

questo ti facilita la vita

DOSSIER



Il congedo parentale

**Come funziona da noi
Cosa succede in Europa
Le novità in discussione**

inserto da staccare

«Aspetto due gemelli, per quanto tempo potrò stare a casa?». «Mia moglie ha un impiego precario, posso prendere la paternità al suo posto?». «I mesi di maternità valgono per la pensione?». In queste pagine, facciamo chiarezza sui diritti e i doveri di chi aspetta un bebè. E sulle proposte che cambieranno le cose

di Maria Benvenuti, Ugo Ettore Di Stefano e Nicoletta Romoli



Cosa dice la legge italiana



— *Federica Mogherini, deputata Pd e Segretario della commissione Difesa della Camera.*

Il congedo e i permessi

Nel nostro Paese i diritti delle lavoratrici in dolce attesa sono tutelati da una legge (il D.Lgs. 151/2001) che, per cominciare, prevede permessi retribuiti per tutte le visite mediche necessarie. E che, poi, impone di astenersi dal lavoro cinque mesi a partire dal settimo o dall'ottavo mese di gravidanza (lo decide la futura mamma, anche in base al parere del ginecologo). Solo in casi particolari, per esempio quando la neomamma ha gravi problemi di salute o se il papà ha l'affidamento esclusivo del neonato, sarà l'uomo a usufruire del congedo che, in questo caso, si chiama di paternità. Esaurita l'astensione obbligatoria, scattano i congedi parentali che, invece, sono facoltativi. Vuol dire che, per ogni necessità legata al bambino, mamma e papà hanno il diritto (non l'obbligo) di astenersi dal lavoro. A questi si aggiungono i permessi in caso di malattia del bebè e quelli per l'allattamento. Una precisazione: le stesse regole valgono anche per chi ha adottato oppure ottenuto l'affidamento di un bambino. In questi casi il congedo obbligatorio scatta quando il piccolo arriva in famiglia e ha una durata diversa: cinque mesi per l'adozione, tre per l'affidamento. Mentre per chi aspetta la nascita di due gemelli (o l'arrivo di due fratellini adottati) la durata di congedi e permessi raddoppia.

ATTENZIONE È importante che la futura mamma comunichi il prima possibile il suo stato di attesa al datore di lavoro. Dall'inizio della gravidanza e fino al primo anno di vita del bambino, infatti, ha diritto a mantenere il posto di lavoro. Eccetto in tre casi: che il licenziamento sia giustificato da un gravissimo motivo estraneo alla maternità (c.d. giusta causa), che il contratto sia scaduto o che l'attività sia cessata.

CHI NE HA DIRITTO Tutti i lavoratori dipendenti (anche con contratto part time, a tempo determinato o in periodo di apprendistato), i collaboratori a progetto e i soci

lavoratori di una cooperativa. I liberi professionisti, invece, decidono autonomamente quando e per quanto tempo interrompere l'attività. Devono solo comunicarlo all'Inps e, se hanno già versato la contribuzione minima prevista per legge, riceveranno l'indennità di maternità. Vediamo ora nel dettaglio come sono strutturati i diversi tipi di congedo.

La maternità obbligatoria

Si chiama così il congedo dal lavoro imposto per legge e della durata di cinque mesi.

COME SI OTTIENE La lavoratrice deve presentare domanda agli sportelli dell'Inps. E, dal primo giorno di congedo, ha diritto a una indennità pari all'80 per cento del suo stipendio. Attenzione: la copertura, in questo caso ma anche per il congedo facoltativo, può essere più alta. Dipende dagli accordi stipulati nel Contratto collettivo della propria categoria. Meglio verificare, allora, se si può contare su condizioni migliori.

I sei mesi facoltativi

Trascorsi i cinque mesi di maternità obbligatoria, ci si trova di fronte a una scelta. La legge, infatti, concede altri sei mesi di astensione dal lavoro: è il congedo facoltativo. La mamma può scegliere di utilizzarlo subito tutto e, perciò, riprendere l'impiego dopo 11 mesi. Oppure di sfruttarlo più in là, un po' per volta, entro i primi 8 anni di vita del bambino. Come per il congedo obbligatorio, anche in questo caso i mesi raddoppiano se la mamma ha avuto due gemelli. Gli stessi diritti valgono per i genitori di bambini in affidamento o adottati. Se, infine, il piccolo ha un grave handicap, la lavoratrice può prolungare l'astensione dal lavoro fino ai 3 anni di età del



— Carme Chacón, ministro della Difesa del Governo spagnolo.



MILESTONE (2)

Un Paese in cui il lavoro è ancora poco "rosa"

L'Italia è al terzultimo posto della classifica europea sull'occupazione delle mamme: lavora il 51,1 per cento delle donne con un bimbo da 0 a 3 anni e il 48,9 per cento di quelle con un figlio tra i 6 e i 14 anni. Non così in Svezia, dove è occupato l'82,5 per cento delle mamme, o in Danimarca, 76,5 per cento. E se i figli sono due, le italiane senza lavoro salgono al 53,2 per cento, o al 70 per cento se hanno tre o più figli. Lo dice il *Family database* di Ocse, l'unico studio europeo su famiglia-lavoro.

bambino. O usufruire di un permesso giornaliero di due ore retribuite. Dopo i 3 anni, invece, papà o mamma hanno diritto a tre giorni di permesso mensile.

ATTENZIONE Anche il papà ha diritto ai sei mesi di congedo facoltativo. Ma se ne usufruiscono entrambi i genitori, la somma del periodo di astensione non può superare i 10 mesi. Vuol dire che, per esempio, la mamma, dopo i cinque obbligatori, può stare a casa altri sei mesi e il papà solo quattro, o viceversa. Un'altra possibilità? Lui può stare a casa con il bebè anche durante la maternità obbligatoria della mamma. Inoltre, se utilizza il congedo facoltativo per almeno tre mesi, questo si allunga da sei a sette mesi. In pratica: la mamma, dopo il congedo obbligatorio, potrà stare a casa altri quattro mesi a cui si aggiungeranno i sette del papà.

COME SI OTTENGONO Occorre dare un preavviso di 15 giorni al datore di lavoro e presentare allo sportello Inps della propria zona l'apposito modello compilato (è il modello AST.FAC SR23). Attenzione: può anche essere scaricato online (www.inps.it) dalla sezione modulistica, compilato e, poi, consegnato allo sportello con i documenti richiesti. In alternativa, da quest'anno, si può anche fare tutto da casa: basta chiedere all'Inps il codice pin e, con questo, accedere alla sezione online. Chi ha un contratto a progetto o Co.co.co., invece, deve scaricare il modulo dalla sezione Gestione separata del sito dell'Inps (modello AST.FAC./GEST.SEP).

Il compenso previsto

Durante il congedo facoltativo si può contare su un'indennità che, fino ai 3 anni di età del bambino, è pari al 30 per cento dello stipendio. Dopo, invece, non è prevista alcuna indennità, tranne in un caso: che il reddito sia inferiore a 14.981,62 euro l'anno (importo lordo valido per il 2010). Anche chi ha un contratto a pro-

getto o Co.co.co., se ha versato tre mesi di contributi alla gestione separata dell'Inps nei 12 mesi precedenti la domanda, ha diritto a un'indennità pari al 30 per cento del proprio compenso. Cambia però la durata del congedo facoltativo: il massimo è di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Il periodo di allattamento

Uno dei momenti più dolci della neomamma? L'allattamento. Per dedicarsi in tutta tranquillità a questo importante compito, chi rientra in ufficio subito dopo la maternità obbligatoria può contare su due ore di permesso al giorno retribuite al 100 per cento (oppure di una, se ha un contratto part-time) finché il piccolo compie un anno. Non ne hanno diritto, invece, le collaboratrici domestiche, le badanti o le neomamme con contratto a progetto.

Le assenze per malattia

Quando il piccolo si ammala, mamma o papà possono alternarsi nello stare a casa anche se hanno già utilizzato tutti i mesi del congedo facoltativo. Fino ai tre anni di età non ci sono limiti: i genitori possono usufruire di tutti i giorni di cui hanno bisogno. Ma attenzione: vengono retribuiti al 100 per cento solo i primi 30 giorni, poi non c'è indennità. Dai 3 agli 8 anni del bambino, invece, cambia tutto: i genitori possono prendere solo cinque giorni di permesso l'anno ciascuno, ma senza alcuna retribuzione. In più, devono presentare domanda allo sportello dell'Inps della propria zona allegando il certificato medico e l'autocertificazione per attestare che l'altro genitore non sta usufruendo dei permessi.



A sinistra, Knut Storberget, a destra, Audun Lysbakken. Entrambi ministri del Governo norvegese

Cosa accade in Europa

Le richieste di Strasburgo

L'Italia, come membro dell'Unione europea, anche su questa materia punta ad allinearsi alle norme in vigore negli altri Paesi. È questo l'obiettivo delle proposte in discussione nel nostro Parlamento per modificare l'attuale legge e introdurre nuove direttive a favore del diritto al congedo del padre.

DUE LEGGI IN SCADENZA In Europa erano in vigore due direttive (la 92/85/CE e la 96/34/CE). La prima stabiliva per le lavoratrici il diritto alla maternità di almeno 14 settimane ininterrotte, ripartite prima e dopo il parto secondo le prassi dei singoli Paesi. La seconda, invece, attribuiva a mamma e papà il diritto al congedo parentale per un periodo minimo di tre mesi fino al compimento degli 8 anni del bambino. Dall'anno scorso, invece, è stata emanata una nuova direttiva (la 2010/18/UE) che cambia le cose. E che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro l'8 marzo 2012. Vediamola nel dettaglio.

Il nocciolo delle regole

Anche se la legge italiana, a differenza di quella di altri Paesi, in parte è già in sintonia con le richieste della Ue, la nuova direttiva europea rappresenta un cambiamento importante. Perché si propone di migliorare «la conciliazione di vita professionale, vita privata e vita familiare e, in particolare, la legislazione comunitaria vigente in tema di protezione della maternità e congedo». Ma anche perché, per la prima volta, si chiede agli Stati membri di definire le sanzioni per chi non rispetta le regole. Ecco, allora, le principali novità:

UN DIRITTO PER TUTTE La nuova normativa si po-



TORB JOHN BERG

trà applicare, a parità di condizioni, a tutti i lavoratori, uomini e donne, titolari di un qualsiasi contratto o rapporto di lavoro. Senza escludere, quindi, chi ne svolge uno a termine o in regime di part-time.

UN MESE IN PIÙ Il periodo di congedo parentale della Ue passa da tre a quattro mesi. Restano, invece, in vigore le norme che definiscono il congedo un diritto individuale (non può essere trasferito tra i due genitori), che riguarda sia i figli naturali sia quelli adottivi e che può essere goduto entro gli 8 anni di vita del figlio.

LA PATERNITÀ OBBLIGATORIA Lo scorso dicembre il Consiglio europeo dell'occupazione affari sociali e pari opportunità ha proposto di attribuire ai padri due settimane di astensione obbligatoria dal lavoro con il 100 per cento della retribuzione. E, per le madri, un congedo di 20 settimane, sempre con l'intera retribuzione. Attenzione, però: su questo tema il Parlamento europeo è ancora diviso e l'emendamento non è stato approvato.

Le differenze tra gli Stati

Al momento, in materia di congedi, ogni Paese continua a regolarsi in modo diverso. Per tutti, vale il divieto di licenziare le lavoratrici durante la gravidanza. E, in alcuni Paesi, come l'Olanda, sono tutelate anche le future mamme con contratto a termine: in pratica, viene sospesa o prorogata la scadenza del contratto. In moltissimi Paesi, poi, anche i padri godono della protezione dal licenziamento durante il congedo parentale. In Gran Bretagna, invece, è motivo di dibattito l'innovativa proposta del vicepremier Nick Clegg, che vuole agevolare i neopadri aumentando il periodo di congedo retribuito e la percentuale di stipendio riconosciuta. L'intento è che siano i



(della Giustizia e della Famiglia) e neopapà, hanno preso 10 settimane di congedo.

Nove Paesi messi a confronto

Nella gran parte degli Stati non è prevista ma, in alcuni Paesi, la normativa, in rapido cambiamento, consente oppure (molto raramente) obbliga anche i papà ad assentarsi dal lavoro. Vediamoli.

LA NAZIONE	IL CONGEDO	L'INDENNITÀ	
BELGIO	3 gg	100%	Sono poi previsti 9 giorni di congedo facoltativo all'82% dello stipendio.
DANIMARCA	14 gg	100%	Il congedo di 2 settimane va usufruito nei primi tre mesi dopo la nascita.
FINLANDIA	18 gg	65%	Il congedo va preso subito dopo la nascita del figlio.
FRANCIA	11+3 gg	100%	Il congedo va preso subito dopo la nascita del figlio.
GRAN BRETAGNA	14 gg	25%	Se lei torna al lavoro, il papà può restare a casa 6 mesi con il 90% di indennità.
ITALIA	0 gg	0	Sono previsti solo congedi facoltativi (sei mesi) fino ai 3 anni del bambino con stipendio al 30% e dopo (fino a 8 anni) senza stipendio.
NORVEGIA	14 gg	80-100%	Mamma e papà possono ripartirsi 46 settimane di congedo al 100% dello stipendio.
SPAGNA	2 gg	100%	In alternativa alla mamma, i padri possono prendere altre 10 settimane di congedo.
SVEZIA	10 gg	100%	Ciascun genitore è tenuto a prendere almeno 60 dei 390 giorni di congedo (all'80% dello stipendio) fino all'ottavo anno del figlio.

genitori a decidere come ripartirsi la licenza dopo il primo periodo obbligatorio. All'opposto, invece, si trova la Romania che, per fronteggiare la grave crisi economica interna al Paese, ha scelto di ridurre a un anno (dai precedenti due) il periodo di maternità retribuito al 70 per cento. Non solo: l'indennità mensile, per tutti, non potrà superare i 790 euro.

I papà che usano i congedi

In Svezia lo fa il 40,2 per cento di loro e, tra questi, il 73 per cento resta a casa dieci giorni. In Norvegia, invece, l'85 per cento dei neopapà prende ben quattro settimane di congedo, soprattutto tra i dipendenti pubblici e nei casi in cui le

mogli lavorano full time e con un incarico ben remunerato. Secondo i dati dell'*European industrial relations observatory*, sono questi i principali Paesi europei in cui i congedi parentali vengono sfruttati anche da lui. E negli altri Stati? In Spagna usufruiscono del congedo quasi solo le donne (il 98 per cento), come in Ungheria, Belgio e Germania, dove solo il 2,1 per cento dei papà resta a casa dal lavoro. In Olanda, Paese in cui il congedo ha una remunerazione più elevata nel settore pubblico (pari al 75 per cento del salario) gli uomini che sfruttano il congedo sono il 40 per cento. Il fattore economico, infatti, incide molto: dove la percentuale di retribuzione prevista è più vicina allo stipendio normale, aumentano i congedi di paternità. Esattamente quello che accade in Danimarca, in Finlandia, in Norvegia e in Svezia.

Il premier David Cameron in congedo di paternità con la sua bimba.

Gli aiuti per le mamme Ue

Si va dalle sei settimane (retribuite almeno al 70 per cento dello stipendio) del Portogallo ai 10 mesi del Regno Unito. Le più fortunate? Le mamme bulgare: possono restare a casa due anni con l'indennità più altri 28 mesi senza stipendio. Sono alcuni dati emersi da un importante studio del 2009 (è il *Family policy council of Europe member states*). Che mettono in luce quante differenze ci siano ancora da colmare nell'Unione europea anche in materia di congedi di maternità. Ma l'argomento è di quelli importanti. E tra gli obiettivi di Strasburgo c'è quello di discuterne al più presto.



OLYCOM

Cosa si sta discutendo in Parlamento



Licia Ronzulli, deputata Pdl a Strasburgo.

Le proposte sul tavolo

Che tenere insieme la vita professionale e quella familiare sia difficile non è una novità. Anche in Lombardia, dove il tasso di occupazione femminile è ai livelli del Nord-Europa, il primo ostacolo delle mamme che lavorano sono proprio i ritmi, gli orari e le esigenze dettate dall'impiego. Lo rivela un'indagine on line promossa dalla Regione Lombardia e conclusa il 31 gennaio scorso (www.regione.lombardia.it). Come migliorare le cose? Oltre che con una nuova legge sui congedi, occorre intervenire su più fronti, dai servizi alle agevolazioni fiscali e finanziarie, ma anche con nuove forme di organizzazione del lavoro. Ecco allora i principali contenuti di alcune delle 20 proposte in discussione in questo periodo nel nostro Parlamento.

I papà più coinvolti

In alcuni disegni di legge si chiede di introdurre i congedi di paternità obbligatori. Lo fanno, per esempio, due proposte (una che ha come prima firmataria l'onorevole Barbara Saltamartini del Pdl, l'altra promossa dall'onorevole Alessia Mosca del Pd) che includono quattro giorni di congedo di paternità obbligatorio. Da usare entro i primi 3 mesi di vita del bambino e con un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Lo scopo? Favorire la condivisione delle responsabilità fra i neogenitori. Ma ci sono anche progetti che puntano più in alto e chiedono, per i papà, un congedo obbligatorio di 10 o 15 giorni. Manca, però, l'accordo su quando utilizzare questa licenza: alcune iniziative impongono di restare a casa subito dopo il parto, altre (come la proposta di Saltamartini e quella di Mosca) lasciano ai neopadri libertà di scelta. Ecco ora i contenuti di alcune altre proposte in discussione in Parlamento.

IL DIRITTO AL PART TIME PER I NEOPADRI

Un'ulteriore svolta potrebbe essere rappresentata dall'introduzione di un diritto al part-time che il neopapà potrebbe, se lo vuole, esercitare entro i sei mesi successivi al parto. In pratica, il lavoratore potrebbe ottenere una riduzione d'orario del 25 per cento.

LA LICENZA A LUI SE LEI È FREELANCE

Negli ultimi anni il nostro mercato del lavoro è cambiato: ci sono sempre più lavoratori autonomi e persone con un contratto discontinuo. Come venire incontro alle esigenze della famiglia se la mamma non ha diritto al congedo di maternità? Il disegno di legge dell'onorevole Saltamartini prevede, in questo caso, il diritto del papà di stare a casa in congedo obbligatorio al posto della mamma.

I CONGEDI A ORE PER ENTRAMBI

Tutte le mamme combattono con il desiderio di continuare a lavorare e, allo stesso tempo, seguire il bambino. Come accade in altri Paesi (per esempio in Belgio), questo potrebbe diventare realtà adottando misure temporanee di riduzione dell'orario. Ecco alcune proposte in discussione.

- Previo accordo con il datore di lavoro, dare la possibilità di utilizzare il congedo parentale "a ore".
- Introdurre un "congedo parentale orizzontale", cioè spalmato sulla settimana di lavoro per un massimo di otto ore per ciascun genitore.
- In alternativa al congedo parentale, trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale non superiore al 50 per cento e per un periodo massimo di un anno.

Le novità da conoscere

Tra le proposte più innovative contenute nei diversi disegni di legge, quattro sono particolarmente interessanti. Vediamole una per una.



Hanne Dahl, eurodeputata danese.



CONTRASTO

Per saperne di più

Chi è in dolce attesa, oltre che nel portale dell'Istituto nazionale previdenza sociale (www.inps.it), può trovare informazioni anche in: www.inail.it (Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro); www.portalecnel.it (Consiglio nazionale dell'economia del lavoro); www.lavoro.gov.it. ([Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#)).

a) AUMENTARE L'INDENNITÀ Non sempre i genitori possono permettersi di sfruttare il congedo parentale: per quel periodo si riceve solo il 30 per cento dello stipendio. Alcuni disegni di legge propongono, quindi, di elevare l'indennità al 50-70 per cento della retribuzione mensile.

b) ALLUNGARE LA MATERNITÀ I nonni non ci sono e il nido costa troppo? C'è chi propone di dare alle mamme un'altra possibilità: allungare la maternità fino ai 3 anni di età del bambino, con una indennità pari al 60 per cento della retribuzione mensile. Ma anche, per gli anni successivi, di poter usufruire del congedo parentale fino a quando il bambino ha finito la scuola elementare.

c) RADDOPPIARE I PERMESSI Se il bambino si ammala, oggi la lavoratrice ha diritto a cinque giorni di permessi retribuiti l'anno. Troppo pochi. Ecco perché alcuni disegni di legge propongono di raddoppiarli e portarli a 10.

d) GARANTIRE LA FLESSIBILITÀ Un'altra proposta innovativa è quella che prevede di restare a casa di più, oltre il congedo obbligatorio e anche, se lo si desidera, fino all'ingresso a scuola del piccolo, senza perdere il posto di lavoro. Poi, quando la mamma torna in ufficio, i mesi (oppure gli anni) di maternità extra saranno calcolati per posticipare il momento della pensione.

Gli altri diritti per la mamma

Tra i tanti argomenti contenuti nel c.d. Collegato Lavoro (L. 183 del 4 novembre 2010) c'è anche la delega al Governo per emanare, entro 24 mesi, alcuni decreti sull'occupazione femminile. Ecco i due punti più importanti per le mamme:

- riordinare gli incentivi all'occupazione e quelli per sostenere i regimi di orario flessibili. E ampliare le possibilità di ottenere un part time o di ricorrere alla formula del telelavoro quando si rientra dalla maternità;
- estendere la durata e incrementare l'indennità dei congedi di maternità in modo da incentivarne l'utilizzo.

Le risorse economiche

Di fronte alle tante proposte di legge per modificare la nostra normativa sul congedo di maternità (in parte illustrate in queste pagine), c'è chi si chiede dove trovare l'enorme quantità di denaro necessaria per attuarle. Soprattutto in un momento di crisi come questo. In realtà la risposta c'è già: si possono usare i risparmi che si ricaveranno con l'applicazione di un'altra normativa. Cioè quella che ha innalzato l'età per la pensione delle dipendenti pubbliche a 65 anni e che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2012. Queste risorse, per legge, sono già state vincolate al Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, una voce di bilancio creata presso la Presidenza del Consiglio dei ministri proprio con questa finalità: «Per interventi dedicati a politiche sociali e familiari, con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici» (L. 122 del 2010). Ecco perché, da più parti, si segnala giustamente la necessità di vigilare affinché questi soldi siano davvero destinati allo scopo, come, per esempio, sostiene il comitato *Pari o Dispare* presieduto da Fiorella Kostoris, docente di Economia politica all'università La Sapienza di Roma e con Presidente onorario l'onorevole Emma Bonino, attuale vicepresidente del Senato.



Cosa ci riserva il futuro



— Ursula von der Leyen, ministro federale tedesco del Lavoro e degli Affari sociali, con i suoi sette figli.

L'indennità universale

Le difficoltà di avere un figlio derivano anche dal fatto che il mercato del lavoro è sempre più costituito da lavori precari o intermittenti e da collaborazioni. Oggi il 43 per cento delle donne italiane sotto i 40 anni e più della metà (55 per cento) di quelle con meno di 30 hanno tutele di gran lunga inferiori a quelle previste nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Oltre al reddito, poi, c'è il problema della pensione. In Germania, per esempio, vengono riconosciuti i contributi a chi si prende cura dei figli sotto i 10 anni d'età. Mentre in Gran Bretagna, per ogni anno speso nella cura di un figlio, è ridotto di 12 mesi il periodo minimo di lavoro necessario per ottenere la pensione. E da noi? In Italia è stata elaborata di recente una proposta da parte del gruppo *Maternità & Paternità*, un'associazione nata un anno fa e formata da studiosi, professionisti e operatori impegnati a vario titolo in associazioni e istituzioni per indicare nuove politiche di Welfare (<http://maternitapaternita.blogspot.com>). Ecco, di seguito, i due punti più importanti delle idee emerse da questo gruppo.

UNA RETRIBUZIONE PER TUTTE Il primo obiettivo è riconoscere un'indennità pari al 150 per cento della pensione sociale a tutte le mamme, indipendentemente dal fatto che abbiano o no un rapporto di lavoro. Il risultato del calcolo è di 669 euro al mese. Naturalmente, nel caso in cui una goda già di tutele più ampie, come quelle del lavoro subordinato, l'indennità s'intende assorbita e non viene corrisposta.

I CONTRIBUTI DA RICONOSCERE Si chiede anche di riconoscere i contributi (a titolo figurativo) utili per la pensione per il periodo di congedo di maternità. La proposta è stata inviata a marzo di quest'anno al Comitato strategico per la conciliazione che è stato istituito dalla Regione Lombardia. Non resta che attendere gli sviluppi.

L'accordo già firmato

Il 7 marzo scorso è stato firmato un accordo tra governo, sindacati e parti sociali che contiene il riconoscimento della necessità di adottare «buone prassi» in materia di conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa. In questo accordo viene sottolineato con molta enfasi il valore di una flessibilità *family-friendly* e, di conseguenza, l'importanza di poter modulare i tempi e gli orari di lavoro nel rispetto delle esigenze dei dipendenti e di quelle dell'impresa. Per raggiungere questo obiettivo è stato così creato un tavolo tecnico che, entro giugno, dovrà verificare la fattibilità della lista delle «buone prassi» elencate in allegato all'accordo. In cima a questa leggiamo: «Una contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione».

In libreria

Per approfondire la materia, ecco due libri utili:

Maternità e congedi parentali. Lavoro dipendente, autonomo e libere professioni di Rossella Schiavone (Ipsos, 40 euro). Un libro che fa chiarezza su tutta la materia dei congedi con particolare attenzione alla sicurezza sul luogo di lavoro. Con utilissime schede riferite alle diverse mansioni e ai possibili rischi legati alla maternità.

Maternità. Le norme per i genitori che lavorano, AA.VV. (Buffetti, 25 euro). Aggiornato con le modifiche al Testo unico della maternità-paternità (D.Lgs. n. 151/2001), questo volume è arricchito da un cd con la modulistica Inps e i modelli personalizzabili.

