

Equal II FASE



**TUTELA E PROMOZIONE
DEL LAVORO
DELLE DONNE
A LIVELLO REGIONALE,
NAZIONALE E
COMUNITARIO**

PARI OPPORTUNITA'

ORIGINARIAMENTE

RIGUARDAVA ORIGINARIAMENTE IL PROBLEMA DELLA **PARITÀ POLITICA E SOCIALE TRA UOMO E DONNA**, A SIGNIFICARE IL TENTATIVO DI DIFESA DELLA DONNA RISPETTO ALLE DISCRIMINAZIONI MASCHILI NEL CAMPO DEL LAVORO.

SUCCESSIVAMENTE

L'ACCEZIONE DI PO SI È ESTESA ARRIVANDO A COPRIRE UN AMBITO PIÙ VASTO E ABBRACCIANDO ANCHE GLI STRUMENTI DI LEGGE E LE **AZIONI POSITIVE VOLTE A EVITARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE SOSTANZIALE NEI CONFRONTI DI UN SOGGETTO O DI UNA PLURALITÀ DI SOGGETTI.**

LA NORMATIVA COMUNITARIA A TUTELA DEL LAVORO DELLE DONNE

- **Dir. 75/117/CEE** del 1967 relativa all'applicazione del principio della **parità delle retribuzioni** tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Dir. 76/207/CEE del 9 febbraio 1976** Direttiva del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.**
- **Dir. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978** Direttiva del Consiglio relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di **sicurezza sociale.**
- **Dir. 86/378/CEE del 24 luglio 1986** Direttiva del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei **regimi professionali di sicurezza sociale.**
- **Dir. 86/613/CEE del 11 dicembre 1986** Direttiva del Consiglio relativa all'applicazione del principio della **parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma**, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Dir. 92/85/CEE del 19 ottobre 1992** Direttiva del Consiglio concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il **miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento**
- **Dir. 96/34/CE del 3 giugno 1996** Direttiva del Consiglio concernente l'accordo quadro sul **congedo parentale** concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.
- **Dir. 97/80/CE del 15 dicembre 1997** Direttiva del Consiglio riguardante **l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.**
- **Dir. 2000/78/CE del 27 novembre 2000** Direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la **parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.**
- **Dir. 2002/73/CE del 23 settembre 2002** Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.**
- **Dir. 2004/113/CE del 13 dicembre 2004** Direttiva del Consiglio che attua il principio della **parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.**
- **Dir. 2006/54/CE del 5 luglio 2006** riguardante l'attuazione del principio delle **pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)**

LA PARITA' UOMO-DONNA NEL LAVORO

Gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle PO possono essere di vario tipo e, infatti, la legislazione vigente vieta espressamente qualsiasi discriminazione, anche indiretta, fondata su sesso, lingua o religione che riguardi:

- l'accesso al lavoro;**
- l'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni;**
- la progressione nelle carriere;**
- la retribuzione.**

IL NUOVO D.LGS. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

DISCRIMINAZIONI DIRETTE ED INDIRETTE

❖ **DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga

❖ **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari

MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI

Sono considerate discriminazioni anche:

- **le molestie**, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- **le molestie sessuali**, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo
- **i trattamenti sfavorevoli** da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne

Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di tali comportamenti sono **nulli** se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO AL LAVORO

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

- È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
- Sono vietate le discriminazioni per la partecipazione ed iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, nonché all'affiliazione e all'attività in organizzazioni sindacali di vario genere.
- Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso».

La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

ECCEZIONI: i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione (es. attività nell'ambito delle arti, della moda, ecc.).

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE RETRIBUTIVA

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

LA LAVORATRICE HA DIRITTO ALLA STESSA RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE QUANDO LE PRESTAZIONI RICHIESTE SIANO UGUALI O DI PARI VALORE.

I SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DEBONO ADOTTARE CRITERI COMUNI PER UOMINI E DONNE.

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA E NELLA CARRIERA

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

È VIETATA QUALSIASI DISCRIMINAZIONE FRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA L'ATTRIBUZIONE DELLE QUALIFICHE, DELLE MANSIONI E LA PROGRESSIONE NELLA CARRIERA.

DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE NELL'ACCESSO ALLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER CAUSA DI MATRIMONIO

(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente **dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione stessa**, sia stato disposto per causa di matrimonio. In tale periodo, sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice, salvo che la donna stessa le confermi entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

Il datore di lavoro deve provare che il licenziamento della lavoratrice sia stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

PROVVEDIMENTO AVVERSO LE DISCRIMINAZIONI

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni in materia di tutela del lavoro delle donne,
su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente,
il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi,
convocate le parti e assunte sommarie informazioni,
se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso,
oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita,
ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo,

la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Contro il decreto è ammessa entro 15 giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice,
che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Legge 10 aprile 1991, n. 125 (come modificata ed integrata dal Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196)

AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

OBIETTIVI: favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate **azioni positive per le donne**, tese a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

LE AZIONI POSITIVE HANNO LO SCOPO DI:

- a) **eliminare le disparità** di fatto di cui le donne sono oggetto **nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;**
- b) **favorire** la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso **l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;**
- c) **favorire l'accesso al lavoro autonomo** e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) **promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate** e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) **favorire**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali** e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ALL'ATTUAZIONE DELLA LEGGE 125/91 SONO PREPOSTI:

- ❑ **il Comitato Nazionale** per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, presieduto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e composto da:
 - ❖ rappresentanti di sindacati, centrali cooperative, associazioni femminili operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro, dalla Consigliera nazionale di parità. Inoltre, partecipano alle riunioni del Comitato senza diritto di voto esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche con competenze in materia di lavoro e rappresentanti della Pubblica Amministrazione;

- ❑ **il Collegio Istruttorio**, organismo a carattere tecnico istituito per l'istruzione degli atti relativi all'individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato e ai Consiglieri di parità. L'organo collegiale è presieduto dal Vice Presidente del Comitato Nazionale di Parità e composto da:
 - ❖ magistrati, un dirigente del ruolo dell'Ispettorato del lavoro, dagli esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche con competenze in materia di lavoro che partecipano alle riunioni del Comitato senza diritto di voto e dalla consigliera nazionale di parità;

- ❑ **le consigliere e i consiglieri di parità**, istituiti su base nazionale, regionale e provinciale; svolgono funzioni di promozione e controllo sull'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

AZIONI POSITIVE E IMPRENDITORIALITA'

Legge 25 febbraio 1992, n. 215 AZIONI POSITIVE PER L'IMPREDITORIA FEMMINILE

OBIETTIVI:

- ❑ FAVORIRE LA CREAZIONE E LO SVILUPPO DELL'IMPREDITORIA FEMMINILE, ANCHE IN FORMA COOPERATIVA;**
- ❑ PROMUOVERE LA FORMAZIONE IMPREDITORIALE E QUALIFICARE LA PROFESSIONALITÀ DELLE DONNE IMPREDITRICI;**
- ❑ AGEVOLARE L'ACCESSO AL CREDITO PER LE IMPRESE A CONDUZIONE O A PREVALENTE PARTECIPAZIONE FEMMINILE;**
- ❑ FAVORIRE LA QUALIFICAZIONE IMPREDITORIALE E LA GESTIONE DELLE IMPRESE FAMILIARI DA PARTE DELLE DONNE;**
- ❑ PROMUOVERE LA PRESENZA DELLE IMPRESE A CONDUZIONE O A PREVALENTE PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEI COMPARTI PIÙ INNOVATIVI DEI DIVERSI SETTORI PRODUTTIVI.**

**POSSONO ESSERE
CONCESSI:**

CONTRIBUTI PER L'ACQUISIZIONE DI:

- **IMPIANTI ED ATTREZZATURE SOSTENUTE PER L'AVVIO;**
- **ATTIVITÀ COMMERCIALI E TURISTICHE O DI ATTIVITÀ NEL SETTORE DELL'INDUSTRIA, DELL'ARTIGIANATO, DEL COMMERCIO O DEI SERVIZI;**
- **PROGETTI AZIENDALI CONNESSI ALL'INTRODUZIONE DI QUALIFICAZIONE E DI INNOVAZIONE DI PRODOTTO, TECNOLOGICA OD ORGANIZZATIVA;**
- **SERVIZI DESTINATI ALL'AUMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ, ALL'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, AL TRASFERIMENTO DELLE TECNOLOGIE, ALLA RICERCA DI NUOVI MERCATI PER IL COLLOCAMENTO DEI PRODOTTI, ALL'ACQUISIZIONE DI NUOVE TECNICHE DI PRODUZIONE, DI GESTIONE E DI COMMERCIALIZZAZIONE, NONCHÉ, PER LO SVILUPPO DI SISTEMI DI QUALITÀ.**

A:

- **SOCIETÀ COOPERATIVE E DI PERSONE, COSTITUITE IN MISURA NON INFERIORE AL 60% DA DONNE;**
- **SOCIETÀ DI CAPITALI LE CUI QUOTE DI PARTECIPAZIONE SPETTINO IN MISURA NON INFERIORE AI 2/3 A DONNE E I CUI ORGANI D'AMMINISTRAZIONE SIANO COSTITUITI PER ALMENO I 2/3 DA DONNE;**
- **IMPRESE INDIVIDUALI GESTITE DA DONNE CHE OPERINO NEI SETTORI DELL'INDUSTRIA, DELL'ARTIGIANATO, DELL'AGRICOLTURA, DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI;**
- **IMPRESE O LORO CONSORZI, ASSOCIAZIONI, ENTI, SOCIETÀ DI PROMOZIONE IMPRENDITORIALE ANCHE A CAPITALE MISTO PUBBLICO E PRIVATO, I CENTRI DI FORMAZIONE E GLI ORDINI PROFESSIONALI CHE PROMUOVONO CORSI DI FORMAZIONE IMPRENDITORIALE O SERVIZI DI CONSULENZA E DI ASSISTENZA TECNICA E MANAGERIALE RISERVATI PER UNA QUOTA NON INFERIORE AL 70% A DONNE.**

La legge 215 prevede agevolazioni per le imprese femminili che svolgano la loro attività nelle seguenti sezioni della Classificazione Istat ATECO'91:

- **“agricoltura”**
 - A) AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA
 - B) PESCA, PISCICOLTURA E SERVIZI ANNESSI

- **“manifatturiero ed assimilati”**
 - C) ESTRAZIONE DI MINERALI
 - D) ATTIVITA' MANIFATTURIERE
 - E) PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA
 - F) COSTRUZIONI

- **“commercio, turismo e servizi”**
 - G) COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA
 - H) ALBERGHI E RISTORANTI
 - I) TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI
 - J) INTERMEDIAZIONE MONETARIA E FINANZIARIA
 - K) ATTIVITA' IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, ALTRE ATTIVITA' PROFESSIONALI ED IMPRENDITORIALI
 - M) ISTRUZIONE
 - N) SANITA' E ALTRI SERVIZI SOCIALI
 - O) ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI

Nel caso di programmi di investimento che riguardino, nell'ambito della stessa unità locale, lo svolgimento di attività relative a differenti settori, si considera l'attività “prevalente”.

NELLA REGIONE ABRUZZO

La Legge Regionale 143/95, nel testo modificato con Legge 96/97, promuove lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

Beneficiarie di agevolazioni finanziarie sono **imprese** che abbiano sede legale, operativa ed amministrativa nel territorio abruzzese, con numero di addetti **non superiore a 50 unità** che presentino carattere di **innovazione nel prodotto, nel processo o nel modello organizzativo** e che rientrino in una delle seguenti tipologie:

- società nelle quali i 2/3 del capitale sociale siano di proprietà di donne e nelle quali la compagine sociale sia costituita per 2/3 da donne e i cui organi di amministrazione siano per i 2/3 costituiti da donne;
- ditte individuali o società di cui siano titolari o soci donne.

L. R. 10 luglio 1998, n. 55. (art. 4) Legge quadro in materia di politiche regionali di sostegno all'occupazione (come mod. dalla L.R. 142/2000).

Promozione di nuove imprese a struttura societaria o cooperativistica.

La Regione sostiene la creazione di cooperative, di piccole cooperative, di società che, per le caratteristiche soggettive dei soci, per la localizzazione geografica, per la natura del settore in cui intervengono, siano suscettibili di determinare incrementi dei livelli occupazionali.

Le agevolazioni sono conseguentemente erogate in funzione:

- a) della composizione soggettiva dell'impresa, che tra **i soci deve annoverare, in misura non inferiore al 50%**, soggetti compresi in almeno una delle seguenti categorie:
- disoccupati over 40 iscritti nelle liste di collocamento;
 - **donne iscritte nelle liste di collocamento;**
 - altri lavoratori disoccupati o inoccupati iscritti da almeno 6 mesi nelle liste di collocamento;
 - lavoratori in Cassa integrazione guadagni straordinaria ovvero percettori del trattamento di disoccupazione speciale;
 - lavoratori espressamente individuati in accordi per la gestione di esuberanti nel caso di crisi aziendali, di settore e di area, ed ulteriori categorie di lavoratori determinate dalla Commissione di cui all'art. 16 della L.R. 16 settembre 1998, n. 76;
 - soggetti in condizioni di disagio sociale
- b) dell'esigenza di riservare una quota delle risorse disponibili alla promozione di iniziative imprenditoriali nelle aree afflitte da situazioni di particolare svantaggio occupazionale;
- c) della riserva di una quota dei finanziamenti disponibili alla promozione di iniziative complesse, articolate su pacchetti progettuali complementari ed interagenti, in quanto territorialmente concentrati, ovvero settorialmente interconnessi, proposti attraverso Associazioni imprenditoriali, Enti bilaterali, Organismi pubblici e privati in possesso di qualificata esperienza nella promozione d'impresa, che ne curino l'assistenza progettuale.

NATURA E FINALITA' DELLE AGEVOLAZIONI

Possono essere corrisposte agevolazioni, coerenti con il limite degli "aiuti de minimis", in relazione alle seguenti fattispecie:

- avvio di una nuova impresa individuale; per "nuova impresa" si intende quella che al momento della presentazione della domanda di finanziamento non ha ancora conseguito ricavi desumibili dai registri contabili alla cui tenuta l'azienda è obbligata ai sensi della normativa civilistica fiscale, a norma dell'art. 4 c. 7 della L. 16/9/97 n. 101;
- rilevazione della titolarità di attività pre-esistenti;
- acquisizione della qualità di socio in società, o cooperative di produzione e lavoro, pre-esistenti.

Le agevolazioni erogabili consistono in:

- per il punto a) contributo a fondo perduto alle spese di investimento ed a quelle di gestione per il primo anno di attività, complessivamente non superiore a 25.822,84 EURO;
- per il punto b) concorso alle spese di investimento, in misura complessivamente non superiore a 25.822,84 EURO, di cui il 20% erogabile in termini di prestito quinquennale senza interessi;
- per il punto c) concorso alle spese di acquisizione delle partecipazioni societarie, in misura non superiore a 15.493,70 EURO.

L.R. 17 aprile 2003, n. 7. (art. 6)

Disposizioni finanziarie per la redazione del bilancio annuale 2003 e pluriennale 2003-2005 della Regione Abruzzo (legge finanziaria regionale 2003).

“Art. 6

- 1. La promozione di iniziative imprenditoriali** eco-compatibili nel territorio dei parchi e delle riserve naturali e quella riguardante **l'imprenditorialità femminile innovativa**, continuano a trovare la loro disciplina, rispettivamente, nella L.R. 17 dicembre 1996, n. 136, e successive modificazioni ed integrazioni, e nella L.R. 22 dicembre 1995, n. 143, così come modificata dalla L.R. 16 settembre 1997, n. 96, fino al 31 dicembre 2005.”

LA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

La **Legge 8 marzo 2000, n. 53 (modificata dal D.lgs. 151/2001)** reca disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città, con l'obiettivo tra gli altri di consentire ai genitori una reale distribuzione dei compiti di cura dei figli.

In particolare, l'art. 9 della Legge ha introdotto **forme di flessibilità dell'orario**, con riferimento in via prioritaria, ma non esclusiva, alla cura dei figli prevedendo **contributi a favore di aziende** che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, quali:

- a) progetti per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità di orario;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo i periodi di congedo;
- c) progetti che consentono la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

CONGEDI PARENTALI

ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO PER PARTO

- LA DURATA COMPLESSIVA DEL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA È PARI A 5 MESI, 2 PRIMA LA DATA PRESUNTA E 3 DOPO IL PARTO O, A SCELTA, 1 PRIMA LA DATA DEL PARTO E 4 MESI DOPO.
- LE LAVORATRICI HANNO DIRITTO AD UN'INDENNITÀ GIORNALIERA PARI ALL'80% DELLA RETRIBUZIONE PER TUTTO IL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

NEI PRIMI 8 ANNI DI VITA DEL BAMBINO CIASCUN GENITORE HA DIRITTO DI ASTENERSI DAL LAVORO.

LE **ASTENSIONI FACOLTATIVE** DAL LAVORO DEI GENITORI NON POSSONO COMPLESSIVAMENTE ECCEDERE IL LIMITE DI **10 MESI**.

NELL'AMBITO DI TALI LIMITI, IL DIRITTO DI ASTENERSI DAL LAVORO COMPETE:

- A) ALLA MADRE LAVORATRICE, TRASCORSO IL PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA, PER UN PERIODO CONTINUATIVO O FRAZIONATO NON SUPERIORE A 6 MESI;
- B) AL PADRE LAVORATORE, PER UN PERIODO CONTINUATIVO O FRAZIONATO NON SUPERIORE A 6 MESI;
- C) QUALORA VI SIA UN SOLO GENITORE, PER UN PERIODO CONTINUATIVO O FRAZIONATO NON SUPERIORE A 10 MESI.

PER I PERIODI DI ASTENSIONE FACOLTATIVA, AI LAVORATORI E ALLE LAVORATRICI È DOVUTA UN'INDENNITÀ PARI AL 30% DELLA RETRIBUZIONE.

LE DISPOSIZIONI DEL PRESENTE ARTICOLO TROVANO APPLICAZIONE ANCHE NEI CONFRONTI DEI GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI.

CASI PARTICOLARI

Parto prematuro

Nell'ipotesi di parto anticipato, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post partum, nel limite complessivo dei 5 mesi. Per usufruirne è necessario presentare all'ente datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data del parto, il relativo certificato o la dichiarazione sostitutiva.

Astensione obbligatoria del padre lavoratore

Il padre lavoratore ha il diritto di astenersi dal lavoro nei 3 mesi successivi alla nascita del figlio, nei soli casi di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre.

L'interessato dovrà rendere, in caso di morte o abbandono della madre, la dichiarazione sostitutiva; negli altri casi dovrà presentare la relativa attestazione.

Al padre lavoratore si applicano le disposizioni che prevedono il divieto di licenziamento durante i periodi di astensione obbligatoria per maternità e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.

Il periodo di astensione fruito dal padre lavoratore è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità ed alle ferie. I contributi dovranno essere commisurati all'intera retribuzione percepita per cui l'amministrazione, per i periodi di astensione obbligatoria, è tenuta al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte. Tale obbligo contributivo sussiste anche ai fini del trattamento di fine servizio e del trattamento di fine rapporto. E' riconosciuto anche al padre lavoratore il diritto alla copertura previdenziale del periodo di astensione obbligatoria quando il periodo si ponga al di fuori del rapporto di lavoro.

NEI CASI DI ASTENSIONE DAL LAVORO
DISCIPLINATI DALLA LEGGE 53/2000,
LA LAVORATRICE E IL LAVORATORE HANNO
DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO
E, SALVO CHE ESPRESSAMENTE VI RINUNCINO,
AL RIENTRO NELLA STESSA UNITÀ PRODUTTIVA
OVE ERANO OCCUPATI AL MOMENTO
DELLA RICHIESTA DI ASTENSIONE O DI CONGEDO
O IN ALTRA UBICATA NEL MEDESIMO COMUNE;
HANNO ALTRESÌ DIRITTO DI ESSERE **ADIBITI**
ALLE MANSIONI DA ULTIMO SVOLTE
O A MANSIONI EQUIVALENTI.

SPECIFICHE TUTELE SONO STATE PREVISTE IN CASO DI GRAVIDANZA ANCHE PER LE LAVORATRICI AUTONOME E LE LIBERE PROFESSIONISTE

- LEGGE 29 DICEMBRE 1987, n. 546 *INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI AUTONOME*

- LEGGE 11 DICEMBRE 1990, n. 379 *INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LIBERE PROFESSIONISTE*

- *D.M. 4 aprile 2002 Attuazione dell'art. 80, comma 12, della L. 23 dicembre 2000, n. 388. Tutela relativa alla maternità ed agli assegni al nucleo familiare per gli iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335.*

NEI CONFRONTI DI LIBERE PROFESSIONISTE E LAVORATRICI AUTONOME È CORRISPOSTA **UN'INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER I PERIODI DI GRAVIDANZA E PUERPERIO COMPRENDENTI I 2 MESI ANTECEDENTI LA DATA PRESUNTA DEL PARTO E I 3 MESI SUCCESSIVI LA DATA EFFETTIVA DEL PARTO.**

TALE INDENNITÀ VIENE CORRISPOSTA IN MISURA PARI ALL'80% DI 5/12 DEL REDDITO PERCEPITO E DENUNCIATO AI FINI FISCALI NEL SECONDO ANNO PRECEDENTE A QUELLO DELLA DOMANDA.

L'INDENNITÀ SPETTA ALTRESÌ PER L'INGRESSO DI UN BAMBINO ADOTTATO O AFFIDATO IN PREADOZIONE, A CONDIZIONE CHE NON ABBAIA SUPERATO I 6 ANNI DI ETÀ E IN CASO DI ABORTO, SPONTANEO O TERAPEUTICO, VERIFICATOSI NON PRIMA DEL 3° MESE DI GRAVIDANZA.