO, uno sportello di servizi di cura, ovvero un dispositivo di servizi "a chiamata" di varia natura (servizio taxi per bambini, collaboratrici familiari, servizi di assistenza agli anziani, ecc.). Lo sportello è aperto ogni martedì e giovedì, dalle ore 08.00 alle ore 14.00 presso la Saletta Sindacale sita al Piano Primo dell'aeroporto di Bari- Palese.

SPORTELLO SINDACALE

Sempre nell'ambito del Progetto è partito inoltre, a gennaio 2012, uno SPORTELLO SINDACALE di informazione alla conciliazione, gestito da consulenti esperti designati dalle OO.SS. delle imprese del territorio aeroportuale, volto a fornire informazioni di "livello superiore" e supporti interpretativi di norme e procedure a sostegno della conciliazione. Tale sportello è invece aperto ogni martedì dalle 11.00 alle 14.00 sempre presso la suddetta saletta sindacale.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE ED AZIENDALE

Poiché la normativa in materia di tutela a sostegno della maternità e paternità è molto vasta, i Contratti collettivi nazionali ne hanno approfondito solo alcuni aspetti.

In questa sede si vuole mettere in evidenza quelli approfonditi dal nostro contratto: CCNL per il personale di Aeroporti di Puglia (per il personale del trasporto aereo e delle attività aeroportuali dell'8.07.2010 - gestori).

Art. 21 - LAVORATORI STUDENTI E PERMESSI PER STUDIO

Con riferimento ai diritti dei lavoratori studenti, fermo restando quanto previsto dall'Art.10 dello statuto dei lavoratori, è previsto che gli impiegati e gli operai assunti a tempo indeterminato, al fine di frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio attinenti all'attività svolta dall'azienda, possono usufruire, a richiesta, permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali procapite utilizzabili anche in un solo anno a patto che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a trecento.

I lavoratori che possono assentarsi a tale titolo non possono superare - nel triennio - i limiti percentuali previsti dall'articolo succitati. I permessi sono concessi compatibilmente con la possibilità del normale espletamento del servizio, previa presentazione di apposita domanda scritta alla direzione aziendale corredata dei documenti giustificati ivi richiesti.

Art. 22 - CONGEDI, ASSENZE E PERMESSI

lettera b). Con riferimento all'art. 5 della Legge 53/00 (congedo per la formazione), il nostro contratto precisa che tali congedi possono essere utilizzati contemporaneamente da non più del 2% del personale in forza all'atto della richiesta ed avente il requisito di almeno cinque anni di servizio.

lettera c). Con riferimento all'art. 6 della Legge 53/00 (congedo per la formazione continua predisposta da strutture pubbliche o dall'azienda), il nostro contratto fissa il monte ore da destinare a questi congedi in due ore all'anno per dipendente a tempo indeterminato.

lettera d). Con riferimento al congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/01, art. 32, la richiesta deve essere formulata alle aziende almeno un mese prima della fruizione del congedo.

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI E CONGEDO PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ

L'art. 4, comma 1, della Legge n. 53/2000, riconosce alla lavoratrice o al lavoratore, il diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, nel caso in cui si verifichi il decesso o una grave infermità, purché documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per quanto riguarda l'individuazione del requisito della grave infermità, il Ministero del Lavoro precisa che, pur non trovando un'espressa definizione nelle norme di legge, la stessa costituisce una species del più ampio genus dei gravi motivi indicati nell'art. 2, comma 1, lett. d), del D.M. n. 278/2000, per cui le patologie specifiche ivi indicate sono da considerarsi quali figure sintomatiche della grave infermità .

Per fruire del permesso, l'interessato deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Il permesso deve essere usato entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i festivi e quelli non lavorativi.

In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

L'accordo è stipulato in forma scritta e deve indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Congedo per gravi motivi familiari

La lavoratrice e il lavoratore possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, di durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti obbligati agli alimenti di cui all'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi che rendono possibile il congedo sono i seguenti:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra elencate;

c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui sopra ad esclusione del richiedente, derivanti da patologie acute o croniche che: determinano una temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale (ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche); richiedono assistenza continuativa, frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali o la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; sono relative all'infanzia e all'età evolutiva ed a quelle per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Durante il congedo, il dipendente:

- ha diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- non ha diritto alla retribuzione;
- non può svolgere altra attività lavorativa.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio nè ai fini previdenziali. Il lavoratore o la lavoratrice può procedere al riscatto o alla prosecuzione volontaria.

Art. G2 - DISCIPLINA DI TUTELA DELLA MATERNITÀ - Sezione Gestori.

L'integrazione dell'indennità prevista dall'INPS durante il periodo di astensione obbligatoria fino al 100% della retribuzione mensile di fatto, con riconoscimento della medesima integrazione ai fini della contribuzione al fondo per le lavoratrici iscritte al Prevaer.

Art. G14 - LAVORO NOTTURNO - Sezione Gestori. Il lavoro notturno È considerato il periodo di almeno sette ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (Art. 1 comma 2 lettera d del D.Lgs. 66/03); quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le ore 24 e le ore 7, ovvero tra le ore 23 e le ore 6, ovvero tra le ore 22 e le ore 5. Ai soli fini retributivi è considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 20.00 e le ore 8.00.

PERMESSI RETRIBUITI DI CUI ALL'ART. 18 DELL'ACCORDO INTEGRATIVO DEL 15.12.2010, CONTRATTAZIONE AZIENDALE ADP.

Il contratto integrativo di Adp all'art. 18 prevede che, compatibilmente con le esigenze di carattere organizzativo, l'azienda ha facoltà di concedere, permessi retribuiti fino ad un massimo di 96 ore annue solari complessive per le diverse casistiche di seguito elencate:

- Nascita di un figlio/adozione/affidamento;
- Malattia del figlio fino all'età di 12 anni, certificata da Medico Pediatra;
- Concorsi;
- Esami scolastici e ospedalieri;
- Corsi di aggiornamento professionale in materia aeroportuale;
- Solo ed esclusivamente per grave patologia medica del coniuge e parenti di primo e secondo grado, tali permessi possono essere fruiti sino ad un massimo di 30gg.

Il tutto documentato da Certificazioni e attestati rilasciati dai soggetti competenti.



RIFERIMENTI NORMATIVI

[Decreto Legislativo n. 151/2001.](#)

Testo Unico delle disposizioni normative in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità.

[Decreto Presidente della Repubblica n. 1026/1976](#)

Regolamento di esecuzione della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.

[Legge n. 53/2000.](#)

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

[Lavoro notturno Decreto Legislativo n. 66/03](#)

[Decreto Legislativo n.104/92](#)

NUMERI E INDIRIZZI UTILI

REGIONE PUGLIA

Assessorato Welfare

Elena Gentile - Assessora

Via Caduti di tutte le guerre, 15 - Bari

Telefono +39 080 5504054 / +39 080 5504054 / +39 080 5404625

Fax +39 080 5404654

e-mail: assessore.welfare@regione.puglia.it

REGIONE PUGLIA

Ufficio della Consigliera di Parità

Serenella Molendini - Consigliera di Parità

Teresa Zaccaria - Consigliera Supplente

Via Gobetti, 26 - 70126 Bari

Telefono +39 080 5406451

Fax +39 080 5406420

Sito web: www.consparitapuglia.it

PROVINCIA DI BARI

Stella Sanseverino - Consigliera provinciale di Parità Effettiva

Lucia Grieco - Consigliera Supplente

Via Lungomare Nazario Sauro

Telefono +39 080 5412111

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Numero Verde 800196196

Direzione Provinciale del Lavoro - Bari

e-mail: dpl-Bari@lavoro.gov.it

Settore Politiche del Lavoro
Via Fabio Filzi, 18 - 70126 Bari
Telefono +39 080 0994001
Fax +39 080 0994084

Settore Ispezione del Lavoro
Corso Trieste, 29 - 70126 Bari
Telefono +39 080 5464111
Fax +39 080 5534735
Sito web: www.lavoro.gov.it

INPS

Numero Verde 803164

Direzione provinciale - Sede di Bari
Lungomare N. Sauro, 41 - 70121 Bari
Centralino +39 080 5410111
Sito web: www.inps.it

FILT CGIL PROV.LE BARI

Piazza Aldo Moro
Strada interna FS, 24 - 70122 Bari
Telefono +39 080 5212906
Fax +39 080 2198655
Sito web: www.filtcgil.it

UIL TRASPORTI SEGRETERIA REGIONALE PUGLIA

Corso Italia, 146 - Bari
Telefono +39 080 5211646
Sito web: www.uiltrasporti.it

FIT CISL PUGLIA

Corso Italia, 112 - 70123 Bari

Telefono +39 080 58952067

Sito web: www.cislpuuglia.it

UGL TRASPORTI PUGLIA

Segreteria Regionale Puglia

Via Arcivescovo Vaccaio, 45 - 70121 Bari

Telefono +39 080 5543865

Sito web: www.ugltrsporti.it

COMITATO PARI OPPORTUNITA ADP

Aeroporto di Bari Palese

Viale Enzo Ferrari - Bari Palese

Info: Telefono +39 080 5800258 / 5800220

D.A.L.I.L.A

Associazione di promozione sociale

Via Domenico Nicolai, 180 - Bari

Telefono +39 080 5236086

Sito web: www.associazionedalila.it

RICERCA & SVILUPPO SOCIETÀ COOPERATIVA

Via S. Matarrese, 12 - 70124 Bari

Telefono +39 080 5044320

