

FamilyWay è un Associazione costituitasi nel 2008 con la finalità specifica di tutelare e far attuare in concreto i diritti dei lavoratori connessi con la famiglia, - come garantiti anche dal D.Lgs 151/2001, “*Tutela e sostegno della maternità e della paternità*” - , con particolare attenzione al personale navigante del settore aereo .

In questi sei anni di attività, avendo rilevato la necessità di chiarire alcune criticità emerse proprio nell’applicazione di tale norma e reiteratamente denunciate dagli stessi lavoratori, ci siamo più volte confrontati con le diverse istituzioni competenti, quali il Garante per l’infanzia, le Consigliere di parità, la Commissione infanzia, senza tuttavia ottenere mai un reale sostegno o un’efficace azione propulsiva di garanzia per il rispetto di principi già contemplati da oltre sei decenni nella carta costituzionale.

E’ ben noto come, in tempi recenti, per far fronte alla grave crisi economica che il paese sta attraversando da anni, Governo e parti sociali abbiano consentito alle aziende una progressiva, ma inesorabile, “*flessibilità contrattuale*” che, rendendo sempre più sottile **la linea di demarcazione tra tutele suscettibili di contrattazione e diritti indisponibili, ha sensibilmente eroso le conquiste così faticosamente ottenute nella lunga lotta intrapresa per assicurare un’effettiva tutela dei minori e dell’istituzione familiare in genere.**

Le conseguenze di una simile scelta hanno concorso con gli effetti prodotti da altre misure anti-crisi, gravando - con un impatto drammaticamente negativo- sulla conciliabilità dei tempi e della qualità tra vita e lavoro delle persone, con ricadute ancor più pesanti sulla condizione dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri, tenuti ad assolvere contemporaneamente il ruolo di responsabili prestatori di lavoro insieme a quello, così delicato ed insostituibile, di genitori.

Un ruolo, quest’ultimo, da cui derivano, interconnettendosi tra loro, equilibri che si ripercuotono in modo determinante non soltanto sul microcosmo familiare, ma sull’intera società, oltre che direttamente sull’economia complessiva del nostro paese. Non può, infatti, disconoscersi che l’eccessivo tasso di denatalità è uno dei fattori principali dell’attuale crisi economica italiana, essendo l’Italia ridotta ormai ad un paese di vecchi.

A riprova del fondamento di tale oggettiva valutazione, è stato da poco previsto, ed approvato, un incentivo economico, denominato “bonus bebè” che tuttavia, ovviamente, non può costituire una misura sufficiente per risolvere i problemi legati ad una questione così complessa.

C’è, infatti, una estrema urgenza di regolare, con apposite disposizioni normative a sostegno della salute e della condizione economica e sociale della gestante e madre lavoratrice come del padre lavoratore, l’intera materia delle condizioni di lavoro e del trattamento economico dei genitori, non di rado anche monoaffidatari, di figli minori e delle tutele dovute a questi ultimi.

L’attuale Governo ha ritenuto che sia giunto il momento di rivedere, ordinare ed aggiornare l’intero impianto legislativo, confuso ed affollato di disposizione stratificatesi e non di rado tra loro contrastanti che, fino ad oggi, ha regolato obblighi e diritti di genitori e bambini facenti parte consistente del mondo del lavoro, al fine di rafforzarne i principi di tutela **con particolare attenzione agli interessi del bambino, intesi nelle accezioni relazionali e affettive.**

FamilyWay condivide in pieno tale prospettiva che, finalmente fa proprio lo spirito stesso per cui l’Associazione è nata, riconoscendo che quei suoi sforzi, spesso vanificati e delusi dalla indifferenza di una politica attenta ad interessi ben più remunerativi, debbono essere condivisi per la sopravvivenza dell’intera collettività.

Per questo oggi siamo qui: e non solo come rappresentanti di questa Associazione, ma anche, e prima di tutto, come madri e padri di quei figli, “naturali” ed “adottivi”, che senza alcuna giustificazione ragionevole, sono stati gravemente penalizzati dalla normativa attualmente vigente. Una normativa che, violando espressamente quel principio che avrebbe dovuto assicurare a tutti una identica uguaglianza di fronte alla legge, ha invece consentito, per motivi esclusivamente economici, di riservare ad alcuni di loro tutele più attenuate e diritti meno ampi.

La specialità degli interventi legislativi susseguitisi nel corso degli ultimi anni ha, di fatto, permesso di snaturare, almeno in alcuni comparti come quello della navigazione aerea, la finalità stessa che aveva invece ispirato la norma generale ed obbligatoria di garanzia a tutela della famiglia voluta dall’assemblea costituente, affossandola con il pretesto di un doveroso rispetto delle regole di concorrenza sul mercato internazionale. Accecato da tale falso obiettivo, il legislatore ha così trascurato del tutto, in nome di una protezione dei posti di lavoro, un valore fondamentale ribadito anche da tutte le più recenti Direttive europee, cioè quello del divieto, per tutti gli stati membri della UE, di riduzione del livello generale di protezione dei lavoratori già negli stessi raggiunto.

In tale contesto, anche la giurisprudenza nelle pronunce dei nostri tribunali si è dichiarata impotente ad accogliere l’implorante domanda di giustizia reiteratamente proposita.

Allo scopo di correggere queste evidenti distorsioni, esporremo le nostre proposte inerenti lo schema di decreto legislativo 157 con riferimento al D. Lgs 151/2001 ed ai decreti che lo richiamano.

INDICE PROPOSTE DI MODIFICA
PROPOSTE DI MODIFICA DELLO SCHEMA DI DECRETO
LEGISLATIVO 157 CON RIFERIMENTO AL DECRETO LEGISLATIVO
151/2001 ED AI DECRETI CHE LO RICHIAMANO

DECRETO LEGISLATIVO 151/2001

ARTICOLO 22: TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

- COMMA 2 MODALITA' DI EROGAZIONE DELL' INDENNITA' DI MATERNITA'
- PRESCRIZIONE AI SENSI DELL' EX ART. 6 LEGGE 138/43

ARTICOLO 23: CALCOLO DELL' INDENNITA'

- DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE RIFERITA AL CALCOLO DELL'INDENNITA'
- CALCOLO DELLE ORE RETRIBUITE PER LAVORI SUSCETTIBILI A VARIAZIONI ORARIE MENSILI LEGATE ALLA STAGIONALITA'

ARTICOLO 26: ADOZIONI E AFFIDAMENTI

- INTERRUZIONE PROCEDURA ADOTTIVA E CONGEDO MATERNITA'

ARTICOLO 32: CONGEDO PARENTALE

- ESTENSIONE FINO AD ANNI 18
- RETROATTIVITA' DELLA NORMA PER I GENITORI DEI BAMBINI CHE HANNO GIA' COMPIUTO GLI 8 ANNI
- GIORNI AGGIUNTIVI DI CONGEDO PER I GENITORI CHE NON POSSONO USUFRUIRE DEL CONGEDO ORARIO

ARTICOLO 53 LAVORO NOTTURNO

- ESTENSIONE FACOLTA' DI ESONERO AI GENITORI CON AFFIDO CONDIVISO
- ESTENSIONE FACOLTA' DI ESONERO AD UNO DEI GENITORI QUANDO ENTRAMBI SONO IMPIEGATI IN LAVORI DIURNO/NOTTURNI
- RINUNCIA PREVENTIVA DEL DIRITTO
- RISOLUZIONE DI CONTRADDIZIONI LEGISLATIVE CHE ESCLUDONO I LAVORATORI DAL DIRITTO

Per un raffronto puntuale tra le disposizioni introdotte dal provvedimento, la normativa vigente e le nostre proposte di modifica in ciascuna materia, si rinvia all'apposito testo a fronte nel presente documento.

D. Lgs Marzo 2001, n. 151/2001

Articolo 22 Trattamento economico e normativo

Comma 2

Modalità di erogazione dell' Indennità di maternità

CHIEDIAMO una maggior chiarezza e comprensibilità del testo che dovrebbe prevedere una identica modalità di erogazione dell'indennità, **senza alcuna deroga, per tutte le lavoratrici subordinate, quindi con anticipazione dell' indennità in busta paga a carico del datore di lavoro, con successivo conguaglio tra azienda ed ente previdenziale; questo è infatti il criterio maggiormente seguito ed il più idoneo a garantire l' immediatezza dell' erogazione.**

Abbiamo rilevato che la modalità di erogazione che prevede, invece, il pagamento diretto della prestazione da parte dell' ente previdenziale alla lavoratrice, è causa di **gravi ritardi (da due a sei mesi) nel pagamento rispetto alla data di inizio del congedo maternità, come documentalmente comprovato.** Tali ritardi stanno penalizzando gravemente le lavoratrici in maternità ed i loro bambini.

Articolo 22 Trattamento economico e normativo

Prescrizione

Si richiede l'abrogazione dell'ex art. 6 della Legge n 138 del 1943, tuttora vigente, in virtù del richiamo all'art.22 D.lgs 151/2001, in relazione alla prescrizione annuale, dal momento di maturazione del diritto, dell'azione finalizzata all'ottenimento delle prestazioni.

Tale termine è indubbiamente incongruo, non solo per il particolare stato psicofisico delle lavoratrici nel periodo utile ad esercitare tale diritto, ma anche per la loro situazione economica che, difficilmente, potrebbe sostenere anche le spese di un'eventuale azione giudiziaria conseguente al diniego; essendo ogni risorsa della lavoratrice, peraltro fortemente decurtata, è infatti, destinata, oltre che alla sopravvivenza, alla cura del proprio stato, all'assistenza sanitaria ed a quant'altro è necessario garantire al nascituro.

Articolo 23 Calcolo dell' indennità

Commi 1) 2) 3) 4)

CHIEDIAMO che venga meglio chiarita la definizione di “retribuzione” riferita al calcolo dell' indennità di maternità.

Il contenzioso sul punto ha espresso un indirizzo giurisprudenziale secondo il quale la “retribuzione” utile al calcolo dell'indennità cui si riferisce il presente

articolo è quella definita come “imponibile”, ritenendo corretta una lettura del comma 3 articolo 23 in combinato disposto con l’ art. 12 D.Lgs 314/96.

Tale interpretazione penalizza eccessivamente, però, le lavoratrici che, per la peculiarità del lavoro svolto, hanno voci stipendiali che, nonostante la palese funzione retributiva ad esse attribuita dai contratti, vengono sottratte dall’imponibile, ad esclusivo vantaggio dei datori di lavoro, beneficiari della corrispondente decontribuzione. Segnaliamo pertanto l’illegittimità di una simile, pesante **divergenza tra dati retributivi e dati contributivi ai fini del calcolo dell’indennità di maternità; una divergenza che rende possibile che l’indennità di maternità sia inferiore all’ 80% della retribuzione abitualmente percepita, e comprensiva quindi di ogni elemento corrisposto con i caratteri di continuità, proporzionalità ed obbligatorietà.**

Tra le lavoratrici oggetto di tale penalizzazione rientrano, dall’anno 2006 in cui l’ente previdenziale ha applicato tale criterio, rivisitando il calcolo dell’indennità di maternità, le **lavoratrici appartenenti al personale navigante, cui viene erogata una indennità di maternità pari al solo 46% della retribuzione abituale, anziché dell’ 80%, con evidente violazione delle tutele previste non solo dal Dlgs 151/2001 ma altresì della normativa costituzionale e comunitaria.**

Sulla questione è stato presentato, un ordine del giorno alla camera dei deputati (rif. ODG 9/01920-A005 del 10 febbraio 2014 seduta 170 presentata dalla Deputata Tiziana Ciprini) accolto come raccomandazione, ma di cui ancora attendiamo il seguito.

In alternativa a tale proposta modifica della norma in oggetto, si suggerisce di adottare la medesima soluzione che è stata concordata tra Governo e parti sociali per il trattamento del personale navigante in cassa integrazione e per il quale si poneva l’identico problema di divergenza retributiva/contributiva sopra descritta. (Accordo governo e parti sociali del 04/03/2011)

L’accordo prevede, infatti, una integrazione alla prestazione previdenziale a carico del Fondo Speciale per il Sostegno del Reddito, in modo da garantire ai lavoratori il percepimento dell’80% della retribuzione abituale, quale tutela dello standard retributivo e della qualità della vita goduto in precedenza. Pur trattandosi di una situazione del tutto analoga, tale integrazione non è stata invece prevista per le lavoratrici del personale navigante in maternità, trascurando completamente l’obbligo normativo di assicurare loro particolari tutele.

La situazione segnalata è stata rilevata e documentata da questa associazione

Articolo 23 Trattamento economico e normativo

Aggiunta Comma

Proponiamo l’aggiunta del comma 6 : **“nel caso in cui il lavoro preveda per motivi operativi o per stagionalità dell’attività una variazione del numero delle ore mensili lavorate, è possibile prendere in considerazione, ai fini del calcolo, l’ importo relativo alla media delle ore lavorate mensilmente nei dodici mesi precedenti il periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità, se questa risulta essere più vantaggiosa.”**

Ciò al fine di garantire a tutte le lavoratrici di quel settore una indennità di maternità non penalizzata dal mese in cui ha avuto inizio il congedo di maternità.

Articolo 26 Adozioni e affidamenti

Inserimento Comma 3-bis

Si propone l’inserimento del comma 3-*bis* che preveda che: **“nel caso di interruzione della procedura adottiva, con conseguente rientro della lavoratrice o del lavoratore e senza il verificarsi dell’ingresso del minore in Italia, il relativo periodo di assenza fruito dal dipendente per adempimenti correlati alla procedura adottiva possa comunque essere considerato come congedo di maternità”.**

In linea con quanto risposto dal Ministero del Lavoro nell’interpello n. 39/2010.

Articolo 32 Congedo parentale

Modifica Comma 1

Si propone un’**ulteriore estensione del congedo fino ai 18 anni, oltre i 12 anni previsti dallo schema di decreto**, come da originario intento dell’ ex Ministro Riccardi del governo Monti.

Articolo 32 Congedo parentale

Comma 1

Richiesta di Norma applicativa transitoria

Si chiede una **norma transitoria** che preveda, senza margini interpretativi, **che “i genitori dei bambini che hanno già compiuto gli otto anni di vita all’entrata in vigore della disposizione possano beneficiare dell’ estensione per i restanti giorni di congedo parentale non goduti entro gli otto anni. “**

L’esclusione dall’estensione ai soggetti in questione vanificherebbe in gran parte gli obbiettivi preposti a premessa dello schema di questo decreto e, riconosciuta la necessità dell’assistenza genitoriale, creerebbe una discriminazione inaccettabile tra minori.

Articolo 32 Congedo parentale

Comma 1

Aggiunta punto 1-quarter

Si propone l’aggiunta di un **1-quarter** che preveda che: **“ove non applicabile la fruizione del congedo su base oraria, il numero dei giorni di congedo parentale dei lavoratori possa essere incrementato di venti giorni in aggiunta ai periodi previsti dai punti a) b) c)”**

In assenza di simile concessione i lavoratori impiegati in lavori ove il congedo parentale su base oraria non sia applicabile, sarebbero meno favoriti nell’effettiva conciliazione vita-lavoro che i punti 1-bis 1-ter prevedono per tutti gli altri lavoratori

Articolo 53 Lavoro notturno

Comma 2

Modifica punto b)

In merito alla definizione dei lavoratori che non sono obbligati a prestare lavoro notturno, si propone la seguente modifica: “la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni ovvero il genitore con affidamento congiunto nel periodo in cui dimostri di convivere con il minore di età inferiore a dodici anni.”

Appare evidente che l'intento normativo di cui al punto b) comma 2 dell'art. 53 D. Lgs. 151/2001 è stato quello di tutelare il bambino affidato ad un solo genitore, garantendo la presenza notturna dell'unico genitore che lo accudisce. In virtù di tale intento si ritiene che la stessa garanzia debba essere riconosciuta anche al bambino affidato in condivisione per il periodo in cui è accudito dal genitore co-affidatario.

Si ritiene inoltre che l'estensione della “facoltà di esonero dal lavoro notturno” ai lavoratori che hanno l'affido congiunto debba considerarsi un adeguamento necessario all'orientamento della giurisdizione in tema di affidamenti successivo alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 151/2001.

E' il caso della legge 54/2006, la quale interviene in materia di affidamento condiviso dei figli in caso di separazione dei genitori. Secondo le nuove disposizioni, dall'affidamento esclusivo cui si fa riferimento nel comma 2 punto b dell'art. 53 D.Lgs 151/2001, si è passati all'affidamento condiviso, in attuazione del principio della bigenitorialità.

Ne consegue che i genitori separati ai quali venga concesso l'affido condiviso si vedono negare il diritto di esonero dal lavoro notturno, in quanto non risultano affidatari unici. Poiché il punto b del comma 2 dell'art. 53 D.Lgs 151/2001 non consente alcun margine interpretativo, a nulla sono valsi i numerosi ricorsi intentati da lavoratori che non hanno ottenuto i benefici cui avevano diritto.

Non solo. A seguito della mancata assegnazione di turni di lavoro che consentissero ad un genitore di assistere i propri figli durante la notte, si sono verificati diversi casi in cui l'altro genitore ha intentato ricorsi volti ad ottenere l'affido esclusivo dei figli stessi. Tutto questo a discapito unicamente proprio di quei soggetti che sia il D.Lgs. 151/2001 che la L. 54/2006 vogliono tutelare e proteggere.

La situazione sopradescritta è stata numerose volte rilevata e documentata da questa associazione.

Articolo 53 Lavoro notturno

Comma 2 (“Non sono obbligati a prestare lavoro notturno”)

Aggiunta del punto c)

Si propone l'aggiunta del punto c: **“Il lavoratore e la lavoratrice genitori di un figlio convivente di età inferiore ai 12 anni entrambi impegnati in lavori che prevedono anche orario notturno”**

Sempre sulla base dell'intento normativo del punto b) comma 2 art. 53 D.Lgs. 151/2001 volto a tutelare la presenza notturna fino ai 12 anni per i bambini che non hanno l'opportunità di godere della presenza di almeno un genitore la notte, si ritiene necessario estendere tale tutela anche ai bambini i cui genitori effettuano entrambi un lavoro che preveda anche l'assenza notturna.

Articolo 53

Aggiunta di un comma

Si propone l'aggiunta del seguente comma 4: ***“Le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto una preventiva determinazione del lavoratore rispetto alla facoltà di astensione dal lavoro notturno, efficace per l'intera durata del contratto, non sono valide. L'impugnazione può essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia.”***

Poiché il comma 2 dell'art. 53 D.Lgs. 151/2001 afferma che gli aventi diritto “non sono obbligati a prestare lavoro notturno”, alcuni datori di lavoro hanno sottoposto all'atto dell'assunzione una clausola vessatoria vincolante l'assunzione stessa, attraverso la quale il lavoratore rinunciava in partenza e per l'intera durata del contratto all'esonero dal lavoro notturno, nonostante l'impiego esclusivamente diurno fosse previsto e vigente in alternativa a quello notturno. La giurisprudenza ha dato loro ragione, affermando che l'esonero dal lavoro notturno è facoltativo (non sono obbligati), e quindi quei datori di lavoro hanno operato nell'assoluto rispetto della legislazione vigente.

La situazione citata è stata ampiamente rilevata e documentata da questa associazione nello specifico per il caso delle assunzioni CAI, per le quali sono stati denunciati non solo la scorrettezza del metodo ricattatorio, ma anche gli effetti di tale vessazione che ha interessato circa 5000 lavoratori, con particolari ricadute sui bambini e sulle lavoratrici madri. In molte situazioni esse hanno dovuto rinunciare al posto di lavoro al fine di tutelare i propri figli e poter ottemperare al loro dovere di madri.

Si fa presente inoltre che tale comportamento di Cai ha costituito un precedente e che altre aziende hanno prontamente adottato lo stesso metodo vessatorio di assunzione, aggirando gli intenti di tutela del decreto in oggetto.

Articolo 53 Lavoro notturno

Incongruenza legislativa

Esclusione dal diritto di cui all' art 53 di parte dei lavoratori

Si chiede che sia previsto in merito al “lavoro notturno” il rimando dell’art 11 D.Lgs. 66/2003 all’art. 53 D.Lgs 151/2001, ne risulterebbe così privo di efficacia il comma 2 art. 19 del D.Lgs 66/2003, giacché l’art. 53 D.Lgs. 151/2001, espressamente richiamato dall’art. 11 D.Lgs. 66/2003, non risulterebbe tra le norme espressamente abrogate.

Si chiede per il D.Lgs. 198/2006 art. 38 comma 1 un riferimento all’art. 53 D.Lgs. 151/2001.

Si fa notare, che il comma 2 dell’art. 19 del D.Lgs. 66/2003, decreto che recepisce alcune direttive europee riguardanti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, abroga l’art. 53 del D.Lgs. 151/2001 per la quasi totalità dei lavoratori, rimandando la disciplina dell’esonero dal lavoro notturno all’art. 11 del D.Lgs. medesimo.

Questo comporta che, affinché la disciplina risulti efficace ed uniforme, si dovrebbe procedere, ogni volta, alla revisione parallela delle due previsioni di legge.

Tale ambigua situazione, che si traduce per alcuni lavoratori nella negazione del diritto sancito dall’art 53 D.lgs. 151/2001, è stata confermata da diversi interpelli e sentenze.

Questa associazione ha rilevato e documentato la negazione del diritto all’astensione dal lavoro notturno per alcuni lavoratori, anche nei casi in cui il lavoro diurno fosse previsto in alternativa.

Questa stesso doppio binario normativo si riverbera anche in tema di pari opportunità tra uomo e donna.

Qualora non si sanasse l’anomalia di cui al precedente paragrafo, difatti, riteniamo opportuno intervenire attraverso una modifica del D.Lgs. 198/2006, affinché risulti allineato alla Direttiva 2006/54/CE, che esso stesso recepisce. La versione attuale del D.Lgs.198/2006, pur integrando norme e linee guida volte a tutelare le donne da qualsiasi discriminazione nel loro ambito lavorativo, risulta discriminante essa stessa, giacché non riconosce ai lavoratori mobili ed ai loro figli né le tutele di cui all’art. 53 D.Lgs. 151/2001, né tantomeno le previsioni di cui all’art. 11, D.Lgs. 66/2003. L’art. 38 del D.Lgs. 198/2006, infatti, sancisce che: “1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, [...]” Ma poiché, come abbiamo visto, l’art.11 D.Lgs. 66/2003 non si applica a tutti i lavoratori, sarà necessario aggiungere alla dicitura: “all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66” la frase “o all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151.”

CONCLUSIONI

Terminiamo questa nostra audizione relativa allo schema di decreto 157 volto a dare parziale attuazione all' articolo 1 commi 8 e 9 della legge delega n 183/2014 confessandovi che ci saremmo aspettati un coraggio maggiore da parte del governo nell' attuazione delle disposizioni di revisione e aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali.

Dai contenuti del nostro intervento è emerso chiaramente che se le modifiche già previste dallo schema di decreto 157, rimarranno tali, non colmeranno le enormi lacune e criticità della norma esistente ma probabilmente ne creeranno di nuove. E così: la drastica riduzione economica dell'indennità di maternità, calcolata sulla base di dati scorretti, l'attribuzione di orari di lavoro notturno anche a genitori mono-affidatari di minori, il diverso trattamento riconosciuto a genitori adottivi, continueranno ad incidere pesantemente sulla libertà delle persone, condizionando in maniera determinante le loro fondamentali scelte di status e privando i bambini, oltre che del loro stesso diritto di nascere, condizionato sostanzialmente dal conseguente drastico impoverimento determinato dalla maternità, anche di quelle minime tutele di cure parentali che per loro erano state previste.

D.LGS. 151/2001

Decreto Legislativo 151/2001	Schema di decreto legislativo	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
Articolo 22 Trattamento economico e normativo	Articolo 22 Trattamento economico e normativo	Articolo 22 Trattamento economico e normativo
Assente	2.L'indennità e corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979 n.663 convertito dalla legge 29 febbraio 1980 n 33 ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia	2. Accessibilità e uniformità nella modalità di erogazione dell'indennità di maternità, in riferimento ad Art. 1 Decreto Legge 30 dicembre 1969 n. 663, convertito dalla L. 29 febbraio 1980 n. 33. 2. Si richiede l'abrogazione dell'ex art. 6 della Legge n 138 del 1943, tuttora vigente, in virtù del richiamo all'art.22 D.lgs 151/2001
Articolo 23 Calcolo dell'indennità	Articolo 23 Calcolo dell'indennità	Articolo 23 Calcolo dell'indennità
3.Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell' assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia	Assente	3.Concorrono a formare la retribuzione tutti gli elementi con carattere retributivo ovvero percepiti con proporzionalità, obbligatorietà e continuità.
Assente	Assente	6. Nel caso in cui il lavoro preveda per motivi operativi o per stagionalità dell'attività una variazione del numero delle ore mensili lavorate, è possibile prendere in considerazione, ai fini del calcolo, l' importo relativo alla media delle ore lavorate mensilmente nei dodici mesi precedenti il periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità, se questa risulta essere più vantaggiosa.

Decreto Legislativo 151/2001	Schema di decreto legislativo	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
Articolo 26 <i>Adozioni e affidamenti</i>	Articolo 26 <i>Adozioni e affidamenti</i>	Articolo 26 <i>Adozioni e affidamenti</i>
3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
<i>Assente</i>	<i>Assente</i>	3-bis. Nel caso di interruzione della procedura adottiva, con conseguente rientro della lavoratrice o del lavoratore e senza il verificarsi dell'ingresso del minore in Italia, il relativo periodo di assenza fruito dal dipendente per adempimenti correlati alla procedura adottiva possa comunque essere considerato come congedo di maternità.
Articolo 32 <i>Congedo parentale</i>	Articolo 32 <i>Congedo parentale</i>	Articolo 32 <i>Congedo parentale</i>
1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:	1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:	1. Per ogni bambino, nei primi suoi diciotto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

Decreto Legislativo 151/2001	Schema di decreto legislativo	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>

Decreto Legislativo 151/2001	Schema di decreto legislativo	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
	1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.	<i>Identico</i>
		1-quater. Ove non applicabile la fruizione del congedo su base oraria, il numero dei giorni di congedo parentale dei lavoratori possa essere incrementato di venti giorni in aggiunta ai periodi previsti dai punti a) b) c).
Articolo 53 Lavoro Notturno	Articolo 53 Lavoro Notturno	Articolo 53 Lavoro Notturno
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>

Decreto Legislativo 151/2001	Schema di decreto legislativo	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa il lavoratore padre convivente con la stessa;	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;	<i>Identico</i>	b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni ovvero il genitore con affidamento congiunto nel periodo in cui dimostri di convivere con il minore di età inferiore a dodici anni.
	b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.	<i>Identico</i>
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.	<i>Identico</i>	<i>Identico</i>
<i>Assente</i>	<i>Assente</i>	4. Le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto una preventiva determinazione del lavoratore rispetto alla facoltà di astensione dal lavoro notturno, efficace per l'intera durata del contratto, non sono valide. L'impugnazione può essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia.

D.LGS. 198/2006

Decreto Legislativo 198/2006	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
Art.38 <i>Provvedimento avverso le discriminazioni</i>	Art.38 <i>Provvedimento avverso le discriminazioni</i>
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13) 1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui <u>all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66</u>, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, [omissis]	(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13) 1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui <u>all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66</u>, ovvero all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, [omissis]

D.LGS. 66/2003

Decreto Legislativo 66/2003	Modifiche allo schema di decreto proposte dall'Associazione FamilyWay
Art.11 <i>Limitazioni al lavoro notturno</i>	Art.11 <i>Limitazioni al lavoro notturno</i>
1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. 2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.	1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche. 2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. 3. Per quanto concerne le ulteriori disposizioni in materia di lavoro notturno, valgono le previsioni di cui all'art. 53 D.Lgs. 151/2001.