



DONNE LAVORO & MATERNITÀ

il PD dalla parte delle donne

Deputati
PD
Partito Democratico

A cura dell'on Marialuisa Gnecci
deputata PD della Commissione Lavoro
in collaborazione con l'Ufficio comunicazione
del Gruppo PD della Camera dei deputati

Roma, 31 marzo 2011

Le leggi a volte seguono le esigenze maturate nella società e nel senso comune, altre volte servono per promuovere diritti e costituire basi di consapevolezza individuale e collettiva.

Per quanto riguarda il rapporto tra donne, lavoro e maternità è importante ricordare alcuni fasi nella nostra legislazione.

È del **1970** lo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), la legge fondamentale per i diritti di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Pochi mesi dopo viene approvata la legge sul divorzio (L. 898/1970). Si tratta di leggi che hanno segnato culturalmente la società, riconoscendo diritti collettivi e individuali nel lavoro e nella famiglia, i due spazi fondamentali della vita, sostenendo i diritti all'interno di una coppia coniugata, ma anche la possibilità

di sciogliere il matrimonio. Un periodo storico in cui i diritti individuali e collettivi, nel lavoro e nella famiglia, erano all'ordine del giorno della collettività e del Parlamento.

L'anno dopo, nel **1971**, passano la legge sugli asili nido (L. 1044/1971) e la legge a tutela della maternità (astensione obbligatoria e astensione facoltativa, diritti e tutele) ma solo se la madre è lavoratrice dipendente (L. 1204/1971). Si è dovuti arrivare al 2000 (L. 53/2000) per veder riconosciuto il diritto soggettivo dei padri, per la prima volta considerati non solo in base al tipo di rapporto di lavoro della madre ed in alternativa a lei.

Nel **1975** viene introdotto il nuovo diritto di famiglia (L. 151/1975) e viene approvata la legge istitutiva dei consulenti familiari per una maternità responsabile (L. 405/1975).

Nel **1977** la legge 903 sancisce il diritto a pari retribuzione nel



campo del lavoro e introduce alcuni elementi di condivisione fra genitori per la cura dei figli. La stessa legge permette ai vedovi e ai superstiti di poter avere la pensione di reversibilità delle mogli. Nei fatti, visto che la differenza tra i guadagni medi di uomini e donne non è cambiata, è stata importante l'introduzione dei limiti di reddito per le pensioni a vedovi e vedove, introdotta con la L. 335/1995 dal primo Governo Berlusconi (l'assenza dei limiti di reddito non aveva mai sollevato problemi prima d'allora, perché la famiglia standard era composta da marito lavoratore e moglie casalinga; ma alla luce dell'evoluzione sociale cominciava ad essere clamoroso che un vedovo potesse percepire la pensione della moglie defunta pur avendo un reddito alto). Oggi sappiamo che questa modifica legislativa, allora sbandierata come fonte di notevoli risparmi, non ha comportato un grande vantaggio per le casse pubbliche. Alla nostra interrogazione n. 5-03225 (26 luglio 2010) il ministero ha risposto in commissione fornendo tutti i dati relativi alle riduzioni di importo delle pensioni ai superstiti: il risparmio effettivo è stato di soli 51 milioni di euro all'anno. Appare evidente, dunque, che il fenomeno delle pensioni di reversibilità è ancora un fenomeno al femminile: il 90% delle beneficiarie sono donne e di queste solo il 5.8% subiscono la riduzione. Questo significa, purtroppo, che le donne continuano ad avere un basso reddito o basse pensioni. Questo dato fa ancor più riflettere, poiché quando fu fatta la riforma delle pensioni nel 1995 si pensava che il risparmio, introducendo i limiti di reddito, fosse notevolmente superiore. Bisogna partire da questo risparmio per pensare a misure migliorative per le pensioni delle donne in generale, per esempio al riconoscimento di contribuzione figurativa per periodi di astensione dal lavoro per motivi di assistenza familiare e lavori di cura, coperture per periodi di lavoro part-time "obbligato" dalla mancanza di servizi.

La nostra società deve necessariamente farsi carico delle penalizzazioni cui sono ancora sottoposte le donne da un punto di vista professionale e retributivo.

Mentre la Lega in commissione lavoro cerca solo di impedire che le assistenti domiciliari, “le badanti”, sposino gli assistiti per godere della loro pensione, noi vogliamo occuparci, invece, di tutte le donne che hanno pensioni irrisorie.

La realtà è che si dovrebbe riflettere sulle pensioni delle donne e in particolare sulla tipologia di pensioni ai superstiti perché, se da un lato è giusto che contributi versati diano diritto ad una prestazione, dall'altro a noi piacerebbe che tutti, uomini e donne, potessero avere una pensione dignitosa con cui vivere e non aver bisogno della “pensione del marito” per sopravvivere.

Il **1978** è l'anno più importante per il diritto alla salute, l'anno della riforma sanitaria (L. 833/1978) come diritto di cittadinanza per tutti. Pochi mesi prima, con l'approvazione della legge 194 veniva garantito il diritto all'interruzione volontaria di gravidanza.

Nel **1991** la legge 125 per la promozione di azioni positive per le donne già all'articolo 1, punto “E”, prevede pari responsabilità tra uomini e donne nella famiglia e nel lavoro; l'art. 8 rafforza il ruolo della consigliera di parità e l'art. 9 prevede che le aziende che abbiano più di 100 dipendenti facciano una relazione annuale sullo stato di occupazione femminile e sulle condizioni professionali e di carriera delle donne. Purtroppo, pensiamo che sia una delle leggi rimaste più inattuate.

Anche la legge sull'imprenditoria femminile del **1992** (L. 215/1992) che sancisce un buon principio, non sostiene realmente la possibilità di impresa, poiché i finanziamenti stanziati variano ogni anno, rendendo vana la possibilità di programmare l'attività in mancanza di certezze economiche.

In compenso è proprio del 1992 il decreto legislativo 503 che sancisce la fine delle pensioni baby nel pubblico impiego, l'innalzamento da 15 a 20 anni del minimo contributivo per il diritto alla pensione Inps e l'innalzamento dai 55 ai 60 anni per le donne e dai 60 ai 65 per gli uomini. Era sicuramente sbagliato che le donne potessero andare in pensione nel pubblico impiego con 14 anni, 6 mesi e 1 giorno di lavoro; ma è anche vero che ciò ha creato nuova occupazione e soprattutto ha permesso allo Stato di eludere l'annoso problema dei servizi per l'infanzia e per

gli anziani: solo grazie a queste pensioni, infatti, molte donne hanno potuto porsi al servizio della collettività. Giusto quindi riformare, ma potenziando le infrastrutture di servizio alle famiglie e alle donne.

Le norme in essere fino al 1992 costituivano sicuramente un sistema legislativo che serviva a confermare il ruolo della donna come moglie, madre e figlia al servizio della famiglia e della società. Una volta modificate le norme che supportavano culturalmente quel ruolo, è divenuto necessario anche completare il quadro delle modifiche. Ma nessuno ci ha pensato. Anzi: i governi Berlusconi hanno ulteriormente indebolito il sistema e ridotto le risorse.

È un fatto certo, invece, che solo nelle legislature governate dal centrosinistra siano state prodotte norme a favore e sostegno delle donne.

Questi ultimi tre anni di Governo Berlusconi hanno dimostrato in modo inequivocabile quanta differenza corra tra le visioni di futuro del centrosinistra e le improvvisazioni e i danni, diretti e indiretti, operati dal centro destra. Gli interventi di questo Governo negli ambiti femminili, infatti, si sono caratterizzati in politiche contro le donne: peggioramenti in campo previdenziale, pensioni procrastinate, azzeramento dei finanziamenti per gli asili nido, diminuzione dei fondi per le politiche della famiglia, erosione dei finanziamenti per le pari opportunità, zero euro ai centri antiviolenza e nessun aiuto per i giovani e gli anziani, la cui cura grava ancora esclusivamente sulle spalle di troppe donne.

Significativamente contro le donne, e ingiustificabile da ogni punto di vista, è stato uno dei primi atti di questo Governo Berlusconi: l'abrogazione della legge n.188/2007 sulle dimissioni in bianco, fortemente voluta dal Governo Prodi a tutela delle fasce più deboli del mercato del lavoro e in particolare delle donne. Il fenomeno delle dimissioni in bianco è molto diffuso soprattutto tra le piccole e medie imprese dove alle donne, al momento dell'assunzione, viene fatta firmare una lettera in bianco (le future "dimissioni", appunto) che il datore di lavoro potrà utilizzare a proprio piacimento, in particolare nel caso di una eventuale gravidanza della lavoratrice.

Spesso ci si dimentica che oggi tutte le categorie di lavoratrici hanno conquistato il riconoscimento del periodo obbligatorio di maternità e della relativa indennità. C'è voluto il nostro Governo, e Livia Turco, per vedere sancito questo diritto elementare.



Da parte nostra abbiamo pensato che, come agli uomini è riconosciuto il servizio militare, alle donne vada riconosciuta la maternità.

D'altra parte, le date degli interventi legislativi significativi in materia dimostrano chi abbia lavorato davvero per le donne apportando delle vere e proprie innovazioni.

Le [leggi 448 del 1998](#) e [488 del 1999](#) (Governo D'Alema) hanno riconosciuto il [diritto universale ad un assegno di maternità](#). L'elemento rilevante è l'affermazione del principio secondo cui tutte le donne hanno diritto ad un sostegno economico da parte dello Stato nel periodo della maternità, indipendentemente dalla loro condizione lavorativa. Purtroppo l'attuale Governo non finanzia adeguatamente queste leggi e continua a stanziare, anno dopo anno, importi bassissimi per gli assegni di maternità.

La [legge 53 del 2000](#) (Governo D'Alema) ha riconosciuto il [diritto alla contribuzione figurativa per 5 mesi](#) (pari al periodo di congedo obbligatorio) a tutte le donne, anche al di fuori dal rapporto di lavoro. Non solo: la stessa legge sancisce che anche i 6 mesi del congedo parentale possano essere riscattati, come avviene per la laurea, da un punto di vista previdenziale. La prima norma in questa direzione era stata il Decreto Legislativo n.503/1992, ma si riferiva unicamente agli eventi (nascite/adozioni) successivi al 1994, mentre con la legge n.53/2000 abbiamo dato finalmente la possibilità a tutte, retroattivamente (quindi anche se già pensionate), di vedersi riconosciuto il periodo di maternità. È stata anche la prima legge che ha riconosciuto diritti soggettivi ai padri, cioè non solo in alternativa alla madre: dal 2000, un padre lavoratore ha diritto a congedi e permessi anche se la madre è casalinga o inoccupata. Per esempio, sappiamo che nel pubblico impiego il primo mese di congedo parentale goduto dal padre è retribuito al 100%, e sono molti i padri che lo utilizzano; questo dimostra che le differenze retributive limitano l'esercizio attivo della paternità.

Questi sono due principi fondamentali per il riconoscimento della maternità come diritto universale. Non sono sufficienti, e sicuramente le misure potrebbero cambiare e migliorare, ma restano comunque principi fondamentali acquisiti grazie al centrosinistra.



Diamo un messaggio chiaro: il tempo che le donne dedicano alla cura dei loro bambini non è un tempo “rubato al lavoro” ma è un tempo dedicato all'intera società e come tale va trattato, anche economicamente.

Facciamo un passo indietro. Ripercorriamo la storia delle principali leggi che hanno portato, nel corso degli anni, al riconoscimento economico della maternità e ai diritti correlati:

- Legge n.1204/1971 - maternità e lavoro dipendente (legge base)
- Legge n.546/1987 - maternità e lavoro autonomo
- Legge n.379/1990 - maternità e libera professione
- Legge n.449/1997 - maternità e lavoro parasubordinato
- Legge n.448/1998 e 488/1999 - assegno di maternità
- Legge n.53/2000 - contribuzione figurativa, diritto soggettivo dei padri ai congedi parentali e altre innovazioni

■ LEGGE n.1204/1971

La maternità per le lavoratrici dipendenti (*legge base*)

La legge n.1204 del 1971 introduce per la prima volta in Italia il concetto fondamentale di maternità come valore "sociale" di cui quindi la società tutta deve farsi carico.

La legge predispose una serie di soluzioni economiche e normative che consentono alla lavoratrice madre di continuare a svolgere il proprio lavoro senza compromettere la cura dei

figli. Tra le misure essenziali introdotte ricordiamo l'indennità di maternità per i 5 mesi di congedo obbligatorio dal lavoro delle future mamme e il congedo parentale, ovvero l'astensione facoltativa da usufruire nei primi anni del bambino/a. Qualche anno più tardi, con la legge n.903/1977, anche il padre comincia a godere di qualche limitato diritto



ma, è bene specificarlo, sempre in assenza della madre o in alternativa a lei. Un padre poteva avere permessi solo qualora la madre ne avesse diritto e "concedesse" al padre la possibilità di utilizzarli. Se invece la madre fosse stata casalinga, studentessa, lavoratrice autonoma, libera professionista, o lavoratrice dipendente ma in ferie o malata, il padre non poteva godere di nulla (bisognerà aspettare la legge n. 53/2000 per vedere estesi al padre alcuni diritti soggettivi indipendenti dalla madre). Pur con molti limiti, la L. 1204/1971 rimane la legge fondamentale in base alla quale si sono sviluppate tutte le successive leggi che hanno garantito diritti di maternità alle varie categorie di lavoratrici. Oggi però, quando si vuole verificare quali siano i diritti legati alla maternità, si fa riferimento al Testo Unico del Decreto Legislativo n.151/2001, nato proprio dall'esigenza di coordinare tutte le norme intervenute negli anni successivi, soprattutto a seguito della legge n.53/2000 che ha previsto notevoli innovazioni in tale ambito.

Indennità di maternità (*figli biologici**)

L'indennità di maternità è un'indennità economica che sostituisce la retribuzione mensile e che viene pagata per tutto il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro in caso, appunto, di maternità (il cosiddetto congedo di maternità della durata di 5 mesi). Non è a carico del datore di lavoro ma dell'ente previdenziale cui la lavoratrice è iscritta.

* Questa distinzione tra figli biologici e figli adottati o affidati vale anche per tutte le leggi successivamente trattate



a chi spetta

- a tutte le lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps anche per la maternità (impiegate, dirigenti, apprendiste, operaie);
- alle disoccupate, sospese o assenti dal lavoro senza retribuzione, a condizione che non siano trascorsi più di 60 giorni tra la data di inizio della disoccupazione, sospensione o assenza dal lavoro e la data di inizio del congedo di maternità;
- alle disoccupate che hanno diritto all'indennità di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione, anche se sono trascorsi più di 60 giorni tra la fine del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità;
- alle disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione (ad esempio lavori in campo artistico, teatrale e cinematografico) a condizione che: 1) non siano trascorsi più di 180 giorni tra la fine del rapporto di lavoro e l'inizio del congedo di maternità; 2) siano stati versati all'Inps 26 contributi settimanali negli ultimi due anni precedenti l'inizio del congedo;
- alle lavoratrici agricole a tempo determinato che hanno lavorato per 51 giornate nell'anno precedente quello di inizio del congedo di maternità oppure nello stesso anno del congedo, prima dell'inizio del congedo stesso;
- alle lavoratrici domestiche (colf e badanti) che hanno versato 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso;
- alle lavoratrici socialmente utili (LSU) o alle prestatrici di attività di pubblica utilità (APU).



cosa spetta

L'indennità di maternità è pari, per legge, all'80% della retribuzione giornaliera percepita nell'ultimo mese di lavoro (alcuni contratti nazionali di lavoro prevedono un'indennità del 100%, con un'integrazione del 20% a carico del datore di lavoro).

L'indennità è pagata per il periodo di congedo di maternità che comprende:

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (oppure il mese precedente - in caso di flessibilità, introdotta dalla legge n.53/2000 - ed il giorno del parto)
- i 3 mesi dopo il parto (oppure 4 mesi dopo il parto in caso di flessibilità)
- se il parto avviene prima della data presunta, i giorni compresi tra la data effettiva e la data presunta si sommano ai 3 mesi dopo il parto
- se il parto avviene dopo la data presunta, sono pagati anche i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva
- altri periodi di astensione obbligatoria anticipata o prorogata disposti dal Servizio ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro.



chi paga

Di regola l'indennità è **anticipata in busta paga dal datore di lavoro e rimborsata dall'Inps**; è pagata, invece, direttamente dall'Inps alle lavoratrici stagionali a tempo determinato, alle domestiche, alle agricole a tempo determinato, alle lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine, alle disoccupate.

Indennità di maternità (*figli minori adottati o affidati*)

Anche in caso di adozione o affidamento preadottivo nazionale l'indennità economica viene pagata alla lavoratrice per 5 mesi (3 mesi in caso di affidamento non preadottivo, il cosiddetto collocamento temporaneo o affidamento provvisorio). Ricordiamo che fino al 2006 alla madre adottiva spettavano solo 3 mesi di congedo di maternità con relativa indennità; grazie al Governo Prodi (L. 244/2007) il congedo è passato da 3 a 5 mesi come per le madri naturali.

Nel caso delle adozioni internazionali il congedo può essere usufruito (sempre nel limite massimo di 5 mesi) anche prima dell'ingresso in famiglia del bambino/a, durante il periodo di permanenza all'estero per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.





a chi spetta

- a tutte le lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps per la maternità (impiegate, dirigenti, apprendiste, operaie);
- alle lavoratrici agricole a tempo determinato che hanno lavorato per 51 giornate nell'anno precedente quello di inizio del congedo di maternità oppure nello stesso anno del congedo, prima dell'inizio del congedo stesso.



cosa spetta

L'indennità economica è pari all'80% della retribuzione giornaliera percepita nell'ultimo mese di lavoro.

L'indennità è pagata per il periodo di congedo che comprende:

- in caso di adozioni/affidamenti preadottivi nazionali: 5 mesi a partire dal giorno dell'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato/affidato;
- in caso di adozioni/affidamenti preadottivi internazionali: 5 mesi dal giorno di ingresso in Italia del minore adottato/affidato;
- in caso di affidamento non preadottivo: 3 mesi che possono essere fruiti anche in modo frazionato entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore alla lavoratrice.

Congedo parentale

Originariamente la legge n.1204/1971 parlava di aspettativa facoltativa, in riferimento alla madre, fino ad un massimo di 6 mesi nel 1° anno di vita del figlio, (per il padre, solo in alternativa a lei). Prevedeva i riposi per allattamento (2 ore al giorno, 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a

6 ore), pagati al 100% e rimborsati al datore di lavoro dall'Inps. Prevedeva anche le assenze non retribuite per accudire il figlio o la figlia per malattia, fino ai 3 anni. Tutte norme che adesso si danno per scontate, ma conquistate 40 anni fa e successivamente migliorate: oggi, i mesi di congedo parentale possono essere usufruiti entro i primi 8 anni del bambino/a (entro i primi 3 anni vengono retribuiti al 30%).

■ LEGGE n. 546/1987

La maternità per le lavoratrici autonome

Nel 1987, a 16 anni di distanza dalla legge precedente, la legge n.546/1987 estende il diritto al congedo di maternità anche alle lavoratrici autonome. Il diritto al congedo non spetta però al padre lavoratore autonomo, anche se affidatario o adottivo.



a chi spetta

- coltivatrici dirette
- mezzadre
- colone
- imprenditrici agricole a titolo principale
- artigiane
- commercianti



cosa spetta

L'indennità è pari all'80% delle retribuzioni convenzionali giornaliere stabilite per legge anno per anno.

Tali lavoratrici autonome, se iscritte nella rispettiva gestione previdenziale (*) e se in regola con il versamento dei contributi (***) hanno diritto:

- ad un periodo indennizzabile di 5 mesi (2 mesi prima della data del parto e 3 mesi dopo); non è richiesta l'astensione obbligatoria dal lavoro;
- ad un periodo indennizzabile di 30 giorni nel caso di aborto spontaneo o volontaria verificatosi dopo il terzo mese di gravidanza;
- nel caso di adozione o affidamento, ad un periodo indennizzabile di 3 mesi successivi alla data di ingresso del bambino nella famiglia purché il bambino stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o affidamento:
 - i 6 anni di età nel caso di adozione o affidamento preadottivo e non preadottivo di bambini italiani;
 - i 18 anni di età nel caso di adozione o affidamento preadottivo di minori stranieri.

Note:

(*) Per artigiane e commercianti è previsto il termine di 30 giorni dall'inizio del periodo indennizzabile per la presentazione della domanda di iscrizione, variazione e cessazione dell'attività. Per i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli è previsto il termine di 90 giorni dall'inizio dell'attività per la prima iscrizione negli elenchi, per la cessazione e per la variazione del nucleo familiare.

(***) Alle lavoratrici affittacamere, tenute all'iscrizione nella gestione commerciale, può essere riconosciuta l'indennità di maternità se risulta pagato il contributo fisso di maternità (€ 7,49) in occasione del primo pagamento contributivo IVS dell'anno (Invalidità, vecchiaia e supertiti).

Congedo parentale

La legge n. 53/2000 (Governo D'Alema) estende anche le lavoratrici autonome, dal 1° gennaio del 2000, il diritto al congedo parentale: 3 mesi di astensione facoltativa, consecutivi o frazionabili, al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera entro il 1° anno di vita del bambino o della bambina.

■ LEGGE n. 379/1990

La maternità per le libere professioniste

Anche libere professioniste iscritte ad una delle varie casse previdenziali hanno acquisito, in virtù di quanto disposto dalla legge n.379/1990, il diritto all'indennità di maternità. Le disposizioni contenute in quella legge sono state integralmente trasfuse nel Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001) e, successivamente, incisi-vamente innovate dalla legge n. 289/2003.

A tale proposito è opportuno segnalare due modifiche all'articolo 70 del suddetto Testo Unico, per effetto della legge n. 289/2003.

La prima riguarda il concetto di reddito cui fare riferimento, essendo ora circoscritto al «solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito di lavoro autonomo» (sono esclusi quindi redditi diversi), e il periodo in cui tale reddito viene rilevato (si tratta del secondo anno precedente l'evento).

La seconda modifica riguarda l'importo dell'indennità, che non può essere superiore a 5 volte l'importo minimo fissato dalla legge stessa.

Il Testo Unico si occupa delle libere professioniste trasponendo appunto quanto contenuto nella legge n.379/1990, delineando il quadro dei diritti e degli adempimenti per poterne godere.

La categoria delle libere professioniste non è stata, invece, minimamente coinvolta dalle novità introdotte dalla legge in materia di congedi parentali, accordati solo in caso di rapporti di lavoro dipendente o autonomo. Non comprendiamo tale esclusione, soprattutto viste le sostanziali equivalenze fra le due categorie.



a chi spetta

Alle libere professioniste iscritte alle casse previdenziali:

- del notariato;
- degli avvocati e dei procuratori legali;
- dei farmacisti;
- dei veterinari;
- dei medici;
- dei geometri;
- dei dottori commercialisti;
- degli ingegneri e architetti;
- dei ragionieri;
- dei consulenti del lavoro.



cosa spetta

L'indennità è pari all'80% di 5/12 del reddito percepito e denunciato dalla professionista nel secondo anno precedente quello del parto e viene corrisposta per 5 mesi (2 mesi precedenti il parto e 3 mesi successivi). L'importo mensile dell'indennità in ogni caso non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero degli impiegati del commercio.

In caso di aborto entro il 6° mese spetta l'indennità di 1 mensilità; se l'interruzione della gravidanza avviene dopo il 6° mese spetta l'indennità intera (5 mesi).

In caso di adozione o affidamento spetta l'indennità per 3 mesi dalla data di ingresso del bambino in famiglia a condizione che lo stesso non abbia superato i 6 anni di età. Tale limite di età, tuttavia è stato dichiarato illegittimo dalla sentenza n. 371/2003 della Corte Costituzionale, per cui anche in caso di adozione internazionale l'indennità compete anche oltre il limite di 6 anni, purché entro la maggiore età.

■ LEGGE n. 449/1997

La maternità per le lavoratrici parasubordinate

Il Governo Prodi (legge n. 449/1997) ha esteso dal 1998 la tutela della maternità e il diritto all'assegno per nucleo familiare ai soggetti iscritti alla gestione separata dell'Inps.

Sempre il Governo Prodi (Decreto Ministeriale del 12 luglio 2007) ha esteso alle lavoratrici che versano alla gestione separata l'obbligo dell'astensione dal lavoro durante i 5 mesi di congedo per maternità, nonché la corresponsione della relativa indennità. Le lavoratrici a progetto e categorie assimilate, tenute ad astenersi dall'attività lavorativa, hanno inoltre diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. La norma prevede, infine, per i periodi di astensione obbligatoria l'accredito dei contributi figurativi a fini pensionistici.



a chi spetta

- parasubordinate (co.co.co., co.co.pro., collaboratori occasionali);
- venditrici porta a porta;
- libere professioniste iscritte alla gestione separata;
- lavoratrici autonome occasionali;
- associate in partecipazione;
- lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali;
- lavoratrici riconducibili alle categorie “tipiche” (amministratore, sindaco, revisore di società, di associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica).

Per aver diritto alla tutela della maternità i lavoratori iscritti alla gestione separata sono tenuti al versamento della contribuzione maggiorata dello 0,72% e non dovranno risultare iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie né essere pensionati.

Il beneficio spetta in qualità di lavoratori parasubordinati:

- alle madri naturali;
- alle madri o padri (nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta) adottanti o affidatari dalla data di effettivo ingresso del minore in famiglia;
- ai padri (solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre).

I requisiti

- Per le lavoratrici parasubordinate che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate (articolo 1):
 - almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto;
- Per le madri o padri (nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta) lavoratori parasubordinati adottanti o affidatari (articolo 2):
 - almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione o affidamento nazionale purché il bambino non abbia superato i 6 anni di età;
 - almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione o affidamento internazionale anche se il minore abbia superato i 6 anni di età, fino al compimento della maggiore età.
- Per i lavoratori padri parasubordinati che non risultino iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionati:
 - almeno 3 mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono

la data di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre.

Nel caso di flessibilità e di interdizione anticipata il requisito contributivo dovrà essere reperito nei 12 mesi interi precedenti il diverso periodo di congedo richiesto.



cosa spetta

L'indennità di maternità è pari all'80% del reddito medio giornaliero moltiplicato per tutte le giornate comprese nel periodo indennizzabile. Ai fini del computo delle indennità (indennità di maternità, di adozione o affidamento e di paternità) il reddito annuo da prendere a riferimento è quello utile ai fini contributivi nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (2 mesi precedenti la data presunta del parto); per i collaboratori coordinati e continuativi, il reddito effettivamente percepito; per i liberi professionisti, il reddito annuale risultante dalla denuncia dei redditi derivanti da attività libero-professionali.

I lavoratori parasubordinati hanno diritto all'indennità prendendo a riferimento la data presunta del parto per i periodi di:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto;
- 3 mesi dal giorno successivo al parto;
- interdizione anticipata e prorogata per le collaboratrici a progetto, coordinate e continuative e per le associate in partecipazione; nei confronti invece delle libere professioniste che versano nella gestione l'interdizione, sia anticipata che prorogata, è riconoscibile nella sola ipotesi di “gravi complicanze nella gestazione o pregresse forme morbose”;
- parto prematuro per un massimo di 5 mesi (3 post partum + massimo 2 mesi ante partum fruibili dopo il post partum senza ripresa lavoro);
- flessibilità (massimo 1 mese ante partum + 4 mesi post partum).

Indennità di paternità

Spetta al lavoratore parasubordinato per i 3 mesi successivi la data del parto o per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre lavoratrice. Indennità di maternità e adozione:

- nel caso di adozione o affidamento nazionale, l'indennità spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i 6 anni di età;
- nel caso di adozione o affidamento internazionale, l'indennità spetta per i 3 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore anche se lo stesso, al momento dell'adozione o dell'affidamento, abbia superato i 6 anni di età, fino al compimento della maggiore età.

Quanto detto trova applicazione anche nei casi in cui, al momento dell'ingresso in famiglia, il minore si trovi in affidamento preadottivo.

Le particolarità

La lavoratrice madre “parasubordinata” che non versa più, al momento dell'evento indennizzabile (2 mesi prima la data presunta del parto o data d'ingresso del minore nella famiglia), nella gestione separata dei lavoratori autonomi, ma in possesso del requisito delle 3 mensilità:

- ha diritto all'indennità di maternità purché non abbia titolo, come lavoratrice subordinata o autonoma, a prestazioni di maternità di importo superiore;
- ha diritto, a richiesta dell'interessata, al trattamento differenziale a carico della gestione separata quando l'importo della maternità come lavoratrice subordinata o autonoma sia inferiore alla cifra stabilita per legge (per il 2011 389,38 euro al mese).

La lavoratrice parasubordinata iscritta nella gestione separata dei lavoratori autonomi al momento dell'evento indennizzabile (2 mesi prima la data presunta del parto o data di ingresso del minore nella famiglia), ma non in possesso del requisito delle 3 mensilità ha diritto all'indennità di maternità prevista per le lavoratrici subordinate se la stessa, prima

dell'iscrizione come parasubordinata, sia stata lavoratrice dipendente e possa far valere i requisiti per il prolungamento del diritto all'indennità di maternità previsti per tale categoria ossia:

- a) rapporto di lavoro interrotto durante il congedo di maternità;
- b) inizio del congedo di maternità entro 60 giorni dalla data di sospensione, di assenza dal lavoro senza retribuzione, di disoccupazione.

Congedo parentale

Troppo spesso ci si dimentica che dal 1° gennaio del 2007 (ancora una volta, grazie ad un intervento legislativo dell'allora Governo Prodi: articolo 1, comma 788, legge n. 296/2006 – “legge finanziaria 2007”) anche le lavoratrici co.co.pro e categorie assimilate hanno diritto ad congedo parentale della durata di 3 mesi retribuiti al 30% del reddito di riferimento entro il 1° anno di vita del bambino o della bambina.

La contribuzione figurativa

I periodi di astensione dal lavoro per i quali si percepisce l'indennità di maternità sono coperti da contribuzione figurativa valida sia ai fini del diritto alla pensione che della determinazione della pensione stessa.

■ LEGGI n.448/1998 e n.488/1999

Assegno di maternità

Quando si pensa che alla maternità vada riconosciuta una forte valenza sociale, visto che peraltro costituisce spesso ancora per molte donne un condizionamento significativo per quanto riguarda il lavoro, la carriera e l'impegno al di fuori della famiglia, va sempre ricordato che nel 1998, con un governo di centrosinistra, c'è stato il primo intervento legislativo in questa direzione.

Fu il Governo D'Alema, con la legge n. 448/1998, a riconoscere il valore sociale della maternità e ad istituire l'assegno universale di maternità per 5 mesi.

L'assegno di maternità rappresenta ancora oggi l'unico sostegno economico al reddito per le donne che non hanno mai lavorato e che, non essendo iscritte ad alcun fondo previdenziale, non possono beneficiare dell'indennità di maternità. Costituisce, in questo senso, l'acquisizione di un diritto fondamentale ad alta valenza sociale.

Nel 1998, quando fu istituito, l'assegno era pari a 300mila lire al mese, da rivalutare ogni anno in base alla variazione dell'indice Istat. Oggi siamo arrivati ad un importo di 316,25 euro al mese, per un totale di 1.581,25 euro nell'arco dei 5 mesi. Il diritto all'assegno è subordinato a limiti di reddito, alla numerosità della famiglia e ad altre specifiche condizioni considerate attraverso dei parametri: l'Indicatore della Situazione Economica (Ise) e l'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (Isee). Come valore indicativo, per il 2011, per beneficiare dell'assegno il reddito annuo di una famiglia di tre persone non deve superare 32.967,39 euro. L'assegno di maternità è cumulabile con l'assegno per il nucleo familiare, con quello per famiglie con tre figli minori e con le altre indennità erogate dall'Inps e dagli Enti locali.

Viene da chiedersi come mai, in tredici anni, l'importo dell'assegno non sia stato aumentato oltre alla semplice rivalutazione ISTAT, ma è evidente che non possiamo aspettarci interventi di questo tipo da chi sta tagliando tutte le risorse alle politiche sociali.

Nell'anno successivo, il 1999, un altro intervento legislativo da parte sempre di un governo di centrosinistra completa il quadro delle tutele delle donne in attesa di diventare madri. Dopo aver garantito sostegno a tutte le tipologie di lavoratrici e alle donne che non hanno mai lavorato, la legge n. 488/1999 individua le "ultime" categorie di donne che, in virtù di casi particolari, necessitano di un sostegno economico durante

la maternità, stabilendo anche per loro il diritto a beneficiare di un assegno: sono le lavoratrici discontinue.

L'intenzione del legislatore, infatti, fu proprio quella di garantire, almeno per 5 mesi, un reddito minimo ad ogni donna in procinto di diventare madre.

Anche in questo caso l'importo dell'assegno è rivalutato per legge ogni anno: per il 2011 la cifra è di 1.946,88 euro complessivi (389,38 euro al mese).

Nel caso in cui la donna sia già titolare di un trattamento economico di maternità la cui cifra sia inferiore a quella prevista per l'assegno, le spetterà un assegno integrativo della differenza. Con la legge n.488/1999 viene riconosciuto, quindi, il diritto all'assegno di maternità anche alle lavoratrici discontinue (articolo 49, comma 8) con le seguenti caratteristiche:

- a) donne beneficiarie di una qualsiasi forma di tutela della maternità che possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
- b) donne che, al momento della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, abbiano perso da non più di 9 mesi il diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno 3 mesi, di attività lavorativa;
- c) donne licenziate o dimissionarie durante il periodo di gravidanza, che possano far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti alla nascita.

■ LEGGE n.53/2000

Contribuzione figurativa e altre innovazioni

Questa è la nostra legge che ha ampliato e rivoluzionato il sostegno e la tutela alla maternità e introdotto il diritto soggettivo per i padri. Tutti i diritti godibili solo nel primo anno di vita del bambino/a vengono considerati in un tempo molto più ampio che tiene conto dei veri problemi

legati ai primi anni di vita. Viene affrontato il tema del rientro al lavoro dopo la maternità e quello dei “Tempi delle città”, a dimostrazione che il sostegno alla maternità e paternità passa anche attraverso i servizi, l'organizzazione delle città e quindi dei tempi di vita.

Grazie alla legge n.53/2000, emanata anch'essa da un governo di centro-sinistra (Governo D'Alema), sono accreditabili presso l'Inps i contributi figurativi per i 5 mesi di congedo di maternità, anche se si sono verificati al di fuori di un rapporto di lavoro.

Questo vuol dire che anche chi non lavora vedrà accreditati sul proprio conto assicurativo i contributi relativi ai mesi di maternità esattamente alle stesse condizioni di chi lavora. Sono accreditabili, sempre a domanda, i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro anche in caso di anticipazione (per grave rischio per la madre o il bambino) o di prolungamento dopo il parto (per lavori gravosi).

Tali contributi figurativi sono utili per il diritto e per la misura di tutte le pensioni e per il diritto e per la misura dell'assistenza sanatoriale e dell'indennità di disoccupazione. Non sono utili per il diritto alla prosecuzione volontaria (periodo neutro).

I 5 mesi equivalenti al congedo di maternità sono accreditati gratuitamente ma è possibile, a domanda, chiedere ulteriori 6 mesi a riscatto (i 6 mesi usufruibili come congedo facoltativo), come si fa con il periodo di studi universitari (riscatto della laurea). Questo è possibile dal 2000 anche retroattivamente e anche se si è già pensionate.

Per la cronaca, la contribuzione figurativa delle lavoratrici dipendenti in congedo di maternità era già garantita dalla legge n.1204/1971.

La possibilità di accredito dei periodi di maternità al di fuori del rapporto di lavoro fu introdotta dal Decreto Legislativo n.503/1992 (articolo 14, comma 3), ma era limitata solo agli eventi (nascite o adozioni) che si fossero verificati successivamente al 1° gennaio 1994.

Congedo parentale

Contrariamente a quanto stabilito nella prima legge, la n. 1204 del lontano 1971, dal 2000 entrambi i genitori hanno diritto ad un periodo di astensione facoltativa dal lavoro nei primi 8 anni del bambino o della bambina: ciascun genitore può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi, continuativi o frazionabili (180 giorni). Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi. Solo nel caso in cui il padre usufruisca di un periodo di 3 mesi il limite del suo diritto è elevato a 7 mesi e, conseguentemente, il limite complessivo del congedo parentale dei genitori è elevato a 11 mesi. I genitori singoli hanno diritto a 10 mesi di astensione dal lavoro.

Durante l'aspettativa, se goduta fino al compimento del 3° anno di età del bambino o della bambina, si percepisce il 30% della retribuzione per un massimo di 6 mesi (complessivi per i 2 genitori). Tra i 3 e gli 8 anni del bambino o della bambina l'aspettativa invece è retribuita solamente se il reddito non supera l'importo stabilito dall'Inps (il reddito del singolo genitore interessato all'astensione deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione).

La contribuzione ai fini pensionistici è del 100% per 6 mesi. La contribuzione per il periodo restante è coperta fino ad un importo massimo (200% dell'assegno sociale). Gli importi mancanti possono essere riscattati oppure versati tramite contribuzione volontaria.

Per malattia del bambino o della bambina fino a tre anni le assenze non hanno limiti temporali e la copertura previdenziale è gratuita al 100%, dai 3 agli 8 anni ciascun genitore ha diritto a 5 giorni all'anno e la contribuzione previdenziale è ridotta.

Periodi accreditabili

Possono essere accreditati figurativamente periodi non coperti da contribuzione obbligatoria.

Se l'evento (nascita o adozione) è avvenuto prima del 31.12.1999 possono essere accreditati di norma i 2 mesi precedenti la data presunta del parto,

in realtà le settimane reali dal primo giorno di assenza dal lavoro fino al parto, e i 3 mesi successivi al parto. Se l'evento è avvenuto dopo il 1.1.2000 è data facoltà di fruire dell'assenza obbligatoria per maternità e quindi ottenere l'accredito dei contributi figurativi per il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi al parto (complessivamente 22 settimane), se il medico specialista del servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) o il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestano che la permanenza in attività non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

E' accreditabile figurativamente anche il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

Al di fuori del rapporto di lavoro le settimane accreditabili sono 22 fisse e l'eventuale riscatto per il congedo parentale 26 fisse, purché non coperte da altra contribuzione obbligatoria.

Ulteriori innovazioni importanti

La legge n.53/2000 ha riconosciuto anche altri importanti diritti in merito alla tutela della maternità e della paternità:

- ✓ viene riconosciuto al **padre**, finalmente, il diritto autonomo di fruire dell'astensione facoltativa per il proprio figlio indipendentemente da ciò che fa la madre (fino ad allora, ad esempio, se la madre era casalinga o non aveva diritti il padre non aveva il diritto all'astensione facoltativa);
- ✓ viene concessa alla madre gestante la **flessibilità** dell'astensione obbligatoria, cioè la possibilità di scegliere come usufruire del congedo di maternità secondo due diversi schemi: 2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo il parto, oppure 1 mese prima del parto + 4 mesi dopo il parto (stato di salute permettendo);
- ✓ vengono **ampliati i limiti** riguardanti sia l'età del bambino (8 anni), sia la durata dei periodi fruibili, in particolare per il padre (6/7 mesi) e vengono fissati limiti temporali complessivi per i casi di astensione da parte di entrambi i genitori (10 mesi, elevabili ad 11) per incentivare i padri all'utilizzo dei congedi;

- ✓ viene ammesso che, in caso di **parto plurimo**, i periodi di riposo giornaliero di 2 ore al giorno (1 per l'orario di lavoro inferiore a 6 ore) siano raddoppiati e le ore aggiuntive possano essere utilizzate anche dal padre;
 - ✓ viene affermato il diritto della madre lavoratrice ad essere reintegrata nel posto di lavoro con le **stesse mansioni o con mansioni equivalenti** a quelle che aveva prima del congedo di maternità;
 - ✓ viene previsto uno **sgravio del 50%**, nelle aziende con meno di 20 dipendenti, sui contributi a carico del datore di lavoro quando assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori, in astensione obbligatoria o facoltativa di maternità, con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di congedo.
 - ✓ viene concessa alle lavoratrici autonome (una parrucchiera, una titolare di un negozio, ecc) la possibilità di assumere una persona in loro sostituzione per un periodo massimo di 12 mesi usufruendo di uno **sgravio contributivo del 50%**.
-

Il Governo D'Alema quindi ha sostenuto la maternità e i datori di lavoro, sfatando il luogo comune per cui le maternità rappresentano dei costi insostenibili per le aziende. Le indennità vengono pagate dall'Inps, le sostituzioni al datore di lavoro costano meno, quindi: le donne non devono più sentirsi un peso o in colpa per l'azienda nella quale devono essere sostituite!

Viene inoltre affrontato, per la prima volta nella nostra legislazione, il grande tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. A questo proposito la legge n.53/2000 istituisce un contributo economico considerevole, in particolare alle imprese con meno di 50 dipendenti, che presentino progetti per consentire:

- ✓ alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part

time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, turni flessibili, ecc);

- ✓ programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo i periodi di congedo;
- ✓ la sostituzione del lavoratore autonomo che benefici dell'astensione obbligatoria o facoltativa.

La legge n. 53/2000 ha infine previsto una delega al Governo per emanare un decreto legislativo come Testo Unico delle disposizioni vigenti per il sostegno e la tutela della maternità e paternità (il “famoso” Decreto Legislativo n. 151/2001) apportando, nei limiti della normativa già in vigore, le modifiche necessarie per garantire una coerenza logica e sistematica all'ampia normativa prodotta sull'argomento. Questo perché la frammentazione delle leggi sulla maternità rendeva assai difficoltoso, fino ad allora, conoscere nel dettaglio le singole norme e le relative implicazioni, in ogni ambito di lavoro, di professione, o di “non lavoro”. La Ministra Livia Turco ha incaricato così Donata Gottardi (docente universitaria di Diritto del lavoro a Verona e poi parlamentare europea di centrosinistra) della stesura del Decreto Legislativo n.151/2001. Quando si ha un dubbio su questa materia, basta consultare il Decreto Legislativo n.151/2001, c'è tutto!

Si consiglia di fare riferimento al Testo Unico in particolare per quanto riguarda l'innovazione della legge n.53/2000 sui riposi e permessi per i figli con handicap grave (articolo 4, comma 4 bis e articolo 20 della legge n. 53/2000, articolo 42 del Decreto Legislativo n. 151/2001) perché, trattandosi di materia particolarmente delicata, è meglio il riferimento normativo preciso.

Il Capo X del Testo Unico riporta anche tutte le disposizioni speciali per i rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni, il personale militare, il lavoro stagionale, il lavoro a tempo parziale, il lavoro a domicilio, il lavoro domestico, il lavoro in agricoltura, le attività socialmente utili.

■ Indennità di maternità al 100% per tutte

Il sostegno alla maternità è un pilastro fondamentale delle proposte del Pd per le donne e per l'occupazione femminile: per questo abbiamo proposto che l'indennità di maternità sia pari al **100% della retribuzione** per tutte le forme di lavoro e il relativo finanziamento a carico della fiscalità generale. Solo la garanzia del 100% della retribuzione permetterà veramente alla madre e al padre di scegliere chi di loro utilizzerà e per quanto tempo il congedo, proprio perchè fino a quando le donne guadagneranno significativamente di meno all'interno della coppia, la scelta risulterà troppo spesso obbligata da motivi economici (*C. 2618 - Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità giornaliera durante il congedo di maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio*).

■ Congedo di paternità obbligatorio

Rendere obbligatori per tutti i neo papà **4 giorni di astensione dal lavoro** dopo la nascita del figlio, con una indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro. È un modo per sensibilizzare i padri nell'accudimento dei figli e nel sostegno alle neo mamme in un momento particolarmente delicato come quello del post partum. I dati riguardanti i padri lavoratori nel pubblico impiego dimostrano che molti padri utilizzano il primo mese di congedo facoltativo proprio perché pagato al 100% della retribuzione: quindi la misura dell'indennità è un incentivo reale



all'utilizzo (C. 2618 - *Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità giornaliera durante il congedo di maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio*).

■ Congedo parentale “orizzontale”

Istituire un meccanismo di congedo parentale «orizzontale», sino ad ora sconosciuto in Italia, mediante il quale permettere al padre lavoratore e alla madre lavoratrice, nei primi 3 mesi di vita del bambino, di usufruire di **permessi frazionati** dall'attività di lavoro, ripartiti per numero di ore all'interno della stessa giornata, così da seguire costantemente la crescita del proprio figlio, condividendola, senza dover rinunciare a prestare la propria opera al rispettivo datore di lavoro (C. 2618 - *Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità giornaliera durante il congedo di maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio*).

■ Nuovi contributi figurativi

Riconoscere la contribuzione figurativa dei periodi di interruzione del lavoro correlati ad impegni di cura per ogni figlio, naturale o adottivo, e **incrementare del 10% la pensione** maturata per chi abbia avuto almeno due figli. Scopo della proposta è garantire alle donne il raggiungimento di una pensione dignitosa a fronte dell'impegno per lavori di cura che svolgono nell'ambito della famiglia, riconoscendo il valore universale della maternità e dei lavori di cura familiari quali attività indispensabili per la vita della collettività (C. 3114 - *Disposizioni per la concessione di contributi previdenziali figurativi e di incrementi del trattamento di pensione per il riconoscimento dei lavori di cura familiare svolti dai genitori*).

■ Dimissioni anti contraffazione

Stabilire che la lettera di dimissioni volontarie sia sottoscritta su **appositi moduli con validità temporale di quindici giorni**, con un codice alfanumerico progressivo di identificazione ed altre caratteristiche che ne impediscano la contraffazione (C. 3409 - *Disciplina delle modalità di*

sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).

■ **Incentivi per un part -time reversibile e volontario**

Incentivare i datori di lavoro a concedere alle lavoratrici che ne facciano richiesta il lavoro part-time esonerandoli, per tutta la durata del rapporto a tempo parziale, dall'obbligo del versamento dei contributi per le lavoratrici. Incentivare le lavoratrici stesse a chiedere il part time prevedendo che i datori di lavoro restituiscano loro una parte (fino a un terzo) dei contributi risparmiati, a titolo di integrazione della retribuzione. Per le lavoratrici è inoltre prevista la contribuzione figurativa per tutta la durata del rapporto di lavoro parziale incentivato (*C. 3907 - Modifiche all'articolo 9 e introduzione dell'articolo 9-bis della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di misure di incentivazione e di sostegno della flessibilità oraria e del lavoro a tempo parziale*).

■ **Meno tasse per le donne**

Ridurre l'aliquota Irpef sui redditi da lavoro, di qualunque natura ed importo, a favore di tutte le donne alla prima occupazione siano esse lavoratrici dipendenti o autonome, per i cinque periodi d'imposta successivi all'avvio dell'attività lavorativa; la proposta riguarda anche le donne che riprendono a lavorare dopo almeno tre anni di inattività (*C. 3532 - Agevolazioni fiscali a sostegno della partecipazione delle donne al lavoro*).



■ Scalare dalle tasse le spese di cura familiare

Istituire una nuova detrazione fiscale per le spese sostenute per l'assistenza ai figli minori e alle persone non autosufficienti. Ne beneficeranno in particolar modo le famiglie costrette ad affidare la cura dei propri cari a badanti o baby sitter (*C. 2948 - Modifiche all'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni in favore delle madri lavoratrici e di detrazioni per spese di assistenza e cura dei figli minori e di assistenza delle persone non autosufficienti*).

■ Assegno universale per i figli

Destinare a lavoratori dipendenti, parasubordinati e indipendenti un Bonus unico di 3.000 euro l'anno per ogni figlio minore (dunque non solo ai nuovi nati, ma per ogni figlio vivente) riproporzionato al reddito. Un aiuto concreto e continuativo, non contentino una tantum. (pagina 56 del documento *“Europa. Italia. Un progetto alternativo per la crescita. Contributo del PD al programma nazionale di riforme”*).



ALTRE PROPOSTE DI LEGGE PRESENTATE DAL PD ALLA CAMERA DEI DEPUTATI

(elenco aggiornato al marzo 2011)

C. 331	Schirru	Norme in materia previdenziale in favore dei lavoratori che assistono familiari gravemente disabili (29.04.2008)
C. 760	Bellanova	Azioni positive per la realizzazione dell'integrazione delle donne disabili nel mondo del lavoro (06.05.2008)
C. 1173	Pollastrini	Disposizioni per l'eguaglianza tra uomini e donne, in materia di pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici e privati e di effettiva parità (27.05.2008)
C. 1228	Veltroni	Misure a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere in sede di aggiudicazione delle gare di appalto (03.06.2008)
C. 1976	Codurelli	Disposizioni per la tutela delle vittime di vessazioni o maltrattamenti psicologici nell'ambito dell'attività lavorativa (mobbing) (02.12.2008)
C. 2100	Damiano	Norme per l'estensione delle misure di sostegno del reddito dei lavoratori esclusi dall'applicazione degli strumenti previsti in materia di ammortizzatori sociali (23.01.2009)
C. 2157	Miglioli	Disposizioni in materia di tutele sociali e di politiche attive per i lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato (04.02.2009)
C. 2158	Miglioli	Misure di armonizzazione della disciplina in materia di lavoro flessibile (04.02.2009)
C. 2272	Codurelli	Modifiche all'articolo 1 della legge 13 marzo 1958, n. 250, e all'articolo 66 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, per il riconoscimento dell'indennità di maternità in favore delle pescatrici autonome delle acque interne (10.03.2009)

C. 2618	Mosca	Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti l'indennità giornaliera durante il congedo di maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio (15.07.2009)
C. 2948	Mosca	Modifiche all'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni in favore delle madri lavoratrici e di detrazioni per spese di assistenza e cura dei figli minori e di assistenza delle persone non autosufficienti (17.11.2009)
C. 3114	Gnecchi	Disposizioni per la concessione di contributi previdenziali figurativi e di incrementi del trattamento di pensione per il riconoscimento dei lavori di cura familiare svolti dai genitori (13.01.2010)
C. 3120	Mosca	Disposizioni concernenti la concessione di un credito d'imposta in favore delle microimprese che assumono disoccupati con figli di età inferiore a otto anni (14.01.2010)
C. 3201	Vaccaro	Modifica all'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazione per le spese relative alla frequenza di asili nido (10.02.2010)
C. 3268	Santagata	Disposizioni in materia di contributi previdenziali, istituzione della pensione di base e calcolo delle pensioni erogate dalla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (04.03.2010)
C. 3349	Mosca	Introduzione dell'articolo 62-bis.1 del decreto-legge 30 agosto 1993, n. 331, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 ottobre 1993, n. 427, in materia di applicazione degli studi di settore alle lavoratrici libere professioniste in caso di maternità (25.03.2010)
C. 3375	Mighioli	Modifica all'articolo 45 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di riposi e permessi dei genitori adottivi e affidatari (08.04.2010)

- C. 3409 Gatti Disciplina delle modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (20.04.2010)
- C. 3468 Gatti Modifiche agli articoli 41 e 42 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di visita medica preventiva in fase preassuntiva e di provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica
- C. 3469 Miglioli Disposizioni per il contrasto della violenza fisica e della persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa (mobbing) (11.05.2010)
- C. 3532 Maran Agevolazioni fiscali a sostegno della partecipazione delle donne al lavoro (09.06.2010)
- C. 3542 Damiano Agevolazioni per la conversione dei rapporti di collaborazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato, nonché modifiche all'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di limiti di applicazione del contratto di lavoro a progetto, e all'articolo 82 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, in materia di esclusione del costo del lavoro nell'applicazione del criterio del prezzo più basso (14.06.2010)
- C. 3692 Gneccchi Modifiche all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, concernenti i requisiti per l'accesso dei lavoratori e delle lavoratrici al trattamento di pensione (04.08.2010)
- C. 3693 Gneccchi Abrogazione dei commi da 12-sexies a 12-undecies dell'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, concernenti i requisiti per l'accesso delle lavoratrici al trattamento di pensione e la disciplina della ricongiunzione dei periodi assicurativi dei lavoratori ai fini previdenziali, nonché disposizioni in materia previdenziale (04.08.2010)

C. 3846	Gnecchi	Modifiche al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di limite di reddito per la fruizione delle detrazioni per carichi di famiglia, di esenzione delle borse di studio dall'imposizione fiscale nonché di detrazioni per gli interessi passivi relativi a mutui immobiliari e per i premi relativi ad assicurazioni contro il rischio di morte o di invalidità permanente (10.11.2010)
C. 3907	Codurelli	Modifiche all'articolo 9 e introduzione dell'articolo 9-bis della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di misure di incentivazione e di sostegno della flessibilità oraria e del lavoro a tempo parziale (25.11.2010)
C. 4010	Schirru	Modifica all'articolo 1, comma 41, della legge 8 agosto 1995, n. 335, concernente la misura del trattamento pensionistico di reversibilità in favore del coniuge superstite (19.01.2011)
C. 4011	Gnecchi	Modifiche alla legge 8 agosto 1995, n. 335, e altre disposizioni concernenti la misura dei trattamenti pensionistici di reversibilità in favore dei superstiti (19.01.2011)
C. 4016	Bobba	Modifiche alla legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di cumulabilità dei trattamenti pensionistici ai superstiti con i redditi del beneficiario, nonché sottoposizione dei medesimi trattamenti a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito (19.01.2011)
C. 4050	Damiano	Statuto dei lavori autonomi. Delega al Governo in materia di semplificazione degli adempimenti, pagamenti, garanzie del credito, tutela della maternità, revisione dei contributi previdenziali e ammortizzatori sociali (02.02.2011)
C. 4068	Damiano	Norme per promuovere l'avvio di attività autoimprenditoriali dei giovani e delle donne e per lo sviluppo dell'occupazione nonché in materia di trattamento previdenziale dei lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Modifiche al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di detrazioni in favore delle madri lavoratrici (09.02.2011)

Lavoro e maternità: le leggi del centrosinistra

DIRITTI ESISTENTI	INDENNITÀ DI MATERNITÀ (legge n. 1204/1971)	CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO (legge n. 1204/1971 + miglioramenti significativi con la legge n. 53/2000)	ASSEGNO DI MATERNITÀ (legge n. 448/1998 e legge n. 488/1999)	CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (legge n. 1204/1971 e legge n. 53/2000)
FUTURE MAMME				
LAVORATRICI DIPENDENTI	80% della retribuzione (salvo migliore trattamento nel CCNL), per 5 mesi, anticipati dal datore di lavoro ma a carico dell'ente previdenziale di appartenenza	SI 30% della retribuzione per max 180 gg entro i primi tre anni di vita del bambino	SI : 389,38* € al mese, per 5 mesi (o la differenza, nel caso in cui l'indennità già percepita non arrivi a questo importo minimo garantito) (art. 75 D.Lgs.151/2001)	SI (automaticamente dall'Inps)
LAVORATRICI AUTONOME	80% della retribuzione/reddito, (convenzionalmente stabilita per legge ogni anno), per 5 mesi, a carico dell'ente previdenziale di appartenenza	SI 30% della retribuzione per max 90 gg entro il 1° anno di vita del bambino (art. 3, comma 1, L. 53/2000)	SI : 389,38* € al mese, per 5 mesi (o la differenza, nel caso in cui l'indennità già percepita non arrivi a questo importo minimo garantito) (art. 75 D.Lgs.151/2001)	SI (automaticamente dall'Inps)
LAVORATRICI LIBERE PROFESSIONISTE	80% del reddito (denunciato nel 2° anno precedente quello della domanda), per 5 mesi, a carico dell'ente previdenziale di appartenenza	NO	SI : 389,38* € al mese, per 5 mesi (o la differenza, nel caso in cui l'indennità già percepita non arrivi a questo importo minimo garantito) (art. 75 D.Lgs.151/2001)	SI (automaticamente dall'Inps)

<p>LAVORATRICI ISCRITTE GESTIONE SEPARATA INPS (co.co.co., co.co.pro, ecc.)</p>	<p>80% del reddito, per 5 mesi (a condizione che abbia almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo) + diritto alla proroga del contratto per 180 gg (art.59, L.449/1997)</p>	<p>SI (solo per co.co.pro. e categorie assimilate) 30% del reddito di riferimento per l'indennità per max 90 gg entro il 1° anno di vita del bambino (art.1, comma788, L.296/2006)</p>	<p>SI: 389,38* € al mese, per 5 mesi (o la differenza, nel caso in cui l'indennità già percepita non arrivi a questo importo minimo garantito) (art. 75 D.Lgs.151/2001)</p>	<p>SI (automaticamente dall'Inps)</p>
<p>LAVORATRICI ATIPICHE E DISCONTINUE</p>	<p>80% dell'ultima retribuzione, per 5 mesi, a carico dell'ente previdenziale di appartenenza</p>	<p>NO</p>	<p>SI: 389,38* € al mese, per 5 mesi (o la differenza, nel caso in cui l'indennità già percepita non arrivi a questo importo minimo garantito) (art. 75 D.Lgs.151/2001)</p>	<p>SI (su domanda dell'interessata)</p>
<p>DONNE CHE NON BENEFICIANO DI ALCUNA INDENNITÀ (perché non iscritte ad alcun fondo previdenziale)</p>	<p>NO</p>	<p>NO</p>	<p>SI: 316,25* € al mese, per 5 mesi(art. 75 D.Lgs.151/2001)</p>	<p>SI (su domanda dell'interessata)</p>

LEGENDA:

■ innovazioni introdotte grazie a interventi legislativi voluti e realizzati da governi di centrosinistra

* importo stabilito per il 2011 (rivalutato il 1° gennaio di ogni anno)

■ **Congedo di maternità:** periodo di tempo in cui è prevista l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice in procinto di avere un figlio: gli ultimi 2 mesi prima del parto e i primi 3 mesi dopo il parto (1 prima e 4 dopo in caso di flessibilità) oppure i primi 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino in caso di adozione o affidamento preadottivo. I mesi sono 3 in caso di affidamento non preadottivo (cosiddetto collocamento temporaneo o affidamento provvisorio).

Per le adozioni internazionali, sempre nel limite massimo di 5 mesi, a domanda, il congedo può essere usufruito anche prima dell'ingresso in famiglia, durante il periodo di permanenza all'estero per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Si tratta di una vera e propria interdizione al lavoro, a tutela tanto della madre quanto del neonato e in caso di adozione o affidamento per garantire un adeguato periodo di accoglienza.

■ **Congedo di paternità:** periodo di tempo in cui è prevista l'astensione dal lavoro del lavoratore padre, che può essere fruito solo in alternativa al congedo di maternità (in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambini da parte della madre, affidamento esclusivo al padre).

■ **Congedo parentale:** astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore per assistere il proprio figlio, per un totale complessivo tra i due di 10 mesi (elevabile a 11 se il padre ne prende almeno 3); il congedo può essere fruito contemporaneamente dai genitori e il padre può goderne durante il congedo obbligatorio della madre.



■ **Congedo per la malattia:** astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore a causa della malattia del bambino, fino a 3 anni di vita (se adottato fino a 6 anni dall'entrata in famiglia) senza limiti temporali, senza diritto a retribuzione, dai 3 agli 8 anni 5 giorni lavorativi all'anno a ciascun genitore per ciascun figlio, senza diritto a retribuzione o indennità, salvo contratti collettivi più favorevoli.

■ **Gestione separata:** fondo pensionistico dell'Inps dedicato alle categorie di lavoratori che, nel 1995 (anno della Riforma Dini che l'ha istituita), erano escluse dalla tutela previdenziale. Ne fanno parte i liberi professionisti per i quali non sia prevista una specifica cassa previdenziale; i collaboratori a progetto; i collaboratori coordinati e continuativi; i titolari di assegni di ricerca; i beneficiari di borse di studio per la frequenza a corsi di dottorato di ricerca; i medici con contratto di formazione specialistica; gli amministratori locali; i lavoratori autonomi occasionali; gli associati in partecipazione; i venditori a domicilio; gli spedizionieri doganali non dipendenti; i Volontari del Servizio Civile Nazionale (avviati dal 2006 al 2008); i prestatori di lavoro occasionale accessorio.

■ **Contributi figurativi:** i contributi figurativi sono contributi “fittizi” (cioè non versati né dal datore di lavoro né dal lavoratore) che vengono accreditati sulla posizione contributiva nell'ente in cui si è assicurati per i periodi in cui si è verificata un'interruzione/riduzione dell'attività lavorativa. I contributi figurativi sono utili sia per raggiungere il diritto a pensione sia per aumentare l'importo della pensione stessa.

L'introduzione dei contributi figurativi per i periodi di congedo di maternità anche al di fuori del rapporto di lavoro si deve alla legge n.53/2000 (Governo D'Alema). Grazie a questa legge anche chi era già titolare di pensione ha potuto chiedere l'accredito dei contributi figurativi del periodo di congedo di maternità, a prescindere dal momento in cui si sia verificato l'evento di interruzione/riduzione dell'attività lavorativa e vedersi ricostituire la pensione, quindi godere di un aumento della misura per il periodo di maternità.

Deputati



Partito Democratico