

Contents

Country specific information on single parents – Italy 2

Module 1 – Unit 5: Italian legislation relating to flexible working for parents with children..... 2

Module 2 – Unit 2: Going back to work, in Italy 4

Module 3, Unit 2 - Step 2 Budget headings Budget headings for income relevant to benefits –
Bilancio Preventivo familiare21

Module 3, Unit 2 - Step 2 – tips and website links to save money, swap clothes, environmentally
friendly ideas which are specific to each country.....21

Module 3, Unit 2, Step 3 – Debt and money advice organizations.....26

Module 3, Unit 4 - Financial support / welfare benefits that single parents can access when
returning to work.....27

Module 3, Unit 4 - Financial support / welfare benefits that single parents can access when
returning to work.....30

Module 6, Unit 2.....33

Module 6, Unit 4 - Links to organisations providing information and work life balance services in
Italy90

Country specific information on single parents – for employers

.....92

Module 2 Unit 6 Top Tips; Practical Examples and Case studies of these top tips.....92

Module 2 unit 2 More examples of less than ideal employers, and jobs where there is not much
flexibility with taking work home.....93

Module 2 unit 3, - more examples or scenarios of parents returning to work.....94

Module 3 Unit 2 Finding the right childcare – Include country specific links to country specific tax
credit system list and database of national local childcare facilities95

Module 3 unit 3 childcare things to consider - country specific links for children with special
additional needs96

Module 3 unit 4 Older Children and Children with Additional Needs - include info and country
specific links on supports for children with additional needs.....96



Module 4 unit 5 financial supports - include info on children over 18 but still in full time education97

Module 4 unit 3 Managing and avoiding debt - include personal stories about getting out of debt98

Module 7 unit 2 Country specific links on legislation on employee right taking time off98

Module 7 unit 4 Taking time off – country specific links to legislation on taking leave99

Italia99

Module 7 unit 6 How to approach your manager on discrimination – include country specific links to helplines for bullying99

Italia99

Module 7, Unit 7 Discrimination in the workplace and the role of Unions – country specific links to unions and how to access them..... 100

Module 7, Unit 7 Discrimination in the workplace and the role of Unions – country specific links to unions and how to access them..... 101

Country specific information on single parents – Italy

Module 1 – Unit 5: Italian legislation relating to flexible working for parents with children

Although Italian legislation relating to flexible working is still under review, analysis and legal reform, there are some benefits and resources you can access as Italian citizen.

In this link: <http://www.politichefamiglia.it/media/1215/opuscolo.pdf> you will find a complete summary about all your rights and opportunities regarding parental leave, flexible working conditions, etc.

Regarding work – family integration you can find more information about public policies in this website: <http://www.politichefamiglia.it/genitorialita/azioni-e-progetti/2015/conciliazione-lavoro->





[e-famiglia/](#) Take into account that the beneficiaries of those policies are mainly the organizations that try to assist their employees. This is the case of specific funding for reducing the family expenses linked with work –family integration processes:

<http://www.politichefamiglia.it/infanzia/azioni-e-progetti/2015/fondo-per-la-famiglia-intese/>

Parents of children with ASD have additional benefits:

<http://dsaleggimialcontrario.altervista.org/agevolazioni-fiscali-orari-flessibili-per-genitori-figli-dsa/>

Those benefits are extended to all those people who have or is in charge of a person with any kind of handicap: http://www.edscuola.it/archivio/handicap/agevolazioni_lavoro.html

Other resources:

Italian legislation offer some support for single parents to enter into job market:

The **Youth Guarantee** supports intensified employment services to young people in the school-to-work transition.

- Incentives: a special incentive for employers hiring low educated young people aged 18 - 29 on a permanent basis, provided that they (a) have been unemployed for at least 6 months or (b) do not hold a high-school (or similarly ranked) degree.
- Support for school/work alternance and traineeships: specific measures were implemented between June and September 2013 to support vocational guidance and curricular traineeships in the final years of higher secondary and tertiary education. An agreement on guidelines was stipulated with the Regions in December 2013. In addition, in February 2014 a coordination structure was set up between the Minister of Labour and Social Affairs and the Ministry of Education, University and Research;
- Financial support for traineeships targeting young NEETs between 18 and 29 years resident in Southern Italy. A specific Fund ("**Fondo mille giovani per la cultura**") has also been created in 2014 by the Ministry of Cultural Heritage and Tourism to promote traineeships in cultural services for young people up to 29 years. A legislative decree setting up a national system for the certification of skills, including the recognition of non-formal and informal learning was adopted in January 2013;
- Support for Self-employment and business start-ups promoted by young people and disadvantaged workers. Financial resources have been allocated to support youth self-employment and business start-ups in Southern regions and the development of social infrastructures for vulnerable groups.

Support for single parents in job market (Jobs Act and Stability Law 2016)

- Leave for dads with compensation of 100% of salary.





- Required leave of 2 days for "new dad", within 5 months after the birth of the child.
- Optional leave of 2 additional days for dads, within 5 months after the birth of the child (only if the mother does not use her own leave).
- Voucher for baby sitting or nursery/kindergarten.
- Within 11 months after returning to work, mothers can benefit, as an alternative to leave, of €600 for up to six months;
- Incentives to increase work-welfare: employers may give to employees, who have an annual income of less than 50.000 euro, some vouchers (2.000 euro max), for babysitting and kindergarten.
- Hour leaves: Optional leave of 10 months Parents can use it Within the son is 12 years old. The leave can last 11 months if the father uses at least 3 months of leave. Pay is 30% of salary.
- Part time: Instead of the leave, the employee may ask, for once, the transformation of employment full-time into part-time report, with reduction of time (not more than 50%). The employer is obliged to accept within the day after the request.
- Violence: Women victims of violence, can ask 3 months of leave; they need to prove they're helped by an antiviolence shelter, through a certificate.

Module 2 – Unit 2: Going back to work, in Italy

The file you found in the program is applicable to UK. But here you could understand the benefits and tax credits you may receive, once you start working 16 hours a week or more, and your childcare options.

Detrazione come familiare a carico

In primo luogo, per ogni figlio a carico si ha diritto a una detrazione fiscale di 950 euro per ogni figlio, che salgono a 1.220 euro se minore di 3 anni. L'importo è aumentato di 400 euro in caso di figlio disabile, oppure di 200 euro per ogni figlio nel caso di famiglie numerose (da 4 figli in su). Questa detrazione può essere goduta al 100% dal genitore con il reddito più elevato oppure suddivisa al 50% fra i due, sia nel caso di persone sposate, separate o solo conviventi. L'unica eccezione riguarda la separazione legale ed effettiva, o il divorzio, quando c'è un solo genitore affidatario. In questo caso spetta a lui la detrazione, salvo accordo specifici fra le parti.



Nel caso di scuole materne, primaria e secondaria, per ogni figlio si possono detrarre moltissime voci, come le rette di frequenza, ma anche le spese sostenute per le gite scolastiche, per la mensa, per servizi di pre e dopo scuola, per attività integrative come corsi di lingua o di teatro. Certo, si fa presto a raggiungere la soglia massima. La detrazione è pari al 19% applicato a un massimo di 564 euro per ogni figlio (quindi lo sconto risulta di 107,16 euro) che sale a 632 euro nel caso dell'asilo nido (cioè 120,08 euro). Questi importi valgono quest'anno, saranno leggermente aumentati nel 2018.

Rette universitarie e affitti per i fuori sede

Anche per le rette di università, master, dottorati o scuole di specializzazione post-universitaria, lo sconto è del 19% e comprende tasse di immatricolazione e iscrizione, quelle per i testi di ingresso e per eventuali tirocini formativi, ma non vale per i libri. Se la facoltà è statale non c'è un tetto massimo su cui calcolare il 19%, mentre se privata occorre far riferimento a quello stabilito ogni anno dal ministero dell'Istruzione per ciascun area di formazione e in base alla zona geografica. Si va dal tetto più basso (1.500 euro per un corso di studi umanistico-sociale al Sud e nelle isole) fino a 3.700 euro per l'area Medica in una regione del Nord. Inoltre, si detrae il 19% dei canoni di affitto pagati dagli studenti fuori sede, fino a un tetto massimo di 2.633 euro, a patto che la facoltà sia in una regione diversa da quella di residenza o a una distanza di almeno 100 km. Come prassi, se il contratto d'affitto è intestato a un genitore, la detrazione spetta a quest'ultimo, mentre se è intestato al figlio, viene ripartita al 50% a entrambi i genitori.

Spese mediche

Per ogni figlio a carico si può detrarre il 19% delle spese sanitarie sostenute, senza un tetto massimo, ma con una franchigia di 129,11 euro. Le spese ammesse sono: medicinali, visite generiche e specialistiche, terapie, analisi, dispositivi medici e protesi (rientrano anche occhiali da vista e lenti a contatto), ricoveri e degenze, operazioni chirurgiche, cure termali e riabilitative. Di norma basta presentare la ricevuta o fattura, compresa quella del ticket se la prestazione è stata resa tramite servizio sanitario nazionale, mentre solo per particolari trattamenti (come mesoterapia, dermopigmentazione, chiropratica) serve anche la prescrizione medica che ne attesi le finalità sanitarie.

Attività sportive

Sempre nella quota del 19% si possono detrarre le spese per attività sportive dilettantistiche praticate da ragazzi tra i 5 e i 18 anni. Si tratta di iscrizione annuale o



abbonamento ad associazioni, palestre, piscine e impianti sportivi. In questo caso, però, il vantaggio è minimo. Il 19%, infatti, si calcola su un massimo annuo di 210 euro, il che dà uno sgravio pari a 39,9 euro.

Ripartizione tra i genitori

In generale, per tutti le tipologie, la detrazione spetta al genitore cui sono intestate le fatture o le ricevute. Se invece il documento è intestato al figlio, le spese andrebbero ripartite nella proporzione in cui i genitori le hanno effettivamente sostenute, di solito al 50% ciascuno. Nel caso uno dei due coniugi sia fiscalmente a carico dell'altro, detrae quest'ultimo.

Genitori separati o divorziati

Veniamo al caso di genitori legalmente separati o divorziati. Queste spese (sanitarie, scolastiche, sportive) rientrano nelle cosiddette "spese straordinarie", diverse da quelle comprese nell'assegno di mantenimento, che riguardano piuttosto la quotidianità (come cancelleria, mezzi pubblici...). Secondo la giurisprudenza, in linea generale i genitori devono provvedere a questi costi per il 50% ciascuno, salvo che il giudice abbia deciso una ripartizione diversa, o addirittura abbia attribuito integralmente l'esborso a uno dei due, a seconda del reddito di ciascuno. Tema delicato, che crea spesso litigi, soprattutto se le spese non vengono concordate. (Su questo punto, una recente sentenza della Cassazione, la 12013 del 2016, ha stabilito in sostanza che entrambi debbano contribuire, anche senza accordo preventivo tra i due). A livello di detrazioni fiscali valide per la dichiarazione dei redditi, ecco la regola generale da seguire: se c'è un solo genitore affidatario, la detrazione spetta di regola a lui. Se l'affidamento è congiunto, lo sconto fiscale va diviso al 50%. Però, caso non raro, se il genitore affidatario ha un reddito così basso da non riuscire a portare nulla in detrazione, allora questa spetterà all'altro genitore, che sarà tenuto però a versarla a chi ha l'affidamento esclusivo del figlio. I genitori separati e divorziati non possono presentare il 730 congiunto.

Come funziona? Qualche esempio?

Le **detrazioni figli a carico 2017**, consentono a chi presenta la **dichiarazione dei redditi 2017**, tramite modello 730 o modello Redditi ex Unico, di poter detrarre le spese che il contribuente ha sostenuto nel corso del 2016 per i figli e per i figli portatori di handicap. Vediamo quindi cos'è e come funziona la detrazione, **chi sono i familiari a carico**, quando un figlio può essere considerato fiscalmente a carico di uno o di entrambi i genitori, come fare a fruire dell'agevolazione in caso di genitori separati.





L'articolo 12 del TIUR, stabilisce i termini e le condizioni per il riconoscimento della **detrazione figli a carico**, siano essi naturali riconosciuti che adottati, affidati o affiliati.

Lo stesso articolo, illustra anche la misura delle detrazioni spettanti in base:

- Ammontare del reddito del genitore;
- Età del figlio (inferiore o meno di 3 anni);
- Figli con handicap;
- Numero dei figli (superiore o meno a 3).

La detrazione, pertanto, è un diritto per ogni figlio considerato **fiscalmente a carico dei genitori** a patto che sia titolare di un **reddito complessivo IRPEF non superiore a 2.840,51 euro** (al lordo degli oneri deducibili), a prescindere quindi dalla sua età, dagli studi o dal tirocinio gratuito o dal fatto che conviva o meno con i genitori o se si trova all'estero.

Nel suddetto limite di 2.840,51 euro, vanno considerati solo i redditi che concorrono alla formazione del reddito complessivo IRPEF, soggetto a tassazione ordinaria, con esclusione di quelli esenti come i redditi soggetti a tassazione separata, di quelli assoggettati a ritenuta a titolo d'imposta o ad imposta sostitutiva come per esempio la cedolare secca sugli affitti.

La misura della **detrazione figli a carico 2017 e figli disabili**, che spetta al singolo genitore o ad entrambi i genitori, è la seguente:

da 800 a 950 euro, per ogni figlio dai tre anni in su;

da 900 a 1.220 euro, per ogni figlio sotto i tre anni;

da 220 a 400 euro, l'importo aggiuntivo per ogni figlio portatore di handicap.

Inoltre, è stata introdotta una nuova casella per proteggere la privacy dei figli affidati e poter inserire solo il numero di quanti sono, senza indicare il loro codice fiscale.

Come si fa a calcolare la detrazione spettante?

La detrazione familiari a carico effettiva che spetta ai genitori per ogni figlio a carico, va calcolata sulla base dell'importo della detrazione base moltiplicata per il quoziente tra 95.000 euro reddito teorico, meno il reddito complessivo, il tutto diviso per euro 95.000 euro. In presenza di più figli, l'importo di 95.000 euro è aumentato per tutti di 15.000 euro per ogni figlio successivo al primo.

Pertanto, il beneficio della detrazione fiscale per i figli a carico diventa inversamente proporzionale al reddito complessivo, fino ad "azzerarsi" in presenza di redditi elevati.

Calcolo detrazioni 2017 figli a carico formula: detrazione base = $950000 - \text{reddito complessivo} / 95.0000$.

Esempio calcolo detrazione figli a carico:

- Maggiore di 3 anni = $950 \times (95.000 - \text{Reddito Complessivo}) / 95.000$





- Minore di 3 anni = $1.220 \times (95.000 - \text{Reddito Complessivo})/95.000$
- Portatore di handicap Maggiore di 3 anni = $1.350 \times (95.000 - \text{R.C.})/95.000$
- Portatore di handicap Minore di 3 anni = $1.620 \times (95.000 - \text{R.C.})/95.000$

1° esempio di calcolo detrazioni figlio a carico:

- figlio a carico di 2 anni (non portatore di handicap)
- reddito complessivo IRPEF pari ad euro 25.000,00
- Calcolo detrazione Irpef prevista per il 2015, è di euro 898,94 così calcolata: euro $1.220,00 \times [(95.000 - 25.000,00) / 95.000,00]$.

2° esempio di calcolo detrazioni figli a carico:

- figlio a carico di 2 anni (non portatore di handicap)
- reddito complessivo di euro 28.000,00
- deduzione per abitazione principale e relative pertinenze pari ad euro 1.046,00
- Calcolo detrazione Irpef prevista per il 2015:
- Reddito complessivo = $28.000,00 - 1.046,00 = 26.954,00$.
- Quoziente = $(95.000 - 26.954) / 95.000 = 68.046 / 95.000 = 0,7162$
- Detrazione spettante = detrazione teorica x quoziente = $433,33 \times 0,7162 = 310,35$

Secondo la Consulta dei Caf, le detrazioni reali in base ai nuovi importi, sono state aumentate per tutte le famiglie con figli a carico, fino ad un massimo tra 400€ e 500€ in più per i disabili.

Detrazioni per carichi familiari 2017:

Oltre all'aumento delle detrazioni Irpef per i figli a carico, di genitori dipendenti e pensionati, vi è anche la modifica apportata dal DL n. 70/2011, dell'**eliminazione dell'obbligo da parte dei contribuenti interessati dalle detrazioni, di dover comunicare ogni anno al sostituto d'imposta i dati relativi alle detrazioni.**

La dichiarazione effettuata dal contribuente ai fini delle detrazioni, è valida anche per i periodi d'imposta successivi, fatta eccezione per quei casi in cui intervengano variazioni tali da richiedere una nuova presentazione della comunicazione come per esempio una nuova nascita o un figlio che diventi indipendente dal punto di vista reddituale.

La mancata comunicazione delle variazioni comporta l'applicazione al dipendente/pensionato delle sanzioni ex art. 11, D.Lgs. n. 471/97, ovvero, l'applicazione di una multa da € 258 a € 2.065.

Nello stesso tempo, il Governo e l'Agenzia delle Entrate, hanno provveduto ad introdurre sistemi di maggior controllo e verifica sulle detrazioni effettuate dai contribuenti con la dichiarazione dei redditi, grazie al [modello 730 precompilato](#).

La detrazione figli a carico come va divisa tra i genitori?



Suddivisione detrazione figli a carico tra i genitori:

- **Genitori non legalmente ed effettivamente separati:** la detrazione può essere suddivisa al 50% oppure attribuita interamente al genitore che possiede un reddito complessivo più elevato.
- **Separazione legale ed effettiva o di annullamento, o in caso di divorzio,** la detrazione d'imposta spetta al genitore affidatario, salvo un diverso accordo tra le parti.
- **Genitori separati con affidamento congiunto o condiviso,** la detrazione è ripartibile tra i genitori nella misura del 50%, salvo un diverso accordo che attribuisca l'intera detrazione al genitore che ha il reddito più elevato.
- **Genitori Coniugati:** 50% tra i genitori, oppure, 100% al genitore con reddito complessivo più alto.
- **Genitori Separati:** 100% al genitore affidatario, oppure, al 50% tra i genitori in caso di affidamento congiunto o condiviso oppure, 100% al genitore con reddito complessivo più alto, oppure, in caso di incapacienza di uno dei genitori 100% al genitore che risulta capiente, indipendentemente dal reddito.
- **Genitori Non Sposati:** In presenza di un provvedimento per l'affidamento dei figli è applicabile quanto previsto per i genitori separati. In assenza di un provvedimento per l'affidamento dei figli è applicabile quanto previsto per i genitori coniugati.

Bonus figli 2017

Buone notizie per chi ha figli che studiano al liceo musicale o al conservatorio e per i neo maggiorenni, così come per le neo mamme che rinunciano al congedo parentale e rientrano prima al lavoro. I bonus statali tagliati su misura per loro sono stati prorogati anche quest'anno e diventano appetibili anche per gli aspiranti musicisti e le loro famiglie.

STRUMENTI MUSICALI

Bonus per gli studenti di musica sull'acquisto di uno strumento musicale

Si tratta di un contributo una tantum concesso per l'acquisto di uno strumento musicale nuovo, un aiuto pari al 65 per cento del prezzo finale, con un tetto massimo di 2.500 euro. È destinato agli studenti iscritti ai licei musicali e ai corsi pre accademici, ai corsi del precedente ordinamento e ai corsi di diploma di I e di II livello dei conservatori di musica, degli istituti superiori di studi musicali e delle istituzioni di formazione musicale e coreutica autorizzate a rilasciare titoli di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

A Milano, ad esempio, è compresa la Civica scuola di Musica. In Toscana sono incluse la Fondazione Siena Jazz e la Scuola di musica di Fiesole. L'elenco completo si può trovare



nel portale dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it) o sul sito dell'associazione di consumatori Aduc, insieme alle istruzioni per l'uso (aduc.it e sosonline.aduc.it, sezione Primo piano, voce Incentivi 2017). Oppure, semplicemente, si possono chiedere informazioni alle singole scuole o al conservatorio di riferimento.

Come si ottiene il contributo previsto

Ottenere il contributo è relativamente semplice. Lo studente si deve fare rilasciare un certificato di istruzione al corso che sta seguendo (in carta libera, senza bollo), con l'indicazione del corso stesso, dei dati anagrafici e fiscali personali e dello strumento musicale richiesto. Poi basta andare in un negozio specializzato, o direttamente dal produttore, e scegliere. Il venditore applicherà uno sconto del 65 per cento sul prezzo, rilasciando uno scontrino "parlante", una fattura o una ricevuta. Poi sarà rimborsato con un credito fiscale, ma saranno questioni sue, non dei clienti. L'aiuto si riduce per chi aveva già comprato uno strumento nuovo l'anno scorso, quando lo sconto era di mille euro secchi: chi ha usufruito del bonus nel 2016, potrà beneficiare del nuovo contributo pure nel 2017, però al netto di quanto già fruito, da scalare.

I requisiti di base e il tetto massimo

Per poter avere il bonus, lo studente deve risultare in regola con il pagamento delle tasse e contributi dovuti per l'iscrizione all'anno scolastico 2016/2017 oppure 2017/2018. Lo strumento musicale finanziato deve essere nuovo, coerente con il corso di studi o considerato "affine" o "complementare", in relazione agli obiettivi della disciplina prescelta. Per i personal computer il contributo non è previsto. Lo sconto spetta per l'acquisto di un singolo componente dello strumento (ad esempio i piatti della batteria), ma non per i beni di consumo (come corde o ance). Bisogna però affrettarsi. Lo stanziamento assegnato non è senza fondo: ci sono a disposizione, per tutti e per l'intero 2017, 15 milioni di euro.

BONUS CULTURA

Carta "cultura" per i neo maggiorenni

Il bonus diciottenni, o bonus cultura, è stato rifinanziato anche per il 2017. Consiste in 500 euro offerti dallo Stato a ragazze e ragazzi che hanno compiuto (o compiranno) 18 anni nel 2016 e nel 2017, residenti in Italia, compresi gli stranieri con permesso di soggiorno. Il "tesoretto" è utilizzabile per attività culturali varie, dall'acquisto di libri e biglietti per cinema, teatro, concerti, alla visita di muse, gallerie, parchi naturali, ecc. "Per coloro che diventano maggiorenni nel 2017 – ricorda l'Aduc - la carta può essere utilizzata anche per l'acquisto di musica registrata, corsi di musica, di teatro o di lingua straniera".





Come e quando utilizzare la card "cultura"

"In realtà - precisano sempre dall'associazione di consumatori - non si tratta di una vera e propria carta ma di una App, un borsellino virtuale scaricabile al quale i ragazzi potranno attingere dopo aver preso l'identità digitale (Spid), le credenziali nazionali di accesso ai servizi online della pubblica amministrazione. Una volta entrati nella loro area riservata, i diciottenni potranno poi generare buoni spesa elettronici, eventualmente stampabili, associati all'acquisto di beni e servizi nel frattempo resi disponibili dai fornitori. L'utilizzo del bonus, a scalare, scatta al momento in cui l'esercente accetta il buono spesa".

Attenzione a scadenze e disponibilità

La registrazione (su www.18app.italia.it) è consentita fino al 30 giugno 2017, gli acquisti rimborsati saranno possibili fino al 31 dicembre 2017. Occhio, però. La carta non è fruibile sempre e ovunque. Si può utilizzare solo per beni e servizi forniti da chi aderisce all'iniziativa, soggetti pubblici e privati, librerie tradizionali e in rete, musei, teatri, gallerie d'arte e cinema e via dicendo, elencati online.

Rallentamenti e disservizi

Ragazze e ragazzi che già usano la carta lamentano non pochi problemi. Il sistema, per gli "smanettoni", "è farraginoso e lento" e "le procedure sono inutilmente complesse". Spesso e volentieri, si legge nei commenti che i neomaggiorenni si scambiano, "il portale ti butta fuori" e "rientrare non sempre è veloce".

Altro aspetto negativo. A detta degli interessati, e anche dell'Aduc, la platea di chi accetta la carta cultura è relativamente ridotta, incompleta. "Si fa fatica a trovare un cinema aderente, in particolare in paesi e cittadine di provincia. E non tutte le librerie storiche hanno dato la loro disponibilità. Qualche museo c'è, non ci sono le mostre temporanee". Per gli acquisti di libri online, invece, "la card è perfetta o quasi"

BABY SITTER E ASILI NIDO

Voucher per le baby sitter o per gli asili nido

Per il biennio 2017/2018 sono stati rifinanziati anche i voucher baby sitting e asili nido, destinati alle mamme lavoratrici che rientrano in anticipo in servizio e rinunciano in tutto o in parte al congedo parentale. L'aiuto economico è previsto per le dipendenti pubbliche o private o autonome iscritte alla gestione separata Inps ed è esteso, in misura minore, alle mamme imprenditrici o lavoratrici autonome e a chi fa il part time. Il fondo disponibile è





stato portato a 50 milioni per il 2017 e 50 per il 2018, dopo che nel 2016 i soldi da erogare si erano esauriti da agosto.

Quando, dove, in che modo: tutto sul sito Inps

Questo bonus vale 600 euro mensili (ridotti in caso di part time), accordati per un massimo sei mesi (ridotti a tre per imprenditrice e autonome). Può essere utilizzato, alternativamente:

- per acquistare servizi di baby sitting attraverso dei buoni lavoro (voucher);
- per pagare l'asilo nido (pubblico o privato accreditato).

Sul sito dell'Inps, al quale vanno inoltrate telematicamente le domande, si trovano le istruzioni, i moduli e il percorso per la richiesta (www.inps.it). L'Istituto da qualche giorno ha un nuovo portale. Per accedere alle aree riservate e operare on line servono il codice fiscale e il pin o il codice Spid o il numero della Carta nazionale dei servizi.

Bonus gravidanza 2017

L'Inps, in attesa di approntare i moduli per richiedere il "premio mamma domani" (sembra che per rendere operativa la piattaforma online siano necessari tre mesi di tempi tecnici), ha pubblicato due circolari per spiegare come funziona il nuovo incentivo (chiamato anche bonus mamma futura), quando si matura, chi ne ha diritto.

Il contributo, 800 euro una tantum destinato a 750 mila famiglie (i fondi stanziati nella legge di Bilancio sono 600 milioni di euro per il 2017), non è vincolato all'Isee e, una volta avviato, sarà retroattivo.

Serve per affrontare alcune delle spese che si devono sostenere quando arriva un figlio. Spetta a tutte le donne in dolce attesa, al compimento del settimo mese di gravidanza, e alle madri che adottano un bimbo o lo hanno in affido in vista dell'adozione. Ma ancora non è possibile presentare le domande e incassare l'incentivo. Bisogna avere un po' di pazienza. L'istituto di previdenza è in ritardo con la messa a punto delle istruzioni e delle modalità per l'inoltro telematico delle istanze e per i pagamenti.

I requisiti di base richiesti alle potenziali beneficiarie del bonus mamma domani

Il premio alla natalità è riconosciuto alle gestanti e alle madri adottive con questi requisiti:

- residenza in Italia;
- cittadinanza italiana o comunitaria;





- per le cittadine non comunitarie, possesso del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di periodo oppure di una delle carte di soggiorno per familiari di cittadini comunitari.

Le cittadine non comunitarie con lo status di rifugiate politiche o con la protezione sussidiaria sono equiparate alle cittadine italiane.

Quando matura il nuovo premio una tantum?

Il beneficio di 800 euro viene concesso in unica soluzione per uno di questi eventi, purché successivi al primo gennaio 2017:

- compimento del settimo mese di gravidanza;
- parto, anche se antecedente all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
- adozione di un minore, nazionale o internazionale, disposta con sentenza definitiva;
- affidamento preadottivo nazionale o affidamento preadottivo internazionale.

“Se devono nascere due gemelli o se si adottano due fratelli – rispondono dal contact center Inps, senza troppa convinzione – l'importo non raddoppia. Resta ferma la somma di 800 euro, una tantum”.

Presentazione delle domande e documentazione richiesta

Le domande (quando saranno disponibili istruzioni precise), andranno presentate all'Inps, direttamente dalle donne che hanno diritto al bonus e possiedono i requisiti richiesti. Le gestanti dovranno allegare una certificazione sanitaria rilasciata dal medico specialista del Servizio sanitario nazionale, con l'indicazione della presunta data del parto.

Se la domanda per avere il bonus verrà presentata post partum, la madre sarà tenuta ad autocertificare la data del parto e le generalità del bambino.

Attenzione alle integrazioni per le adozioni e gli affidamenti

Nel caso si tratti di adozione o di affidamento preadottivo, la richiedente avrà due opzioni alternative:

- allegare alla domanda il provvedimento giudiziario del caso, abbreviando i tempi di definizione dell'istanza;





- fornire le informazioni (sezione del tribunale, la data di deposito in cancelleria e il relativo numero) che consentano all'Inps di recuperare il provvedimento stesso, direttamente alla fonte.

La promessa: "Nessuna mamma resterà fuori"

L'Inps promette che "sarà cura dell'Istituto divulgare, nei tempi più rapidi possibili e nel modo più ampio, anche attraverso il proprio sito internet, le istruzioni per la presentazione delle domande e le relative modalità". Il ritardo nella presentazioni delle domande non taglierà fuori le donne in possesso dei requisiti a partire dal primo gennaio 2017.

I possibili canali di presentazione delle domande per il bonus gravidanza

In attesa delle istruzioni ufficiali, si può ipotizzare che per la presentazione delle domande saranno utilizzabili i consueti canali: il portale www.inps.it, i patronati, il contact center multicanale dell'Istituto (la gestione delle richieste di supporto più semplici, assicurata via telefono: numero verde gratuito da rete fissa 803164, numero a pagamento 06164164 da rete mobile, tramite Voip e Skype). Sul sito dell'Inps e presso le sedi territoriali e i patronati si possono trovare informazioni anche su tutti gli altri incentivi alla paternità e alla maternità. Un consiglio, prima di presentare le richieste: verificare se i contributi desiderati sono cumulabili o no tra loro e se il diritto ad averli è agganciato o meno al reddito familiare.

Tutti gli altri incentivi per le neo mamme e i neo papà

Un seconda novità di quest'anno è il buono nido, un contributo per il pagamento delle rette dei nidi pubblici e privati, fino a un massimo di 1.000 euro annui e per 11 mensilità, sempre versato dall'Inps. C'è poi il "vecchio" bonus bebè, in vigore dal 2013 e vincolato alle condizioni economiche dei richiedenti. L'Inps lo eroga ai genitori di bambini nati o adottati tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, fino ai tre anni di vita o per i primi tre anni dall'ingresso del figlio adottivo nel nucleo familiare. La somma è di 80 euro mensili per le famiglie con Isee da 7mila a 25mila euro e di 160 euro per quelle con Isee sotto i 7mila euro.

Prorogati i voucher per baby sitter e rette dei nidi

Inoltre sono stati rinnovati e aumentati i voucher per baby sitter e per nidi, alternativi al congedo parentale e sperimentati nel 2016. Per le lavoratrici dipendenti si passa da 20 a 40 milioni di euro e per le autonome e libere professioniste da 2 a 10. Alle mamme lavoratrici che rientrano in servizio in anticipo, rinunciando del tutto o in parte al congedo facoltativo, posso essere erogati 600 euro mensili, per un massimo di 6 mesi alle





dipendenti e fino a 3 mesi per le autonome e le libere professioniste iscritte alla gestione separata dell'Inps. Entro fine marzo entrerà a regime un'ulteriore misura, il fondo crediti nuovi nati, "destinato a fornire garanzie sui piccoli prestiti concessi alle famiglie che avranno o adotteranno un figlio a partire dal 2017".

Module 2 - Unit 4: Financial support available for childcare for single parents in your country

Benefici esclusivi per genitori separati in Regioni Lombardia e Veneto:

Tra i bandi di Regione Lombardia per l'erogazione di contributi economici a favore di soggetti in condizioni di disagio ce n'è uno specifico che, dallo scorso aprile, in attuazione della DGR X/5938 del 5 dicembre 2016 e del decreto n. 2460 dell'8 marzo 2017, permette ai genitori separati o divorziati, costretti a una soluzione abitativa in affitto alternativa alla casa coniugale, di abbattere il canone di locazione.

CHI PUÒ FARNE RICHIESTA

Possono farne richiesta i coniugi separati o divorziati (con provvedimento dell'autorità giudiziaria) che alla data di presentazione della domanda risultino:

essere genitori (con priorità per quelli di figli minori o maggiorenni portatori di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992);

essere obbligati al versamento di un assegno di mantenimento a favore dei figli;

non aver subito condanne con sentenza passata in giudicato per reati contro la persona, tra cui gli atti persecutori di cui al decreto-legge n. 11 del 23 febbraio 2009, convertito con modificazioni dalla legge n. 38 del 23 aprile 2009, nonché per i delitti contro la famiglia (artt. 570 e 572 c.p.);

essere residenti in Lombardia da almeno 5 anni consecutivi;

non essere assegnatari della casa coniugale o comunque non averne disponibilità;

non essere titolari del diritto di proprietà, uso, usufrutto o di altri diritti reali di godimento su altra abitazione;

essere intestatari di un contratto di locazione;

non aver presentato domanda per il sostegno abitativo di cui alla DGR X/5938 del 5 dicembre 2016 e successivo decreto n. 2460 dell'8 marzo 2017;





non essere beneficiari di contributi regionali per il recupero della morosità incolpevole e/o assegnatari di alloggi ERP di proprietà di ALER o del Comune.

QUALI SONO I LIMITI DI REDDITO PER L'ACCESSO

L'accesso è riservato ai soggetti con attestazione ISEE in corso di validità uguale o inferiore a 20.000 euro.

CONTRIBUTO ECONOMICO

Il contributo economico, erogato fino all'esaurimento delle risorse disponibili, è calcolato in base ai seguenti criteri:

30% del canone di locazione in essere, stipulato dal genitore per immobili a canone calmierato/concordato, per un importo non superiore a 2.000 euro all'anno;

30% del canone di locazione in essere, stipulato dal genitore per immobili a prezzi di mercato, per un importo non superiore a 3.000 euro all'anno.

In questo link può trovare tutti i benefici finanziari disponibili per la maternità e paternità:

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=46122>

Ci sono pure nuove disposizioni:

Bonus Bebè

L'assegno di natalità (anche detto "Bonus bebè") è un assegno mensile destinato alle famiglie con un figlio nato, adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 e con un ISEE non superiore a 25.000 euro. L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al terzo anno di vita del bambino o al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Possono beneficiare del bonus i nuclei familiari con un ISEE minorenni in corso di validità non superiore a 25.000 euro.

L'assegno spetta a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. Se l'assegno non può più essere concesso al genitore richiedente (perché, ad esempio, decaduto dalla potestà genitoriale o perché il figlio è stato affidato in via esclusiva all'altro genitore), l'altro genitore può subentrare nel diritto all'assegno presentando una nuova domanda entro 90 giorni dall'emanazione del provvedimento del giudice che dispone la decadenza dalla potestà o l'affidamento esclusivo all'altro genitore. In questo caso, l'assegno spetta al nuovo genitore richiedente dal mese successivo a quello di emanazione del provvedimento giudiziario.





Per l'affidamento temporaneo di minore nato o adottato nel triennio 2015-2017, l'assegno spetta a decorrere dal mese di emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

In caso di decesso del genitore richiedente, l'erogazione dell'assegno prosegue a favore dell'altro genitore convivente col figlio. Quest'ultimo deve fornire all'INPS gli elementi informativi necessari per la prosecuzione dell'assegno entro 90 giorni dalla data del decesso.

In ogni caso, se la domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

L'assegno è corrisposto mensilmente per un massimo di 36 mensilità a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia.

QUANTO SPETTA

La misura dell'assegno dipende dall'ISEE del nucleo familiare: 960 euro l'anno (80 euro al mese per 12 mesi) con ISEE superiore a 7.000 euro annui e non superiore a 25.000 euro annui; 1.920 euro l'anno (160 euro al mese per 12 mesi) con ISEE non superiore a 7.000 euro annui.

Il pagamento mensile dell'assegno è effettuato dall'INPS direttamente al richiedente tramite bonifico domiciliato, accredito su conto corrente bancario o postale, libretto postale o carta prepagata con IBAN intestati al richiedente. In sede di invio della domanda è necessario allegare il modello SR/163 in mancanza la domanda rimane sospesa.

Se la domanda è stata presentata dal legale rappresentante in nome e per conto del genitore minorenni o incapace di agire, il mezzo di pagamento prescelto deve essere intestato al genitore.

Se il figlio nato o adottato è collocato temporaneamente presso un'altra famiglia secondo l'art. 2 della legge 184 del 1983, l'assegno è corrisposto all'affidatario che ne fa richiesta e solo per la durata dell'affidamento.

Il pagamento dell'assegno è effettuato a partire dal mese successivo a quello di presentazione della domanda. Se la domanda è stata presentata nei termini di legge (entro i 90 giorni), il primo pagamento comprende anche l'importo delle mensilità maturate fino a quel momento.

DECADENZA

L'erogazione dell'assegno a favore del richiedente termina quando:

il figlio compie tre anni o si raggiungono tre anni dall'ingresso in famiglia. I tre anni si calcolano a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia (questo mese incluso);

il figlio raggiunge i 18 anni di età;





il richiedente perde uno dei requisiti previsti dalla legge (ad esempio in caso di trasferimento della residenza all'estero, perdita del requisito della cittadinanza o del titolo di soggiorno, perdita della convivenza con il figlio, ISEE superiore a 25.000 euro annui, revoca dell'affidamento).

Altre cause di decadenza sono:

il decesso del figlio;

la revoca dell'adozione;

la decadenza dall'esercizio della responsabilità genitoriale;

l'affidamento esclusivo del minore al genitore che non ha presentato la domanda;

l'affidamento del minore a terzi;

provvedimento negativo del giudice che determina il venir meno dell'affidamento preadottivo.

Il richiedente deve comunicare all'INPS la perdita di uno dei requisiti entro 30 giorni. Se il richiedente perde uno dei requisiti previsti dalla legge o se si verifica una causa di decadenza, la domanda di assegno può essere presentata per lo stesso figlio dall'altro genitore o, in caso di affidamento temporaneo, dall'affidatario.

Fonte: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50096>

Contributi asilo nido e supporto domiciliare

Nell'ambito degli interventi normativi volti a sostenere i redditi delle famiglie è stato predisposto un contributo economico a sostegno della genitorialità, i cui dettagli esplicativi e disposizioni operative sono stati pubblicati nella circolare INPS 22 maggio 2017, n.88.

Il premio, fino a un importo massimo di 1000 euro su base annua e parametrato a 11 mensilità, può essere corrisposto per far fronte a due distinte situazioni:

a beneficio di bambini nati o adottati/affidati dal 1° gennaio 2016 per contribuire al pagamento delle rette relative alla loro frequenza in asili nido pubblici e privati autorizzati (cosiddetto bonus asilo nido);

in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, impossibilitati a frequentare gli asili nido in quanto affetti da gravi patologie croniche, per i quali le famiglie si avvalgono di servizi assistenziali domiciliari (contributo per introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione).

Bonus Libri Scolastici

Il ritorno alla #Scuola dell'obbligo porta ulteriori problemi ai genitori per l'acquisto dei #Libri di testo. La spesa media per ogni studente di aggira intorno ai 1100 euro circa, e grazie al bonus





fiscale per l'acquisto di libri è possibile ricevere agevolazioni per l'acquisto del materiale scolastico. Il bonus varia a seconda della regione d'appartenenza e il termine ultimo per farne richiesta è il 30 settembre 2016.

Libri di testo gratis o a metà prezzo: Per accedere al bonus libri di testo è fondamentale possedere determinati requisiti, tra cui il reddito Isee che non dovrà essere superiore al 10.632,94 euro. La richiesta dovrà essere effettuata prettamente online ed in base al comune di appartenenza sarà possibile ricevere l'agevolazione per l'acquisto di libri scolastici.

Le agevolazioni previste, cambiano da regione in regione. In Veneto è possibile ricevere il bonus al 100% del valore dei libri di testo, mentre per regioni come la Calabria l'agevolazione è al 50% del costo dei libri di scuola. Eccezion fatta invece, per le regioni come Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia, che hanno riservato a chi ne possiede i requisiti, il comodato d'uso gratuito dei libri di testo è di eventuali ebook o altro materiale informatico, per la frequentazione degli studenti all'anno scolastico in corso.

Verificare i requisiti per avere il bonus: Al fine di ricevere l'agevolazione per l'acquisto di libri scolastici è fondamentale verificare il reddito Isee dei richiedenti. Infatti il calcolo di quest'ultimo varia di anno in anno e potrebbe subire variazioni, e pertanto il richiedente potrebbe incappare in una richiesta di rimborso non dovuta, o nel caso contrario, non richiedere l'agevolazione fiscale nonostante posseda i requisiti.

Per ulteriori informazione è consigliabile rivolgersi ad un Caf per l'elaborazione del reddito Isee ed alle librerie specializzate che sapranno dare tutte le spiegazioni del caso senza incorrere in errori ed eventuali false dichiarazioni.

BONUS MAMMA DOMANI

È un premio di 800 euro per la nascita di un figlio o l'adozione di un minore.

Viene riconosciuto alle gestanti o alle madri che siano residenti regolarmente in Italia.

È corrisposto dall'INPS su domanda della madre (le modalità sono indicate sul sito dell'INPS) ed è concesso per gli eventi (parto o adozione) verificatisi dal 1 gennaio 2017, può essere richiesto al compimento del 7° mese di gravidanza e comunque non oltre un anno dalla nascita/adozione.

È un "premio" agevolato anche dal punto di vista fiscale: non è tassato e non concorre alla determinazione del reddito complessivo.

Trovi informazioni aggiuntive alla pagina:

<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2039%20del%2027-02-2017.htm>

Fondo Sostegno Natalità





Di che cosa si tratta? I soldi non saranno erogati direttamente dallo Stato. Grazie al Fondo, in sintesi, lo Stato affiancherà le neomadri e i neopadri che hanno difficoltà ad accedere al credito perché non dispongono di sufficienti garanzie. Garanzie pubbliche dirette (anche fidejussorie) sostituiranno in toto quelle, onerose, solitamente richieste per ottenere un prestito da un istituto di credito o da una finanziaria. Coppie e single, dunque, non dovranno aggiungerne altre. E avranno le spalle coperte. In dotazione ci sono 14 milioni di euro per il 2017, 24 milioni per il 2018, 23 milioni per il 2019, 13 milioni per il 2020 e 6 milioni dal 2021 in poi.

Chi potrà chiedere la copertura del Fondo?

Potranno essere garantite dallo Stato le coppie o le persone con uno o più figli, nati o adottati a partire dal primo gennaio 2017, e fino al terzo anno di età dei piccoli. Nel caso di coppie o di affidato condiviso sarà possibile un solo prestito "protetto". L'aiuto è esteso anche ad altri soggetti che esercitino la responsabilità genitoriale.

Quali requisiti saranno richiesti?

Le persone destinatarie dei finanziamenti garantiti dovranno avere anche questi requisiti: residenza in Italia e cittadinanza italiana oppure di uno Stato membro dell'Unione europea oppure, per mamme e papà di origine extracomunitaria, permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo.

Quanti soldi si potranno avere in prestito?

La somma massima prevista è di 10mila euro, da restituire in un periodo non superiore a 7 anni. Verrà applicato un tasso fisso che non potrà andare oltre il Tasso effettivo globale medio sui prestiti (Tegm), così come pubblicato ogni tre mesi dal ministero delle Finanze. La garanzia del Fondo sarà concessa nella misura del cinquanta per cento, incondizionata e irrevocabile.

Che procedura sarà seguita?

Una volta definiti gli aspetti concreti, con un accordo con l'Associazione bancaria italiana, l'ammissione dei finanziamenti alla garanzia del Fondo avverrà esclusivamente per via telematica. Alle richieste sarà assegnato un numero progressivo, in base ad anno, mese, giorno e minuto di arrivo. Verrà seguito l'ordine cronologico. Nel caso in cui le disponibilità del Fondo risultino tutte impegnate – perché i milioni messi a disposizione hanno un tetto - la copertura delle garanzie non potrà non potrà essere data. Idem in caso di istruttoria della pratica non andata a buon fine.

Fonte: <http://www.donnamoderna.com/news/i-nostri-soldi/fondo-sostegno-natalita-figlio-nascita-prestito>



Redditi :		
	Stipendio	
	Benefici aziendali	
	Altri redditi	
	Da lavoro autonomo	
	Interessi	
	Varie	
	Plusvalenze di capitali	
Spese :		
VITA QUOTIDIANA	Affitto / mutuo per l'abitazione	
	Gestione casa	
	Salute e cura	
	Tasse	
	Abbigliamento	
	Assicurazioni e bollo	
	Telefono ed utenze	
	Cultura - Istruzione	
	Spese scuola	
	Condominio	
	Auto / moto	
	Food	
	Spese diverse	
	Canone RAI	
	Collaboratori familiari	
MENSILI	Trasporti	
	Istruzione, giornali e cancelleria	
	Sport	
	Manutenzione abitazione	
Redditi	Spese	Risparmio

Module 3, Unit 2 - Step 2 – tips and website links to save money, swap clothes, environmentally friendly ideas which are specific to each country

The file you found in the program is applicable to UK. But here we will explain you how you can save money and buy green products in Italy.



I suggerimenti che seguono non implica nessuna responsabilità legale, commerciale, etc. essendo semplicemente dei risultati di ricerche fatte dai ricercatori del progetto utilizzando Internet e le reti sociali. In nessun caso i partners del progetto danno delle garanzie sulle qualità dei servizi segnalati da aziende terzi.

Saving money in Italy

Questo sito web è fondamentale per fare una spesa intelligente:

<https://www.altroconsumo.it/>

Ecco il database che ti farà risparmiare e comprare con discount:

<https://www.altroconsumo.it/alimentazione/fare-la-spesa/calcola-risparmia/supermercati>

E l'articolo che ti spiega come utilizzarlo:

<https://www.altroconsumo.it/alimentazione/fare-la-spesa/speciali/supermercati-scegliere-bene-per-risparmiare>

Per chi è mamma o papà, ha a disposizione una serie di servizi per fare degli acquisti appropriati per bambini:

<https://www.altroconsumo.it/vita-privata-famiglia/mamme-e-bimbi>

E non solo. Anche consulenze su questioni finanziarie, legali, etc.

<http://www.altroconsumo.it/info/contattaci>

Se non è un problema di risparmio nella spesa, ma vuoi barattare delle cose, forse questi siti ti possono interessare:

<http://www.nonsprecare.it/baratto-online-siti-swap-scambio-case-vacanze>

L'articolo online di NonSprecare è una risorsa incredibile sul SWAP – HOP o baratto creativo.

Altri siti web:

<http://www.coseinutili.it/come-funziona/>

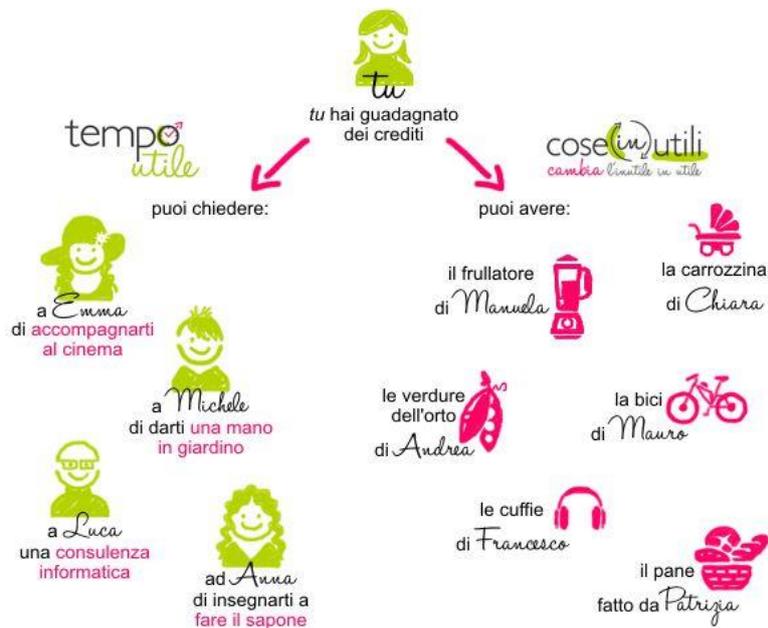




cose(in)utili



tutti si iscrivono
gratuitamente a cose(in)utili



<https://armadioverde.it/chi-siamo/azienda>

I bambini hanno la mania di crescere tutti i giorni e i founder di Armadio Verde, Eleonora Dellerà e David Erba, genitori di due bambini lo sanno bene!





Da un bisogno comune è nata l'idea e l'opportunità. Già dai primi mesi di vita dei bambini si accumulano vestiti utilizzati pochissimo, spesso ancora nuovi! In pieno spirito di Sharing Economy nasce nel 2011 Armadio Verde il primo Sito per lo scambio e l'acquisto di abbigliamento 0-16 anni. Si inviano gratuitamente i vestiti che non si utilizzano più, per ogni vestito inviato si guadagna un credito per scegliere altri vestiti sul sito, tutti di qualità e delle migliori marche.

Armadio Verde è una nuova esperienza di acquisto. L'idea innovativa, abbraccia l'economia della condivisione, consente di risparmiare molto, vestire i bambini con capi di qualità, non sprecare e fare tutto comodamente online e a domicilio.

<http://www.soloscambio.it/>

Scambio online di ogni oggetto.

Infine: <http://www.settimanadelbaratto.it/it/lista-desideri/abbigliamento-accessori>

6 app che ti fanno risparmiare quando fai la spesa -

<https://www.wired.it/economia/business/2017/02/28/6-app-risparmiare-spesa/>

Prima regola d'oro: prima di recarsi al supermercato, bisogna controllare le offerte. **Doveconviene** è l'app che vi permette di conoscere tutte le promozioni dei negozi della zona: grazie alla geolocalizzazione, il sistema permette di **sfogliare i volantini dei supermercati più vicini** e di scoprire quali prodotti sono in offerta, con la possibilità di salvare le ricerche e gli sconti preferiti per averli a disposizione in ogni momento.

Anche l'elenco degli acquisti da effettuare va gestito in maniera intelligente: l'app **La lista della spesa** è definita dagli utenti semplice e geniale: **permette di condividere la propria lista della spesa con altri dispositivi** tramite sms, Telegram e mail. Poter condividere la lista degli acquisti che devono essere effettuati per la casa permette di ottimizzare il budget, si evitano doppioni e si riducono gli sprechi.

Anche le carte fedeltà messe a disposizione dalla GDO sono una grande opportunità per il risparmio: con **Stocard** potete gestirle tutte e vedere le offerte collegate a una certa fidelity card, di settimana in settimana.





Non tenere traccia di tutte le piccole spese quotidiane incide sul bilancio familiare a fine mese. **TiFrutta**, la prima app “cashback” in Italia, permette invece di guadagnare soldi acquistando i prodotti delle marche che aderiscono al progetto. **Non buoni sconto ma denaro contante** spendibile liberamente come e dove si vuole. Ogni giorno l'app seleziona le promozioni, dopo basta comprare l'oggetto nella lista, fotografare lo scontrino e TiFrutta sarà in grado di riconoscere le informazioni e farti accumulare credito. L'app ha partnership con importanti marchi come Barilla, Ferrero, Monini, Ponti, Findus, Sanpellegrino e altri ancora; **ogni 3 settimane oltre 70 nuovi prodotti vengono inseriti nella vetrina delle offerte.**

In questo contesto meritano di essere menzionate anche altre iniziative online, che permettono ai consumatori di organizzare gruppi di acquisto solidale e risparmiare sull'acquisto dei prodotti, dando anche una mano alle piccole imprese locali. **Kalulu** è il social network che permette di **accorciare le distanze tra produttore e consumatore, grazie alla promozione della filiera corta** e un contatto diretto tra chi coltiva e chi consuma. L'iscrizione è semplice: basta indicare il proprio CAP e si verrà informati di volta in volta delle offerte più vicine. Altra iniziativa che si basa sull'individuazione dei Gas (Gruppi di acquisto solidale) locali è **L'Alveare che dice Sì**: con più di **900 alveari** (per alveari si intendono i punti dove sono presenti produttori che aderiscono all'iniziativa) **presenti in Italia**, la rete di vendita di prodotti locali permette ai cittadini di produrre, distribuire e consumare in modo sano e sostenibile. Il tutto con il supporto di internet e dei social network.

E se quello che cerchi è consumo ecologico, forse ti può interessare:

Consumo Equo Solidale: <http://equosolidale.it/puntivendita.asp>

Consumo slow food: <http://store.slowfood.it/>

Prodotti vegani, vegetariani e biologici:

<https://www.veganbio.it/>

<https://www.bevegan.it/>

<http://www.bio-salute.it/tutto-vegan/>

<http://shop.ivegan.it/>





Module 3, Unit 2, Step 3 – Debt and money advice organizations

List of links of country specific debt and money advice organisation that can provide financial services.

Some interesting links for getting assistance in Italy:

Fondazione per l'Educazione finanziaria e al risparmio – support concreto ai genitori:

<http://www.feduf.it/>

Progetto Insieme: <http://www.progettoinsiemeonlus.it/> - L'Associazione Progetto Insieme Onlus è nata nel 2009 con lo scopo di aiutare le famiglie in difficoltà economica a causa di sovra-indebitamento, di usura, della drastica riduzione delle entrate familiari per effetto dell'attuale crisi economica oltre a sostenere comunque i soggetti non bancabili o difficilmente bancabili. Tutto ciò nella logica francescana che già sul finire del XIV secolo sosteneva che "l'elemosina aiuta a sopravvivere, ma non a vivere, perché vivere è produrre e l'elemosina non aiuta a produrre".

Crediti per famiglie: <http://www.finanziariafamiliare.com/>

Corsi e supporto per la educazione finanziaria:

<http://www.famigliemonoparentali.ch/latfmr/chi-siamo>

<http://www.caritas.vicenza.it/documento.asp?id=3691&lingua=ITA&categoria=4>

www.caritasambrosiana.it

<http://sbankiamo.it/>

<http://www.consorziofarsiprossimo.org/consorzio>

Sportelli di Microcredito:

<http://magverona.it/sportello-di-microcredito/>

<http://www.comitatomag.org/>

Cooperiamo – Progetto di economica solidale: <http://magverona.it/cooperiamo/>





Module 3, Unit 4 - Financial support / welfare benefits that single parents can access when returning to work

Link utile: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

<http://quifinanza.it/lavoro/maternita-quando-tornare-al-lavoro/101665/>

Tornare al lavoro post gravidanza prevede diritti e tutele per la mamma lavoratrice e alcune agevolazioni di cui usufruire per prendersi cura del proprio bambino, di cui possono godere anche i papà. La legge che garantisce le disposizioni riguardo il sostegno di maternità e paternità è la 151/01, aggiornato e in costante evoluzione, come previsto dal decreto legislativo 80/2015 che facilita la conciliazione tra vita e lavoro anche per genitori affidatari o adottivi.

Tutte le modalità di congedo sono da richiedere all'INPS, mentre l'indennità di maternità viene anticipata o dal datore di lavoro in caso di dipendenti o direttamente dall'Istituto di Previdenza.

Uno dei principi cardine da ricordare per quanto riguarda le donne lavoratrici dipendenti in gravidanza è l'impossibilità di essere licenziate dal proprio datore di lavoro fino al compimento di un anno di età del bambino. Parlando del congedo di maternità, i mesi di astensione dal lavoro sono cinque e flessibili, suddivisi nei seguenti modi: la formula 2+3, ovvero l'astensione obbligatoria a due mesi dalla data presunta di nascita a cui vanno aggiunti tre mesi dopo il parto, e la modalità 1+4, ovvero un mese dal parto e più quattro mesi dopo. In questo caso, la lavoratrice incinta dovrà presentare un certificato medico prima della normale astensione obbligatoria dove si indica che non vi sono particolari problemi di salute per la gestante a proseguire l'attività lavorativa fino a 30 giorni dal parto.

Esiste un'astensione per paternità? Sì: grazie alla legge 280/2015 i giorni di paternità passano da 1 a 2 due, che possono raddoppiare ed essere usufruiti in maniera continuativa.

Allattamento e congedo facoltativo: come funzionano?

Una volta terminato il congedo obbligatorio di cinque mesi, la madre lavoratrice ha diritto alle ore di allattamento: un'ora ogni sei oppure due ore al giorno, da usufruire separatamente o di fila. In caso sia presente il nido aziendale, la madre deve rimanere sul posto di lavoro e per l'allattamento ha diritto a 60 minuti al giorno.



Un'ulteriore possibilità per mamme e papà, è il congedo parentale facoltativo entro i 12 mesi di vita, che consta di altri sei mesi dopo il congedo obbligatorio retribuiti al 30%. In caso di padre o madre soli, il permesso può arrivare a 10 mesi. In caso di malattia, infine, mamme e papà possono alternarsi e richiedere giorni di permesso illimitati entro i tre anni e cinque giorni all'anno tra i tre e gli otto anni.

Agevolazioni 2017: novità e conferme

Nel 2017 sono stati confermati il bonus bebè, 80 € al mese con ISEE inferiore a 25.000 € e 160 € sotto la soglia dei 7.000 e il bonus baby sitter da 600 €, in caso la mamma rinunci al congedo parentale facoltativo. Le novità in attesa di decreti specifici sono: il "bonus mamma domani", 800 € che spettano a ogni mamma incinta al settimo mese di gravidanza con ISEE sotto i 13.000 € e, indipendente dal reddito, il bonus asilo nido di 1000 €.

<https://www.paginemamma.it/legge-a-tutela-della-maternita>

Quando scopre di avere un bambino la donna lavoratrice ha il diritto di godere di un periodo di assenza dal lavoro. Scopriamo come funziona il congedo di maternità in Italia e come usufruirne.

Congedo di maternità obbligatorio

Si tratta di un periodo di cinque mesi durante i quali la donna deve astenersi obbligatoriamente dal lavoro.

Durante la gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a visite di controllo ed esami.

Il congedo di maternità è obbligatorio e prevede l'astensione dal lavoro per un periodo di cinque mesi a cavallo della fine gravidanza a parto. La legge prescrive che si vada in maternità due mesi prima del parto e fino a tre mesi dopo il parto. Ma permette anche una certa flessibilità offrendo l'opportunità alle mamme, compatibilmente con il tipo di lavoro svolto e con il loro stato di salute, di astenersi dal lavoro un mese prima della gravidanza e stare con il neonato per quattro mesi dopo la sua nascita.

In caso di gravidanza gemellare la durata del congedo non cambia.

In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di



maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità a meno che non scelga lei stessa di rinunciare al congedo e tornare a lavoro.

Il congedo di maternità è valido anche per cinque mesi dopo l'adozione di un bambino.

In caso di gravidanza a rischio la donna può presentare un certificato medico attestante la situazione e anticipare la sua pausa dal lavoro (congedo di maternità anticipato).

Retribuzione della maternità obbligatoria

In questo periodo la lavoratrice viene retribuita con un'indennità pari all'80% dello stipendio e la legge prevede che durante il periodo di congedo venga conservato il posto di lavoro e che la lavoratrice rientri nella stessa unità produttiva che occupava precedentemente.

Permessi per l'allattamento

Al termine del periodo di congedo obbligatorio la lavoratrice ha il diritto a riposi giornalieri per l'allattamento (anche se il bambino viene nutrito con latte artificiale), per tutto il primo anno di vita: la mamma che lavora almeno sei ore al giorno ha diritto a due ore di riposo al giorno che vanno concordate insieme al datore di lavoro (se la mamma lavora 4 ore ha diritto a un'ora di allattamento e se ha avuto dei gemelli, invece, raddoppia le ore a disposizione). La mamma può entrare due ore dopo o uscire due ore prima oppure può frazionare il permesso nell'arco della giornata. Inoltre se la mamma decide di non usufruire di questo diritto può farne richiesta il padre.

Inoltre fino ai tre anni di vita, i genitori hanno diritto a permessi per la malattia del figlio.

Congedo di maternità facoltativo

Al termine del periodo di astensione obbligatoria, c'è per la neomamma la possibilità di prolungare il periodo di astensione dal lavoro con un congedo parentale facoltativo della durata di altri sei mesi, con stipendio ridotto (l'indennità percepita è pari al 30% della retribuzione). Anche il papà ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di sette mesi. Le due astensioni possono essere richieste fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, anche contemporaneamente da entrambi i genitori.

Congedo di paternità





Il padre può usufruire dell'intero congedo paternale solo in casi specifici quali: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre. L'indennità è pari all'80% della retribuzione.

Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di due giorni e poi ha diritto ad usufruire di altri due giorni nell'arco dei 5 mesi dopo la nascita. L'indennità per questo congedo è pari al 100% della retribuzione.

Module 3, Unit 4 - Financial support / welfare benefits that single parents can access when returning to work

Link utile: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx>

<http://quifinanza.it/lavoro/maternita-quando-tornare-al-lavoro/101665/>

Tornare al lavoro post gravidanza prevede diritti e tutele per la mamma lavoratrice e alcune agevolazioni di cui usufruire per prendersi cura del proprio bambino, di cui possono godere anche i papà. La legge che garantisce le disposizioni riguardo il sostegno di maternità e paternità è la 151/01, aggiornato e in costante evoluzione, come previsto dal decreto legislativo 80/2015 che facilita la conciliazione tra vita e lavoro anche per genitori affidatari o adottivi.

Tutte le modalità di congedo sono da richiedere all'INPS, mentre l'indennità di maternità viene anticipata o dal datore di lavoro in caso di dipendenti o direttamente dall'Istituto di Previdenza.

Uno dei principi cardine da ricordare per quanto riguarda le donne lavoratrici dipendenti in gravidanza è l'impossibilità di essere licenziate dal proprio datore di lavoro fino al compimento di un anno di età del bambino. Parlando del congedo di maternità, i mesi di astensione dal lavoro sono cinque e flessibili, suddivisi nei seguenti modi: la formula 2+3, ovvero l'astensione obbligatoria a due mesi dalla data presunta di nascita a cui vanno aggiunti tre mesi dopo il parto, e la modalità 1+4, ovvero un mese dal parto e più quattro mesi dopo. In questo caso, la lavoratrice incinta dovrà presentare un certificato medico prima della normale astensione obbligatoria dove si indica che non vi sono particolari problemi di salute per la gestante a proseguire l'attività lavorativa fino a 30 giorni dal parto.





Esiste un'astensione per paternità? Sì: grazie alla legge 280/2015 i giorni di paternità passano da 1 a 2 due, che possono raddoppiare ed essere usufruiti in maniera continuativa.

Allattamento e congedo facoltativo: come funzionano?

Una volta terminato il congedo obbligatorio di cinque mesi, la madre lavoratrice ha diritto alle ore di allattamento: un'ora ogni sei oppure due ore al giorno, da usufruire separatamente o di fila. In caso sia presente il nido aziendale, la madre deve rimanere sul posto di lavoro e per l'allattamento ha diritto a 60 minuti al giorno.

Un'ulteriore possibilità per mamme e papà, è il congedo parentale facoltativo entro i 12 mesi di vita, che consta di altri sei mesi dopo il congedo obbligatorio retribuiti al 30%. In caso di padre o madre soli, il permesso può arrivare a 10 mesi. In caso di malattia, infine, mamme e papà possono alternarsi e richiedere giorni di permesso illimitati entro i tre anni e cinque giorni all'anno tra i tre e gli otto anni.

Agevolazioni 2017: novità e conferme

Nel 2017 sono stati confermati il bonus bebè, 80 € al mese con ISEE inferiore a 25.000 € e 160 € sotto la soglia dei 7.000 e il bonus baby sitter da 600 €, in caso la mamma rinunci al congedo parentale facoltativo. Le novità in attesa di decreti specifici sono: il "bonus mamma domani", 800 € che spettano a ogni mamma incinta al settimo mese di gravidanza con ISEE sotto i 13.000 € e, indipendente dal reddito, il bonus asilo nido di 1000 €.

<https://www.paginemamma.it/legge-a-tutela-della-maternita>

Quando scopre di avere un bambino la donna lavoratrice ha il diritto di godere di un periodo di assenza dal lavoro. Scopriamo come funziona il congedo di maternità in Italia e come usufruirne.

Congedo di maternità obbligatorio

Si tratta di un periodo di cinque mesi durante i quali la donna deve astenersi obbligatoriamente dal lavoro.

Durante la gravidanza la lavoratrice ha diritto a permessi retribuiti per sottoporsi a visite di controllo ed esami.





Il congedo di maternità è obbligatorio e prevede l'astensione dal lavoro per un periodo di cinque mesi a cavallo della fine gravidanza a parto. La legge prescrive che si vada in maternità due mesi prima del parto e fino a tre mesi dopo il parto. Ma permette anche una certa flessibilità offrendo l'opportunità alle mamme, compatibilmente con il tipo di lavoro svolto e con il loro stato di salute, di astenersi dal lavoro un mese prima della gravidanza e stare con il neonato per quattro mesi dopo la sua nascita.

In caso di gravidanza gemellare la durata del congedo non cambia.

In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità meno che non scelga lei stessa di rinunciare al congedo e tornare a lavoro.

Il congedo di maternità è valido anche per cinque mesi dopo l'adozione di un bambino.

In caso di gravidanza a rischio la donna può presentare un certificato medico attestante la situazione e anticipare la sua pausa dal lavoro (congedo di maternità anticipato).

Retribuzione della maternità obbligatoria

In questo periodo la lavoratrice viene retribuita con un'indennità pari all'80% dello stipendio e la legge prevede che durante il periodo di congedo venga conservato il posto di lavoro e che la lavoratrice rientri nella stessa unità produttiva che occupava precedentemente.

Permessi per l'allattamento

Al termine del periodo di congedo obbligatorio la lavoratrice ha il diritto a riposi giornalieri per l'allattamento (anche se il bambino viene nutrito con latte artificiale), per tutto il primo anno di vita: la mamma che lavora almeno sei ore al giorno ha diritto a due ore di riposo al giorno che vanno concordate insieme al datore di lavoro (se la mamma lavora 4 ore ha diritto a un'ora di allattamento e se ha avuto dei gemelli, invece, raddoppia le ore a disposizione). La mamma può entrare due ore dopo o uscire due ore prima oppure può frazionare il permesso nell'arco della giornata. Inoltre se la mamma decide di non usufruire di questo diritto può farne richiesta il padre.

Inoltre fino ai tre anni di vita, i genitori hanno diritto a permessi per la malattia del figlio.

Congedo di maternità facoltativo





Al termine del periodo di astensione obbligatoria, c'è per la neomamma la possibilità di prolungare il periodo di astensione dal lavoro con un congedo parentale facoltativo della durata di altri sei mesi, con stipendio ridotto (l'indennità percepita è pari al 30% della retribuzione). Anche il papà ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di sette mesi. Le due astensioni possono essere richieste fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, anche contemporaneamente da entrambi i genitori.

Congedo di paternità

Il padre può usufruire dell'intero congedo paternale solo in casi specifici quali: morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre. L'indennità è pari all'80% della retribuzione.

Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di due giorni e poi ha diritto ad usufruire di altri due giorni nell'arco dei 5 mesi dopo la nascita. L'indennità per questo congedo è pari al 100% della retribuzione.

Module 6, Unit 2

Legislation relating single parents and parents rights in the work place:

Le fonti d'informazione principali sui diritti dei lavoratori:

<http://www.wikilabour.it/MainPage.ashx>

www.inps.it

http://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/workers/italy/index_it.htm





Anche se Italia non ha una legislazione unica per genitori single, vi riportiamo i principali diritti e legislazione a tutela della maternità:

Fonte: <http://www.wikilabour.it/maternit%C3%A0%20-%20tutele%20e%20diritti.ashx>

Scheda sintetica

La legge tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e nei primi anni di vita del bambino.

Innanzitutto viene tutelata la salute della lavoratrice, vietando che la stessa venga adibita a lavori ritenuti pericolosi, dall'inizio della gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio, nonché a lavori notturni (dalle 24 alle 6).

La legge prevede poi l'obbligo di astensione dal lavoro per la lavoratrice da due mesi prima la data presunta del parto, sino a tre mesi dopo (è però prevista la possibilità di astenersi in un momento antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto – in determinate condizioni di salute della lavoratrice – oppure il mese precedente la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi), con diritto all'80% della retribuzione (c.d. congedo di maternità).

In caso di morte o di grave infermità della madre, nonché in caso di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, è invece il lavoratore padre ad avere la facoltà di assentarsi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (c.d. congedo di paternità).

Con la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, è stato inoltre introdotto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, un vero e proprio obbligo di astensione dal lavoro anche in capo al lavoratore padre, della durata di un giorno e da fruirsi entro 5 mesi dalla nascita del figlio. La legge 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016) ha successivamente esteso l'applicazione di tale congedo obbligatorio anche all'anno 2016, prolungandone la relativa durata a due giorni.

A entrambi i genitori è poi riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro i primi anni di vita del bambino (c.d. congedi parentali).



La disciplina di tale diritto di astensione è stata profondamente modificata dal legislatore a giugno 2015, nell'ambito delle riforme introdotte con il c.d. Jobs Act.

In particolare, la disciplina pre-riforma prevedeva che i genitori lavoratori, nei primi otto anni di vita del figlio, potessero astenersi dall'attività lavorativa per un totale di 10 mesi, frazionati o continuativi (i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi).

Ciascun genitore poteva usufruire del congedo parentale per un massimo di 6 mesi (elevabili a 7, per il padre lavoratore che avesse esercitato il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi).

Per i primi 3 anni di vita del bambino, e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi, nei periodi in cui godevano di questo congedo, le lavoratrici e i lavoratori avevano inoltre diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione.

Con il decreto legislativo n. 80/2015, uno dei decreti attuativi del c.d. Jobs Act, entrato in vigore il 25 giugno 2015, il legislatore ha ridisegnato la suddetta normativa in materia di congedi parentali, introducendo una serie di modifiche dichiaratamente volte a estendere il diritto di astensione dal lavoro dei lavoratori genitori. In particolare, la riforma del 2015 ha stabilito:

l'estensione ai primi 12 anni di vita del bambino (anziché ai primi 8 anni) del periodo nel quale i genitori possono astenersi dal lavoro (rimane invece invariata la durata complessiva del periodo di congedo);

l'estensione ai primi 6 anni di vita del bambino (anziché ai primi 3 anni) del periodo nel quale i genitori, allorché si astengono dal lavoro fruendo del congedo parentale, hanno diritto all'indennità pari al 30% della retribuzione;

la possibilità per i genitori di scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale (il congedo a ore era stato introdotto già con la legge di stabilità 2013, che ne aveva tuttavia subordinato l'applicabilità a previ accordi in sede di contrattazione collettiva);



la riduzione a 5 giorni (rispetto agli originari 15 giorni) del termine entro il quale il lavoratore deve preavvisare il datore di lavoro della volontà di fruire del congedo (in caso di congedo parentale su base oraria, il termine è ulteriormente ridotto a 2 giorni).

Tutte queste modifiche, inizialmente previste in via sperimentale per il solo anno 2015, sono state successivamente rese definitive e strutturali dal d.lgs. 148/2015, entrato in vigore il 24 settembre 2015.

Un'ulteriore novità in materia di congedi parentali è stata introdotta dal decreto legislativo n. 81/2015 (in materia di disciplina organica dei contratti di lavoro), anch'esso attuativo del Jobs Act (legge delega n. 183/2014). Nello specifico, il decreto attribuisce ai lavoratori e alle lavoratrici la facoltà di chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (part-time), con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50%.

Risale invece alla riforma del mercato del lavoro del 2012 l'introduzione, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, della possibilità di concedere alla madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e in alternativa alla fruizione del congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting ovvero per far fronte ai costi dei servizi pubblici o dei servizi privati accreditati per l'infanzia. La legge 208/2015 ha prorogato al 2016 l'applicazione di tale misura.

Nel corso della vita del figlio, i genitori lavoratori hanno poi diritto a riposi retribuiti e congedi non retribuiti per le malattie del figlio.

La legge, infine, garantisce la conservazione del posto di lavoro per la lavoratrice madre, o il lavoratore padre che abbia usufruito di congedi, attraverso il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del figlio, l'obbligo di convalidare le dimissioni presentate in questo stesso periodo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, nonché il diritto a conservare il proprio posto di lavoro e a rientrare nella stessa unità produttiva cui era adibita precedentemente, con le stesse mansioni.

In caso di licenziamento intimato nel periodo di maternità, la legge prevede che il licenziamento debba considerarsi nullo e stabilisce:





l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;

la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);

il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;

il cd. diritto di opzione a favore della lavoratrice, ossia la possibilità per quest'ultima di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

Fonti normative

Decreto legislativo 151/2001 "Testo Unico disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"

Legge 28 giugno 2012 n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita





Decreto legislativo 23/2015, recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto legislativo n. 80/2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto legislativo n. 81/2015, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Decreto legislativo 148/2015, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)

Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Cosa fare – Tempi





Per fruire del congedo di maternità: entro due mesi dalla data presunta del parto, la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro e all'INPS la domanda di indennità di maternità (l'invio della domanda all'INPS deve avvenire esclusivamente per via telematica) nonché il certificato medico indicante la data presunta del parto;

Per fruire del periodo di astensione successiva al parto, la lavoratrice, entro 30 giorni dal parto, deve presentare al datore di lavoro e all'INPS il certificato di nascita del figlio o la dichiarazione sostitutiva;

Per fruire del periodo di astensione facoltativa, la lavoratrice madre deve darne comunicazione al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni (il termine di preavviso è di 2 giorni in caso di congedo parentale su base oraria) e presentare la relativa domanda all'INPS, consegnandone copia al datore di lavoro;

Per fruire dei riposi giornalieri, la lavoratrice madre deve presentare la relativa domanda al datore di lavoro;

Per fruire dei congedi in caso di malattia del figlio, il medico del Servizio Sanitario Nazionale che ha in cura il figlio deve trasmettere per via telematica all'INPS la relativa certificazione medica; l'INPS, a sua volta, provvede a inoltrare detta certificazione al datore di lavoro;

In caso di licenziamento: rivolgersi immediatamente (e comunque entro 60 giorni) al sindacato o ad uno studio legale per l'impugnazione dello stesso.





A chi rivolgersi

Centro Donna del Sindacato

Istituto di Patronato (per la presentazione delle domande)

Ufficio vertenze sindacale

Studio legale esperto in diritto del lavoro

Documenti necessari

Copia del contratto

Corrispondenza con il datore di lavoro (lettera di licenziamento, dimissioni, richiesta permessi etc.)

Certificazione gravidanza

Ultima busta paga





Conteggi

Moduli predisposti dall'ente previdenziale (per es. Inps)

Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Tutela della salute della lavoratrice

Durante la gravidanza (e fino ai sette mesi di età del figlio) la lavoratrice non può essere adibita al trasporto, al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Nel periodo di divieto, la lavoratrice deve essere adibita ad altre mansioni, con mantenimento di retribuzione e qualifica. Quanto al compimento di mansioni superiori od equivalenti, si applica l'art. 13, Legge 300/1970.

Se la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni, può essere disposta l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino al compimento dei sette mesi di età del figlio.

E' vietato adibire le donne che allattano ad attività che comportino rischio di contaminazione.





La lavoratrice gestante ha diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa).

Queste tutele sono applicabili anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento, fino al loro compimento di sette mesi di età.

Congedo di maternità (cosiddetta "astensione obbligatoria")

È vietato adibire al lavoro le lavoratrici nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto.

Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Può inoltre essere disposta l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza anche in un momento precedente nei seguenti casi:





nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, non pregiudizievoli.

Ove il parto avvenga oltre la data presunta, l'astensione obbligatoria opera anche per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto, nonché durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Il recente d.lgs. 80/2015 ha poi stabilito che, in caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche quando la somma dei periodi (prima e dopo il parto) supera il limite di 5 mesi. Tale disposizione, originariamente prevista in via sperimentale per il solo anno 2015, è stata infine resa definitiva dal d.lgs. 148/2015.

Con lo stesso decreto 80/2015 è stato altresì previsto che, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo post partum, riprendendo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del congedo dalla data di dimissione del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Anche tale misura è stata resa strutturale dal d.lgs. 148/2015, e si applica anche in caso di adozioni e affidamenti.

In presenza di certificazione medica che attesti che la prosecuzione dell'attività lavorativa anche nel corso dell'8° mese di gravidanza non comporti pericoli per la salute della gestante e del nascituro, le lavoratrici possono posticipare la decorrenza del periodo di astensione obbligatoria, scegliendo di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.





Prima dell'inizio del periodo relativo al congedo di maternità, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto.

Successivamente, la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Per tutto il periodo del congedo per maternità, le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione.

Molti contratti collettivi pongono a carico del datore di lavoro il pagamento del restante 20%, così da assicurare alla lavoratrice l'intera retribuzione.

L'indennità di maternità è dovuta anche in caso di:

licenziamento per giusta causa della lavoratrice (questa ipotesi è stata introdotta dal d.lgs. 80/2015; tale decreto, peraltro, non ha fatto altro che rendere esplicito quanto già era stato disposto dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 405 del 2001, che aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 1, del d.lgs. 151/2001, nella parte in cui escludeva la corresponsione dell'indennità di maternità in caso di licenziamento per giusta causa della lavoratrice)

cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;

ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;

risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni, per il calcolo dei quali non si tiene conto di:

assenze per malattia o infortunio sul lavoro;

congedi per precedente maternità;





periodi di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Qualora invece il periodo di congedo di maternità abbia inizio dopo che siano trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro (o dalla sospensione):

se la lavoratrice si trova – all’inizio del congedo – disoccupata e con diritto al godimento dell’indennità di disoccupazione, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità, anziché all’indennità ordinaria di disoccupazione;

se la lavoratrice non è titolare di diritto al godimento di indennità di disoccupazione, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nel biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali;

se la lavoratrice si trova – all’inizio del congedo – sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione Guadagni, ha diritto all’indennità giornaliera di maternità, anziché al trattamento integrativo.

I periodi di congedo di maternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Le ferie che spettano alla lavoratrice non devono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo per maternità.

La lavoratrice che abbia adottato un minore ha diritto all’astensione dal lavoro nei cinque mesi successivi all’ingresso del minore nella famiglia.

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall’affidamento, per un periodo di tre mesi.

La normativa relativa al congedo di maternità si applica alle lavoratrici dipendenti (comprese le lavoratrici a domicilio, le lavoratrici domestiche e quelle con contratto a





tempo parziale) ed alle titolari di collaborazioni a progetto (per le quali, in caso di gravidanza, è prevista la proroga della durata del rapporto di lavoro per 180 giorni).

Godono di una indennità di maternità (erogata dall'Inps) anche le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole.

L'indennità è erogata per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi ed è pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera prevista rispettivamente per gli impiegati e per gli operai agricoli a tempo indeterminato.

Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza, è corrisposta un'indennità di maternità (in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda) per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi.

L'indennità è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

Va infine segnalato che la riforma del 2012 ha introdotto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, un periodo di astensione obbligatoria anche a favore del padre lavoratore dipendente, il quale, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, con un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari al 100 per cento della sua retribuzione.

La medesima riforma ha inoltre previsto, sempre in via sperimentale, che, nello stesso periodo, il padre lavoratore ha la facoltà di assentarsi dal lavoro per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. L'utilizzo delle ulteriori giornate di congedo facoltativo da parte del padre comporta la riduzione del congedo di maternità della madre per il medesimo numero di giorni, con conseguente anticipazione del termine finale dell'astensione post-partum.





Per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione.

La legge n. 208/2015 (c.d. Legge di stabilità 2016), da ultimo, ha prorogato per l'anno 2016 l'applicazione della disciplina di entrambi i congedi (obbligatorio e facoltativo) a favore del padre, aumentando a due giorni la durata del congedo obbligatorio.

Congedi parentali (cosiddetta "astensione facoltativa")

Per congedo parentale si intende il diritto in capo a entrambi i genitori di astenersi dal lavoro facoltativamente e contemporaneamente entro i primi anni di vita del bambino.

Il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro è riconosciuto, ai sensi dell'art. 32 del d.Lgs. 151/2001, ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti (esclusi quelli a domicilio o gli addetti ai servizi domestici) titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto, nonché alle lavoratrici madri autonome, seppur per periodi inferiori.





Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Le modalità e i tempi di fruizione dei congedi parentali sono stati ampiamente modificati da due recenti decreti legislativi (il n. 80 e il n. 81 del 2015), entrambi emanati per dare attuazione al c.d. Jobs Act.

Le nuove disposizioni, originariamente previste in via sperimentale per il solo anno 2015, sono state successivamente rese definitive e strutturali dal decreto legislativo n. 148/2015, entrato in vigore a settembre 2015.

A seguito delle novità introdotte dai decreti attuativi del Jobs Act, la legge ora prevede che i genitori lavoratori, nei primi 12 anni di vita del figlio (8 anni, nella disciplina pre-riforma), possono astenersi dall'attività lavorativa per un totale di 10 mesi, frazionati o continuativi; i mesi sono 11, se il padre si astiene almeno per 3 mesi.

Ciascun genitore può usufruire del congedo parentale per un massimo di 6 mesi, elevabili a 7, per il padre lavoratore che esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nel caso di parto plurimo, il diritto al congedo parentale sussiste per ciascun bambino.

Il diritto all'astensione facoltativa è riconosciuto anche ai genitori adottivi e affidatari, che possono usufruire dei congedi parentali entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia (art. 36 del d.lgs. 151/2001, così come modificato dal d.lgs. 80/2015).

Le lavoratrici autonome hanno invece diritto di fruire del congedo parentale per un massimo di tre mesi entro l'anno di vita del bambino.

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata (legge n. 104/1992 art. 4, comma 1) hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo,





comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni, o, in alternativa, nei primi tre anni di vita del minore, a un permesso giornaliero di due ore retribuite, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (art. 33 del d.lgs. 151/2001, così come modificato dal d.lgs. 80/2015).

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, il decreto 80/2015 ha introdotto la possibilità per i genitori di scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria (il congedo a ore era stato introdotto già con la legge di stabilità 2013, che ne aveva tuttavia subordinato l'applicabilità a previ accordi in sede di contrattazione collettiva).

La legge precisa che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, i lavoratori devono:

preavvisare, salvo casi di oggettiva impossibilità, il datore di lavoro secondo le modalità previste dai rispettivi contratti collettivi e, comunque, con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni (2, nel caso di congedo a ore);

presentare per via telematica la relativa domanda all'Inps precisando il periodo di assenza, e consegnarne copia al datore di lavoro.

Il genitore richiedente deve allegare alla domanda presentata all'Inps:

certificato di nascita (o dichiarazione sostitutiva) da cui risulti la paternità o la maternità (i genitori adottivi o affidatari sono tenuti a presentare il certificato di stato di famiglia che includa il nome del bambino e il provvedimento di affidamento o adozione);

dichiarazione non autenticata di responsabilità dell'altro genitore da cui risulti il periodo di congedo eventualmente fruito per lo stesso figlio (nella dichiarazione occorre indicare il proprio datore di lavoro o la condizione di non avente diritto al congedo);

analoga dichiarazione non autenticata di responsabilità del genitore richiedente relativa ai periodi di astensione eventualmente già fruiti per lo stesso figlio;

impegno di entrambi i genitori a comunicare le variazioni successive.



La malattia della lavoratrice madre o del lavoratore padre durante il periodo di congedo parentale interrompe il periodo stesso con conseguente slittamento della scadenza e fa maturare il trattamento economico relativo alle assenze per malattia. In tal caso, occorrerà inviare all'azienda il relativo certificato medico e comunicare esplicitamente la volontà di sospendere il congedo per la durata del periodo di malattia ed eventualmente spostarne l'utilizzo.

Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alla tredicesima mensilità e alla gratifica natalizia.

Con la riforma del 2012, è stata inoltre introdotta, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo per il pagamento dei servizi di baby sitting che può essere erogato attraverso il sistema dei buoni lavoro.

La legge 208/2015 ha confermato tale misura anche per il 2016.

Ai lavoratori genitori è infine riconosciuta la facoltà di chiedere, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (part-time), con il solo limite che la riduzione di orario non potrà essere superiore al 50% (novità introdotta dal d.lgs. 81/2015).

Riposi e congedi

Riposi retribuiti della madre e del padre (cosiddetto "riposo per allattamento")

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna a uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Gli stessi riposi spettano al padre lavoratore nei seguenti casi:

quando il figlio è affidato al solo padre;

in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

quando la madre non è lavoratrice dipendente;

in caso di morte o grave infermità della madre.

In passato, il padre non poteva fruire dei riposi retribuiti quando la moglie era casalinga in quanto si riteneva che il concetto di “madre lavoratrice non dipendente” facesse riferimento all’ipotesi di madre che svolgeva un’attività di lavoro autonomo (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, libera professionista etc.) e non alla madre in stato di disoccupazione.

Attualmente, l’orientamento maggiormente diffuso nella giurisprudenza amministrativa ritiene che il padre possa fruire dei riposi retribuiti anche nel caso in cui la madre sia casalinga (e quindi, più in generale, disoccupata), in quanto considera che tale caso sia ricompreso nella fattispecie della “madre non lavoratrice dipendente” (v. Consiglio di Stato n. 4293/2008; Cass. n. 20324/2005 e lettera Circolare INPS n. 118/09 sulla fattispecie di madre casalinga).

Alla luce di quanto detto, si ritiene che al padre lavoratore spetti il diritto ai riposi anche nel caso in cui la madre sia collocata in mobilità, trattandosi di una fattispecie assimilabile a quella della madre disoccupata o casalinga.

Il padre non ha diritto ai riposi giornalieri nel caso in cui:

la madre lavoratrice dipendente si trovi in astensione obbligatoria o facoltativa;

la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per sospensione (es. aspettativa o permessi non retribuiti) (v. Circolare ministeriale n. 8/2003);

la madre lavoratrice autonoma percepisca l’indennità per il congedo di maternità (v. Circolare ministeriale n. 8/2003).

Congedi non retribuiti per malattia del figlio

I congedi non retribuiti per malattia del figlio spettano:

fino al compimento dei tre anni del bambino: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie del figlio;

per figli di età compresa tra i tre e gli otto anni: ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno.

Per fruire dei congedi, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale nonché una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Il congedo per malattia del bambino spetta anche in caso di adozione e affidamento (con aumento del limite di età da tre a sei anni).

Lavoro notturno

È vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della Legge 104/1992 e successive modificazioni.

Tutela del posto di lavoro

Divieto di licenziamento

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento un anno di età del bambino, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 151/2001.

Il divieto è connesso con lo stato oggettivo di gravidanza, senza che si tenga conto della conoscenza da parte del datore della stato della lavoratrice, essendo sufficiente l'esibizione di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

Il licenziamento effettuato in connessione con lo stato di oggettiva gravidanza e puerperio è da considerarsi nullo, con la conseguenza che la lavoratrice avrà diritto al ripristino del rapporto di lavoro.

E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore, in caso di fruizione del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso, e si estende sino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 151/2001 si applica altresì in caso di adozione e di affidamento, sino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salva che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è



addetta, né può essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salvo che sia avvenuto per cessazione dell'attività dell'azienda.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine

di esito negativo della prova, facendo salvo il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 Legge n. 125/1991.

Al di fuori di queste ipotesi, il licenziamento intimato nel periodo coperto da divieto è nullo e la lavoratrice ha diritto alle tutele previste dalla legge, e in particolare:

alle tutele indicate dai primi tre commi dell'art. 18 della legge 300/1970, come modificati dalla legge 92/2012, se è stata assunta prima del 7 marzo 2015;

alle tutele indicate dall'art. 2 del decreto legislativo 23/2015 (decreto attuativo del cd. Jobs act, contenente la disciplina del contratto a tutele crescenti), se l'assunzione è avvenuta a decorrere dal 7 marzo 2015.

Tali norme, peraltro, hanno contenuto sostanzialmente identico; entrambe, infatti, stabiliscono che la lavoratrice licenziata nel periodo di maternità o in conseguenza del matrimonio ha diritto alla cd. tutela reintegratoria piena, che prevede:

l'ordine di reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro;

la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);





il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;

il cd. diritto di opzione a favore lavoratore della lavoratrice, ossia la possibilità per quest'ultima di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

Dimissioni

La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, così come la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro (art. 55, co. 4, d.lgs. 151/2001).

In caso di mancato accertamento della volontarietà della richiesta di dimissioni tramite convalida si determina la nullità delle dimissioni anche a prescindere dalla conoscenza dello stato di maternità da parte del datore di lavoro.





Il primo comma dell'art. 55 del d.lgs. 151/2001 prevede inoltre che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

L'art. 12 del d.lgs. 80/2015 ha infine stabilito che la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. La medesima disciplina si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Diritto al rientro

Al termine dei periodi di congedo, la lavoratrice (o il lavoratore, in caso di fruizione di congedo per paternità) ha diritto di conservare il posto di lavoro, di rientrare nella stessa unità produttiva in cui era occupata all'inizio del periodo di gravidanza (e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino) nonché di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.



Casistica di decisioni della Magistratura in tema di maternità

In genere

Ove la contrattazione collettiva ricollegli la progressione in carriera all'anzianità di servizio, il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità è equiparato al periodo di effettivo servizio, salvo che la stessa contrattazione collettiva subordini la promozione ad altri particolari requisiti, come la valutazione circa la quantità e la qualità del servizio prestato, non correlati alla sola virtuale prestazione lavorativa. (Cass. 20/6/2014 n. 14110, Pres. Stile Est. Napoletano, in Lav. nella giur. 2015, con commento di Claudia Carchio, 59)

Ai sensi dell'art. 56 D.Lgs. 26/3/01 n. 151, la lavoratrice madre, al termine del periodo di congedo per maternità, ha diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza. La chiusura e il trasferimento in altra città dell'unità cui la lavoratrice è adibita non ne giustifica la sospensione della retribuzione in applicazione analogica dell'art. 54, 4° comma, D.Lgs. 26/3/01 n. 151, quando risulti che l'attività è continuata in altra città. (Corte app. Milano 6/8/2012, Est. Castellini, in D&L 2012,



con nota di Alessandro Corrado, "La chiusura e lo spostamento per ragioni organizzative di un'unità produttiva in altra città non legittimano il trasferimento nella nuova sede della lavoratrice madre al rientro della gravidanza", 735)

Le procedure selettive di accesso ai pubblici uffici devono uniformarsi al principio costituzionale della parità di trattamento. La condizione di maternità impone alle pubbliche amministrazioni di adottare ogni misura necessaria per garantire la tutela della donna e della maternità e assicurarle la partecipazione al concorso in condizioni di parità effettiva con gli altri candidati. (TAR Calabria, Sez. II, 10/6/2010, Pres. Fiorentino Est. Lopilato, in Riv. it. dir. lav. 2011, con nota di Maura Ranieri, "Tutela della maternità e concorso pubblico: un caso evidente di discriminazione", 138)

L'art. 53, 1° e 2° comma, D.Lgs. 26/03/01 n. 151, contenente il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, che stabilisce che non è obbligata a prestare il lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio in età inferiore a tre anni si applica anche al personale di volo dell'aviazione civile, considerato che il D.Lgs. 8/4/03 n. 66, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro, non ha abrogato le disposizioni in materia di orario di lavoro contenute nella previgente normativa di legge a tutela della maternità e della paternità e che il D.Lgs. 19/8/05 n. 185, di attuazione della Direttiva 2000/79/Ce relativa all'Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile non ha inteso derogare alle disposizioni sull'orario di lavoro a tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 26/03/01 n. 151. (Trib. Busto Arsizio 16/9/2009, ord., Est. La Russa, in D&L 2009, 994)

L'art. 53, 1° e 2° comma, D.Lgs. 26/3/01 n. 151, contenente il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, che stabilisce che non è obbligata a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni è applicabile, a prescindere dal settore di appartenenza, alla generalità dei lavoratori e quindi anche al personale di volo dell'aviazione civile, senza che al riguardo possa assumere rilevanza alcuna né la normativa contenuta nel D.Lgs. 8/4/03 n. 66m, che ha modificato la previgente disciplina soltanto in materia di orario di lavoro e non anche di tutela della maternità e paternità, né la disciplina speciale del D.Lgs. 19/8/05 n. 185, sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo dell'aviazione civile che nulla ha disposto in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità. (Trib. Busto Arsizio 18/5/2009, ord., Est. Molinari, in D&L 2009, con nota di Renato Scorcelli, "Tutela della maternità e della paternità ed esonero dal lavoro notturno per il personale di volo dell'aviazione civile", 994)





L'art. 14 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (regolamento di esecuzione della L. n. 1204 del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri), pur prescrivendo determinate formalità quanto alla redazione e alla produzione del certificato di gravidanza, non collega alcuna sanzione all'inosservanza di tali requisiti formali, sicché la lavoratrice (illegittimamente licenziata) può presentare tale certificato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento. (Cass. 3/3/2008 n. 5749, Pres. Sciarelli Est. Stile, in Lav. nella giur. 2008, 730)

In tema di lavoro part time post maternità, i contraenti collettivi, pur prendendo in considerazione anche le esigenze produttive e organizzative potenzialmente confliggenti con quelle del dipendente, hanno però tracciato precisi e insuperabili confini al pieno esercizio della discrezionalità e del potere organizzativo del datore di lavoro, circoscrivendolo, in via generale, ai casi di infungibilità delle mansioni e, in presenza di mansioni fungibili, a soglie numeriche esclusivamente riferite alla quantità delle domande proposte in relazione all'entità (comunque superiore a 20) della forza lavoro occupata presso l'unità produttiva cui è addetto il dipendente interessato a ottenere, al fine di poter prestare assistenza a un figlio di età inferiore ai tre anni, una riduzione dell'orario di lavoro. (Trib. Milano 24/12/2007, Pres. Mascarello, in Lav. nella giur. 2008, 532)

Il motivo oggettivo di licenziamento determinato dalla soppressione di un settore lavorativo, di un reparto o di un posto è rimesso alla valutazione del datore in quanto espressione della libertà di iniziativa economica riconosciutagli dalla Costituzione: il giudice non può sindacare le scelte sotto il profilo della congruità e della opportunità. (Cass. 17/12/2007 n. 26563, in dir. e prat. Lav. 2008, 2243)

L'espressione anzianità di servizio di cui agli artt. 6 e 7 L. 30/12/71 n. 1204 (ora artt. 22 e 32 D.Lgs. 26/3/01 n. 151 TU in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) è indicativa di una nozione unitaria e conseguentemente vieta al datore di lavoro di interpretare una clausola collettiva, che scelse dal computo dell'anzianità di servizio utile per progressioni automatiche di carriera le assenze volontarie (nella specie l'art. 18 Ccnl Casse di risparmio), come riferita anche alle assenze dal lavoro per fruizione dell'astensione facoltativa; questa equiparazione infatti viola l'art. 15 SL, in quanto costituisce patto volto a discriminare nell'assegnazione delle qualifiche o a recare altrimenti pregiudizio a un lavoratore in ragione del suo sesso e costituisce discriminazione indiretta ai sensi dell'art. 4, comma 2°, L. 10/4/91 n. 125 (ora art. 25, 2° comma, D.Lgs. 11/4/06 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). (Trib. Prato 21/11/2007, Est. Rizzo, in D&L 2008, con nota di Fabrizio Amato e Irene Romoli, "Assenza per maternità e anzianità di servizio: profili individuali e collettivi della discriminazione di genere; una concreta ipotesi di definizione di un piano di rimozione delle discriminazioni". 574)





Ai sensi dell'art. 57 bis Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, la lavoratrice madre ha diritto, in presenza dei presupposti e delle condizioni ivi previsti, a ottenere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sino al compimento del terzo anno di età del figlio. (Trib. Genova 11/5/2007, ord., Est. Basilico, in D&L 2007, con nota di Alvisè Moro, "Brevi note in materia di part-time e tutela della maternità", 806)

Nel caso di illegittimo diniego del datore di lavoro alla richiesta della lavoratrice madre di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 57 bis del Ccnl per i dipendenti da aziende del terziario, l'impossibilità di assistere il figlio minore integra il pericolo d'un pregiudizio grave, imminente e irreparabile ex art. 700 c.p.c. (Trib. Genova 11/5/2007, ord., Est. Basilico, in D&L 2007, con nota di Alvisè Moro, "Brevi note in materia di part-time e tutela della maternità", 806)

Il giorno del parto è sicuramente compreso nella tutela previdenziale apprestata dall'art. 4, della legge 1204 del 1971 (oggi art. 16 del d.lgs. 151 del 2001), non essendo nemmeno ipotizzabile che il legislatore, nell'attuare la norma di cui all'art. 37 della Costituzione, abbia inteso lasciar fuori proprio tale giorno, ma non deve essere computato ai fini del decorso del periodo di cui alla lettera c), vale a dire i tre mesi dopo il parto. (Cass. 8/11/2005, Pres. Mileo Est. Mazzarella, in Orient. Giur. Lav. 2005, 977)

È costituzionalmente illegittimo, per la disparità di trattamento rispetto alle lavoratrici non coniugate, ma con figli a carico, l'art. 219, comma quarto, del decreto del Presidente della Repubblica, 29 dicembre 1973, n. 1092, nella parte in cui non prevede che le dipendenti delle Ferrovie dello Stato, non coniugate ma con prole a carico, possano usufruire di un periodo massimo di cinque anni ai fini del compimento dell'anzianità necessaria a maturare il diritto a pensione, così limitando detto beneficio, diversamente da quanto disposto per le altre dipendenti civili dello Stato dall'art. 42 del medesimo D.P.R. n. 1092 del 1973 e per le dipendenti degli enti locali dall'art. 18 della legge 26 luglio 1965, n. 965, alle sole lavoratrici che abbiano contratto matrimonio. (Cost. 7/7/2005 n. 281 Pres. Capotosti Red. Marini, in Dir. e prat. lav. 2005, 2104)

È costituzionalmente illegittimo per contrasto con l'art. 3 Cost l'art. 45, 1° comma, D. Lgs. 151/01 nella parte in cui, in ipotesi di adozione ed affidamento, prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 D. Lgs. 151/01 si applichino "entro il primo anno di vita del bambino" anziché "entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia". (Corte Cost. 1/4/2003 n. 104, Pres. Chieppa Rel. Amirante, in D&L 2003, 269)

Non è fondata, in riferimento agli artt. 3 e 31 Cost., la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3, l. n. 546/87 che, nel disciplinare l'indennità di maternità per le





coltivatrici dirette, non prevedeva espressamente una disciplina del parto prematuro, in quanto, per necessità di interpretazione adeguatrice all'evoluzione del sistema, ormai si applica in generale l'art. 68, d.lgs. n. 151/01 (Testo unico della maternità e paternità), per cui, in caso di parto prematuro, l'indennità è comunque corrisposta per complessivi cinque mesi, indipendentemente dalla durata della gestazione (Corte Cost. 16/5/02, n. 197, pres. Ruperto, est. Contri, in Lavoro giur. 2002, pag. 634)

È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, l. 30/12/71, n. 1204, in relazione all'art. 3 Cost., nella parte in cui non prevedeva che la lavoratrice madre non potesse essere trasferita per un periodo non inferiore a quello del divieto di licenziamento, non essendo utilizzabile l'analogia juris, in quanto si tratta di situazioni che giustificano un diverso grado di tutela. Né può ritenersi in contrasto con gli artt. 31 e 37 Cost., poiché il trasferimento e altri atti come la modifica di mansioni, il comando etc., sono assistiti dalla tutela antidiscriminatoria e contro gli illeciti (Corte Appello Milano 20/12/00, pres. Mannacio, est. De Angelis, in Orient. Giur. Lav. 2000, pag. 1011)

E' costituzionalmente illegittimo l'art. 1, 2° comma, L. 30/12/71, n. 1204 (Tutela delle lavoratrici madri), nella parte in cui non prevede l'applicabilità alle lavoratrici a domicilio dell'art. 5 della medesima legge (Corte Cost. 26/7/00, n. 360, pres. Mirabelli, rel. Contri, in Lavoro giur. 2000, pag.1027, con nota di Mannaccio, Tutela della maternità e lavoratrici a domicilio e in Lavoro e prev. oggi 2000, pag. 2058; in D&L 2000, 895; in Orient. giur. lav.2000, pag.720)

Sono incostituzionali gli artt. 1 e 3 l. 29/12/87, n. 546, nella parte in cui non prevedono la corresponsione dell'indennità di maternità a favore delle imprenditrici agricole a titolo principale (Corte cost. 26/7/00, n. 361, pres. Mirabelli, est. Contri, in Foro it. 2000, pag. 3413, con nota di Bellantuono, La Corte costituzionale e l'indennità di maternità delle imprenditrici agricole a titolo principale)



Astensione dal lavoro

L'art. 32, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 151/01, nel prevedere - in attuazione della legge-delega 8 marzo 2000, n. 53 - che il lavoratore possa astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del figlio, percependo dall'ente previdenziale un'indennità commisurata a una parte della retribuzione, configura un diritto potestativo che il padre-lavoratore può esercitare nei confronti del datore di lavoro, nonché dell'ente tenuto all'erogazione dell'indennità, onde garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia; pertanto, ove si accerti che il periodo di congedo viene invece utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione propria del diritto, idoneo a essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività contribuisca a una migliore organizzazione della famiglia (fattispecie in cui un lavoratore aveva utilizzato il congedo parentale per aiutare la moglie nel gestire una pizzeria di sua proprietà). (Cass. 16/6/2008 n. 16207, Pres. De Luca Est. Balletti, in Riv. it. dir. lav. 2009, con nota di Laura Calafà, "Congedo parentale e cura del minore. Limiti funzionali al diritto potestativo del padre", 277)

L'estensione ad altre categorie di madri lavoratrici (rispetto alle lavoratrici dipendenti) del diritto di assentarsi dal lavoro per assistere i figli implica di per sé il riconoscimento di un analogo diritto al padre (Consiglio di Stato sez. IV 13/9/2001, n. 4785, in Lavoro giur. 2001, pag. 1053, con nota di Nunin, Congedi parentali e tutela dei diritti del padre lavoratore: novità normative ed orientamenti della giurisprudenza)

Il titolare del diritto ai congedi parentali può scegliere quando fruirne, nell'ambito dei primi otto anni di vita del bambino, salvo l'obbligo di preavvisare il datore di lavoro (Trib. Venezia 7/9/2001, ordinanza, pres. D'Amico, est. Caparelli, in Lavoro giur. 2001, pag. 1052, con nota di Nunin, Congedi parentali e tutela dei diritti del padre lavoratore: novità normative ed orientamenti della giurisprudenza)

Ove il parto avvenga con largo anticipo rispetto alla data presuntivamente fissata all'inizio della gravidanza, il momento di decorrenza del termine dei tre mesi di astensione obbligatoria di cui all'art. 4, 1° comma, lett. c) della legge 30/12/71, n. 1204 va individuato nel giorno successivo a quello originariamente previsto, a prescindere dal giorno in cui la



nascita si sia effettivamente verificata e da quello in cui il neonato abbia effettivamente fatto ingresso in famiglia (Trib. Ravenna 13/10/99, est. Vignati, in Dir. Lav. 2000, pag. 269, con nota di Palomba ,Astensione obbligatoria in caso di parto prematuro)

La legge non subordina la possibilità di fruizione del diritto ai congedi parentali alle necessità dell'impresa (Trib. Venezia 7/9/2001, ordinanza, pres. D'Amico, est. Caparelli, in Lavoro giur. 2001, pag. 1052, con nota di Nunin, Congedi parentali e tutela dei diritti del padre lavoratore: novità normative ed orientamenti della giurisprudenza)

Mentre l'istituto dell'astensione obbligatoria ex art. 4, l. n. 1204/71 è collegato alla normale evoluzione della gestazione e alla necessità di tutela della lavoratrice prima e dopo il parto (non rilevando dunque per il datore di lavoro lo stato di salute e il comportamento della stessa in tale periodo), l'istituto dell'anticipazione del periodo di interdizione dal lavoro ex art. 5, lett. a), L. 1204/71 trova invece la sua ragion d'essere in una patologia della gravidanza che insorga nel periodo precedente all'astensione obbligatoria. Per quest'ultimo istituto assumono quindi rilievo non soltanto lo stato di salute della lavoratrice (presupposto per poterlo applicare e per determinarne la durata), ma anche il comportamento tenuto dalla medesima durante l'astensione anticipata, ove sia idoneo ad aggravare o a prolungare le complicanze della gestazione (nella specie, la S.C. ha confermato la legittimità del licenziamento intimato a una lavoratrice che, nel periodo di astensione anticipata, aveva svolto attività lavorativa in un negozio di cui era titolare) (Cass. 4/3/00, n. 2466, pres. Santojanni, est. Di Lella, in Riv. It. dir. lav. 2001, pag. 65, con nota di Mocella, Sulla rilevanza dei comportamenti del lavoratore nel periodo di sospensione del rapporto di lavoro)

In caso di parto prematuro, il periodo di astensione pre-parto non goduto si somma a quello da godere dopo il parto: l'intero periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4, 1° comma, lett. a) della legge 30/12/71, n. 1204, si somma a quello di cui alla lett. c) della medesima disposizione (Trib. Campobasso 1/2/00, est. De Cesare, in Dir. Lav. 2000, pag. 269, con nota di Palomba, Astensione obbligatoria in caso di parto prematuro)

E' illegittimo l'art. 4, 1° comma, lett. c) della L. 30/12/71 n. 1204 in riferimento agli artt. 3, 29, 30, 31 e 37 Cost. nella parte in cui non prevede, nell'ipotesi di parto prematuro, una decorrenza dei termini del periodo di astensione obbligatoria diversa da quella del parto effettivo e idonea ad assicurare un'adeguata tutela della madre e del bambino (Corte Cost. 30/6/99 n. 270, pres. Vassalli, rel. Santosuosso, in D&L 1999, 787, n. Paganuzzi e in Dir. Lav. 2000, pag. 269, con nota di Palomba , Astensione obbligatoria in caso di parto prematuro)

Il diritto del padre lavoratore di assentarsi dal lavoro per astensione facoltativa ex art. 7, L.9/12/77 n. 903 può essere esercitato solo in via sussidiaria, in alternativa alla madre, in





tutti quei casi nei quali quest'ultima si trovi nell'accertata impossibilità, derivante da malattia o da altre legittime cause impeditive, di assistere il bambino; ciò perché alla madre, in tale incombenza, compete un ruolo "primario", mentre quello del padre è "derivato" o sussidiario. (Nel caso di specie il Pretore ha negato che al padre spettasse il diritto all'astensione facoltativa ex art. 7, L.9/12/77 n. 903 contemporaneamente alla fruizione da parte della madre di un periodo di ferie) (Pret. Parma 19/5/98, est. Ferraù, in D&L 1998, 999, nota Pavone)

Sono costituzionalmente illegittimi, in relazione agli artt. 3 e 37 Cost, gli artt. 7 c. 1 e 16 c. 1 L. 223/91, nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza e puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità (Corte cost. 6/9/95 n. 423, pres. Baldassarre, rel. Granata, in D&L 1996, 66)

Indennità di maternità

È costituzionalmente illegittimo l'art. 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella versione antecedente alle novità introdotte dall'art. 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui, per il caso di adozione nazionale, prevede che l'indennità di maternità spetti alla madre libera professionista solo se il bambino non abbia superato i sei anni di età. (Corte Cost. 7/10/2015 n. 205, Pres. Criscuolo, Est. Sciarra, in Riv. it. dir. lav. 2016, con nota di Roberta Nunin, "La Consulta, il Jobs Act e le tutele previste per i genitori liberi professionisti", 204)





L'indennità di maternità dovuta alle libere professioniste esercenti la professione legale, per lo stato di gravidanza nel periodo antecedente al 29 ottobre 2003, data di entrata in vigore della legge 15 ottobre 2003, n. 289, che ha modificato – senza efficacia retroattiva – l'art. 70 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, soggiace al più favorevole regime reddituale previsto dall'originaria formulazione di tale norma. (Cass. 3/12/2013 n. 27068, Pres. Roselli Rel. Mancino, in Lav. nella giur. 2014, 288)

L'art. 71, D.Lgs. n. 151/2001, non consente alla Cassa forense di erogare il trattamento di maternità allorché la lavoratrice abbia goduto, per lo stesso titolo di un trattamento a carico di altro ente previdenziale. (Cass. 17/6/2013 n. 15072, Pres. Napoletano Rel. Bronzini, in Lav. nella giur. 2013, 957)

I principi che regolano la materia di indennità di maternità, come modificata dagli interventi della Corte Costituzionale, possono essere sintetizzati in quello della alternatività tra i due genitori e della loro fungibilità e ciò è espressamente previsto per le coppie composte da entrambi i genitori dipendenti, ma non vi sono ragioni per discostarsene in caso di coppie in cui un genitore è libero professionista, trattandosi di situazioni omogenee nelle quali l'interesse primario da tutelare è e rimane quello della prole e quello di facilitare il suo inserimento nella nuova famiglia. (Cass. 15/1/2013 n. 809, Pres. Lamorgese Rel. D'Antonio, in Lav. nella giur. 2013, 310)

Non sono fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 70 del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, in riferimento agli artt. 3, 29 e 31 della Costituzione, nella parte in cui non prevede la possibilità per il padre di percepire, in alternativa alla madre biologica, l'indennità di maternità, giacché il fine perseguito dal legislatore mediante l'istituto dell'astensione obbligatoria, cui è connessa l'indennità di maternità, è quello di tutelare la salute della donna nel periodo immediatamente precedente e successivo al parto. (Corte Cost. 28/7/2010 n. 285, Pres. Amirante Est. Saulle, in Riv. it. dir. lav. 2011, con nota di Nicoletta De Angelis, "La Corte Costituzionale esclude il diritto all'indennità di maternità per il padre libero professionista", 12)

Il criterio di commisurazione dell'indennità di maternità spettante alle libere professioniste ai sensi dell'art. 1, 2° comma, L. 379/90, che riferisce l'indennità al reddito percepito e denunciato dall'interessata nel secondo anno precedente a quello della domanda, senza ulteriori qualificazioni circa la natura e la forma in cui viene in concreto esercitata l'attività professionale, deve trovare applicazione anche nell'ipotesi in cui l'attività sia svolta da parte di una farmacista in regime di collaborazione a impresa familiare nella farmacia di proprietà di un familiare. (Cass. 4/5/2010 n. 10709, Pres. Sciarelli Est. Mammone, in D&L





2010, con nota di Nadia Marina Gabigliani, "Indennità di maternità per le libere professioniste", 869)

Una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 24, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 151/2001, consente di includere il congedo non retribuito per assistere un familiare affetto da grave infermità, tra le eccezioni (espressamente previste) del congedo parentale, del congedo per malattia del figlio ovvero del congedo per accudire minori in affidamento che sono escluse dai periodi di sessanta giorni dall'inizio della sospensione o dall'assenza, entro cui permane il diritto all'indennità giornaliera di maternità per la lavoratrice che si trovi sospesa, assente dal lavoro senza retribuzione o disoccupata all'inizio del periodo di congedo di maternità. (Trib. Bologna 18/11/2008 n. 585, Giud. Molinaro, in Lav. nella giur. 2009, con commento di Anna Montanari, 615)

Ai fini dell'indennità di maternità spettante alle libere professioniste, a norma dell'art. 1, comma 2, della legge n. 379 del 1990, recepito, senza modifiche, dall'art. 70, comma 2, del D.Lgs. n. 151 del 2001, va preso in esame soltanto il reddito professionale "percepito e denunciato a fini fiscali" nel secondo anno precedente a quello della domanda, corrispondente all'utile derivato dall'esercizio dell'attività professionale, e non i soli compensi percepiti, dovendosi ritenere una diversa interpretazione, oltre che in contrasto con il chiaro tenore letterale della norma, illogica, atteso che, ove le spese fossero superiori ai compensi, non vi sarebbe reddito da assoggettare a imposta. Né è configurabile, al riguardo, la violazione dei valori costituzionali sottesi agli artt. 3, 24 e 31 Cost., dovendosi escludere, da un lato, che la misura dell'indennità sia irrisoria, venendo la stessa commisurata all'entità del reddito (nel periodo considerato) senza che siano comunque trascurate le esigenze primarie di tutela - non potendo il relativo importo essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'ottanta per cento del salario minimo giornaliero stabilito, per la qualifica di impiegato, dall'art. 1 del d.l. n. 402 del 1981, tabella A, e successivi decreti ministeriali di integrazione - mentre, dall'altro, la normativa (come rilevato dalla Corte Cost. n. 3 del 1998) consente alla professionista, a differenza della lavoratrice subordinata, di scegliere liberamente modalità di lavoro compatibili con il prevalente interesse del figlio, attesa l'attribuzione del diritto all'indennità anche in assenza di astensione dal lavoro (fattispecie in materia di riconoscimento dell'indennità di maternità a una notaia). (Cass. 9/9/2008 n. 23090, Pres. Ianniruberto Est. Celentano, in Lav. nella giur. 2009, 303)

L'indennità di maternità prevista per i liberi professionisti dall'art. 70 Capo XII del d.lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 1 l. n. 289/2003, deve essere riconosciuta, in paritaria alternativa rispetto alla madre, anche a favore dei padri liberi professionisti. (Trib.





Firenze 29/5/2008 Giud. Muntoni, in Riv. it. dir. lav. 2009, con nota di Francesca Savino, "Congedo di paternità e tutela dei diritti dei padri liberi professionisti", 363)

In tema di indennità di maternità spettante a un'avvocata nel regime di cui all'art. 70 del D.Lgs. n. 151 del 2001 (precedente alle modificazioni introdotte, con disposizioni innovative e non retroattive, dalla L. n. 289 del 2003), occorre fare riferimento all'intero reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali, non trovando applicazione il massimale previsto dalle successive norme quale tetto di reddito professionale pensionabile, il quale rileva solo ai fini del calcolo della pensione a carico della cassa di previdenza categoriale. (Cass. 17/12/2007 n. 26568, Pres. Ciciretti Est. Picone, in Lav. nella giur. 2008, 422)

L'indennità di maternità, prevista dagli artt. 70 e 72, 1° comma, D.Lgs. 26/3/01 n. 151 in favore della libera professionista, deve essere accordata anche in caso di affidamento provvisorio del minore. (Trib. Pistoia 12/3/2007, Est. De Marzo, in D&L 2007, con nota di Lisa Amoriello, "Affidamento provvisorio del minore a libera professionista e indennità di maternità", 1256)

Ai fini del riconoscimento del diritto di indennità di maternità per astensione facoltativa alle lavoratrici agricole, è sufficiente l'esistenza dei requisiti costitutivi del rapporto assicurativo nell'anno precedente all'evento assicurato, anche se l'astensione dal lavoro, sia obbligatoria che facoltativa, si protragga nell'anno successivo all'evento stesso. (Trib. Grosseto 12/12/2006, Dott. Ottati, in Lav. nella giur. 2007, 631)

L'indennità giornaliera di maternità di cui alla legge n. 546 del 1987, spettante per i due mesi antecedenti alla data "presunta" del parto, nonché per i tre mesi successivi alla data "effettiva" del parto, non può essere erogata a partire da una data anteriore a quella in cui è stata proposta la domanda di iscrizione negli elenchi, ovvero da una data ancora precedente che tenga conto dei termini di legge entro i quali detta domanda è consentita, salva, in questo secondo caso, la prova dell'assenza di ogni attività lavorativa svolta dalla lavoratrice madre prima della domanda di iscrizione. (Cass. 12/10/2005 n. 19792, Pres. Ianniruberto Rel. Foglia, in Dir. e prat. lav. 2006, 804)

Con riferimento al pagamento dell'indennità di maternità, il datore di lavoro costituisce un mero adiectus solutionis causa, restando al contrario l'Inps l'unico debitore effettivo della prestazione assistenziale (...). Non di meno, qualora il datore di lavoro non ottemperi alla delegazione di pagamento disposta per legge, la lavoratrice può agire direttamente nei confronti dell'Inps per soddisfare il diritto alla prestazione assistenziale. Vi è però incompatibilità processuale tra l'azione d'urgenza intrapresa e le modalità di erogazione dell'indennità di maternità, poiché, trattandosi di una prestazione in materia di previdenza





e assistenza obbligatoria, la domanda giudiziale “non è procedibile se non siano esauriti i procedimenti prescritti dalle leggi speciali per la composizione in sede amministrativa o siano decorsi i termini ivi fissati per il compimento dei procedimenti stessi o siano, comunque, decorsi 180 giorni dalla data in cui è stato proposto il ricorso amministrativo”. La procedura d’urgenza appare perciò inconciliabile con la tempistica imposta dai termini di cui sopra. (Trib. Salerno 8/5/2006, Pres. Cavaliero Rel. Mancuso, in Lav. Nella giur. 2006, 824)

In riferimento agli articoli 3, 29, secondo comma, 30, primo comma, e 31 della Costituzione sono costituzionalmente illegittimi gli articoli 70 e 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo, n. 53), nella parte in cui non consentono al padre libero professionista, affidatario in preadozione di un minore, di beneficiare – in alternativa alla madre – dell’indennità di maternità durante i primi tre mesi successivi all’ingresso del bambino nella famiglia. (Cost. 11-14/10/2005 n. 385, Pres. Capotosti Rel. Contri, in Lav. e prev. oggi 2005, 1994)

Sono incostituzionali in riferimento agli artt. 3, 29, comma 2, 30, comma 1, e 31 Cost., gli artt. 70 e 72 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della L. 18 marzo 2000 n. 53), nella parte in cui non prevedono il principio che al padre libero professionista spetti di percepire, in alternativa alla madre, l’indennità di maternità attribuita solo a quest’ultima; infatti l’esclusione rappresenta una lesione del principio di parità di trattamento sia tra le figure genitoriali, sia tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti. (Corte Cost. 11/10/2005 n. 385, Pres. Capotosti Rel. Contri, in Lav. Nella giur. 2006, con commento di Angela La carbonara, 870)

Le lavoratrici che hanno accettato, per conservare il posto di lavoro, di sottoscrivere con il datore di lavoro un contratto di solidarietà a zero ore della durata di oltre sessanta giorni non perdono il diritto all’indennità di maternità. (Cass. 16/2/2005 n. 3050, Pres. Ravagnani Est. Lamorgese, in Orient. Giur. Lav. 2005, 190)

L’indennità di maternità parametrata ai sensi dell’art. 1, secondo comma, della legge 11 dicembre 1990, n. 379, al reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dall’interessata, spetta anche al titolare di farmacia, non rilevando la natura e la forma in cui viene in concreto esercitata la attività professionale che, pertanto, può essere svolta sia a mezzo di associazione o d’impresa professionale, sia in forma di collaborazione in regime d’impresa familiare. Né è prospettabile al riguardo il dubbio di illegittimità costituzionale in riferimento agli artt. 3 e 38 Cost., per un asserito trattamento di favore per le esercenti





attività di tipo imprenditoriale, sia pur riservata a professionisti, rispetto a quanto svolgano la stessa attività nella forma del lavoro subordinato, poiché la stessa legge, all'art. 5 ammette che il contributo fissato può essere variato con D.M. al fine di garantire l'equilibrio delle gestioni, e, comunque, il reddito di impresa non è necessariamente superiore a quello ricavato da lavoro dipendente e viene a remunerare un'attività del tutto differente. Peraltro, il successivo intervento della legge 15 ottobre 2003, n. 289 la quale ha modificato l'art. 70, secondo comma della legge n. 379 del 1990 sostituendo alle parole "del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali" le parole del "solo reddito da lavoro autonomo" – dimostra soltanto che diverso era il precedente regime, ma non può valere come criterio di interpretazione della precedente disciplina. (Cass. 20/1/2005 n. 1102, Pres. Mercurio Rel. Spanò, in Dir. e prat. lav. 2005, 1469)

Il diritto della bracciante agricola all'indennità di maternità non postula necessariamente che la minima attività lavorativa (oltre cinquantuno giornate) richiesta per l'iscrizione agli elenchi normativi sia stata svolta nello stesso anno cui si riferisce l'astensione predetta, dovendosi considerare sufficiente – alla luce dei principi sottesi alla legislazione di tutela della maternità – l'esistenza dei requisiti costitutivi del rapporto assicurativo nell'anno precedente all'evento assicurato, anche se l'astensione, sia obbligatoria che facoltativa, si protragga nell'anno successivo all'evento stesso. (Cass. 11/10/2004 n. 20114, Pres. Prestipino Rel. Cataldi, in Lav. nella giur. 2005, 482)

È costituzionalmente illegittimo, in riferimento agli artt. 3, 31 e 37 Cost., l'art. 72 D. Lgs. 26/3/01 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di salute e sostegno della maternità e della paternità), nella parte in cui non prevede che in caso di adozione internazionale l'indennità materna spetti alla lavoratrice libero-professionista nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se il minore abbia superato i sei anni di età. (Corte Cost. 23/12/2003 n. 371, Pres. Zsagrebelsky, Rel. Contri, in D&L 2004, con nota di Monica Rota, "Indennità di maternità ed adozione", 40)

La libera professionista ha diritto all'indennità di maternità prevista dall'art. 1, 2° comma, L. 11/12/90 n. 379 anche qualora l'attività professionale sia esercitata in forma imprenditoriale. L'indennità di maternità spetta alla libera professionista indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa. La misura dell'indennità di maternità spettante alla libera professionista ai sensi dell'art. 1, 2° comma, L. 11/12/90 n. 379 è rapportata al reddito percepito e denunciato ai fini fiscali nel secondo anno precedente a quello della domanda e non nel secondo anno precedente a quello della nascita del figlio. (Trib. Milano 11/6/2002, Est. Sala, in D&L 2002, 1043)





Qualora, in un periodo rilevante ai fini del calcolo dell'indennità di maternità, l'entità della prestazione della lavoratrice subisca una concordata trasformazione, la retribuzione base per il calcolo del suddetto importo corrisponde alla retribuzione più favorevole alla lavoratrice (Nel caso di specie, l'inizio dell'astensione obbligatoria per maternità ex art. 5, l. n. 1204/71 era avvenuto dopo due settimane dalla concordata ripresa del lavoro a tempo pieno dopo un periodo di lavoro part-time) (Cass. 16/2/00, n. 1729, pres. Castiglione, est. Filadoro, est. Cinque, in Riv. It. dir. lav. 2001, pag. 62, con nota di Ogriseq, Indennità di maternità e part-time)

Qualora il datore di lavoro e la dipendente concordino la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e tale trasformazione si trovi ad avere effetto, a seguito dell'intervenuta gravidanza della lavoratrice, all'inizio o nel corso del periodo di aspettativa, l'indennità di maternità deve essere commisurata, dalla data della prevista trasformazione, al rapporto di lavoro a tempo pieno, in analogia con quanto avviene per il lavoro part time verticale; così interpretato l'art. 16, 1° comma, L. 1204/71, che stabilisce i criteri di determinazione dell'indennità di maternità, non contrasta con gli artt. 3, 31 e 37 Cost. e la relativa eccezione di incostituzionalità deve essere dichiarata infondata (Corte Cost. 30/6/99 n. 271, pres. Granata, rel. Santosuosso, in D&L 1999, 787, n. Paganuzzi)

Non è manifestamente infondata, in riferimento agli artt. 3, 31 e 37 Cost. la questione di legittimità costituzionale dell'art. 16, 1° comma, della L. 30/12/71 n. 1204 nella parte in cui non prevede che, nell'ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, l'indennità di maternità per l'astensione obbligatoria iniziata dopo la trasformazione, debba essere determinata con riferimento alla retribuzione che sarebbe spettata in relazione al regime a tempo pieno (Cass. 18/3/97 n. 639, pres. Nuovo, est. Mattone, in D&L 1998, 139, n. PAGANUZZI, Indennità di maternità e lavoro part-time)

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, l'erogazione dell'indennità di maternità non può essere sospesa nei periodi coincidenti con quelli in cui il rapporto avrebbe dovuto restare sospeso a norma di contratto; infatti se tale indennità viene riconosciuta dalla legge anche qualora l'effetto sospensivo o interruttivo del rapporto si verifichi prima del giorno di inizio dell'astensione obbligatoria – purché questa intervenga entro i due mesi successivi –, a maggior ragione la medesima indennità spetta nel caso in cui l'evento sospensivo o interruttivo sia venuto in essere dopo che il diritto è già maturato (Pret. Milano 10/2/97, est. Atanasio, in D&L 1998, 139, n. PAGANUZZI, Indennità di maternità e lavoro part-time)

Spetta alla lavoratrice madre, apprendista disoccupata, l'indennità di maternità ancorché siano decorsi, al momento dell'inizio dell'astensione obbligatoria, più di sessanta giorni





dalla risoluzione del rapporto e quantunque la lavoratrice apprendista sia esclusa dall'assicurazione contro la disoccupazione (Pret. Verona 9/11/95, est. Di Silvestro, in D&L 1997, 327)

Congedi parentali

La clausola 2, punto 6, dell'accordo quadro sui congedi parentali, allegato alla direttiva 96/34/CE, osta a una disposizione nazionale a norma della quale i lavoratori che si avvalgono del loro diritto al congedo parentale di due anni perdono, al termine di tale congedo, i diritti alle ferie annuali retribuite maturati nell'anno precedente alla nascita del loro figlio. (Corte di Giustizia 22/4/2010, causa C-486/08, Pres. Tizzano Rel. Levits, in Riv. it. dir. lav. 2010, con nota di Rita Poggio, "Il rapporto tra difesa dei diritti sociali e tutela della libertà di iniziativa economica alla luce di una recente pronuncia della Corte di Giustizia", 1030)

La lavoratrice o il lavoratore che, a seguito di parto gemellare, abbiano goduto per ciascun figlio dell'intero periodo di congedo parentale ai sensi dell'art. 32, D.Lgs. 26/3/01 n. 151, hanno diritto, per l'intero periodo di fruizione, al trattamento economico previsto dall'art. 34, D.Lgs. 151/01. (Trib. Varese 30/3/2010, Est. Fedele, in D&L 2010, con nota di Alessandro Corrado, "Il trattamento economico per congedo parentale previsto dall'art. 34 D.Lgs. 151/01 spetta per ciascun figlio gemello", 804)





La clausola 2, nn. 6 e 7, dell'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, concluso il 14 dicembre 1995, allegato alla direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, va interpretata nel senso che essa osta a che - in caso di risoluzione unilaterale da parte del datore di lavoro senza un motivo grave o in violazione del termine legale di preavviso del contratto di lavoro di un lavoratore assunto a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno durante un periodo in cui quest'ultimo fruisce di un congedo parentale a tempo parziale - l'indennità dovuta al lavoratore sia calcolata sulla base della retribuzione ridotta che questi percepisce quando si verifica il licenziamento. (Corte Giustizia 22/11/2009 C-116/08, Pres. Cunha Rodrigues Est. U. Lohmus, in Riv. it. dir. lav. 2010, con nota di Laura Calafà, "Il caso Meerts alla Corte di Giustizia e la 'sostenibile leggerezza' dell'accordo quadro sul congedo parentale. Primi appunti sulla dir. 2010/18/UE", 448)

Al padre lavoratore deve essere riconosciuto un diritto autonomo alla fruizione del congedo di paternità regolato dall'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, a prescindere dal fatto che la madre sia o sia stata una lavoratrice. La durata del congedo è di 5 mesi quando la madre non ha utilizzato il congedo di maternità. (Trib. Firenze 16/11/2009, Est. Muntoni, in Riv. giur. lav. e prev. soc. 2010, con commento di Laura Calafà, "Sull'autonomia del congedo di paternità del lavoratore subordinato", 323)

Al padre lavoratore deve essere riconosciuto il trattamento economico regolato dall'art. 29, d.lgs. n. 151/2001, indipendentemente dalla richiesta della madre di utilizzare il congedo di maternità e indipendentemente dal regolare pagamento dei contributi nella gestione artigiani/commercianti cui era tenuta la madre. (Trib. Firenze 16/11/2009, Est. Muntoni, in Riv. giur. lav. e prev. soc. 2010, con commento di Laura Calafà, "Sull'autonomia del congedo di paternità del lavoratore subordinato", 323)

Il d.lgs. 151/2001 recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità disciplina sia il congedo parentale che spetta al lavoratore dopo la nascita dei figli sia il trattamento economico spettante durante tale periodo (art. 32 e 34. Il CCNL del 24.7.2003 del Comparto Scuola (art. 12, comma quarto) prevede, con riferimento al trattamento economico, una disciplina più favorevole, che attribuisce al lavoratore il diritto all'intero trattamento retributivo per i primi trenta giorni di astensione dal lavoro. La disposizione in questione, nel fare riferimento all'art. 32, comma 1, dell. a) del d.lgs. 151/2001 deve intendersi come già contemplante l'ipotesi (prevista e disciplinata da detta norma) di parto plurimo, senza però consentire la moltiplicazione del periodo di astensione retribuito per intero: ove la norma contrattuale avesse voluto disporre una moltiplicazione o comunque un aumento della parte del periodo di congedo retribuito per intero in relazione al numero dei figli non avrebbe





mancato di specificare tale diritto del lavoratore. (L'art. 12 comma 4 del CCNL Scuola 24.7.2003, di cui è fatta applicazione nel giudizio in questione, è confluito invariato nel CCNL 29.11.2007). (Trib. Modena 8/1/2008, Est. Montorsi, in Lav. nelle P.A. 2008, 409)

Legittimamente l'azienda può rifiutare la richiesta di godimento frazionato del congedo parentale allorchè il godimento di tale diritto venga richiesto in modo tale da recare nocumento alla regolarità dell'attività aziendale, soprattutto ove l'azienda fornisca un servizio di interesse pubblico. Non costituisce pregiudizio grave e irreparabile il non poter godere dei congedi parentali nella giornata di domenica anzichè in un'altra giornata della settimana. (Trib. Trieste 13/7/2007, ord., Giud. Rigon, in Lav. nella giur. 2007, con commento di Stefano Slataper, 1114)

E' costituzionalmente illegittimo l'art. 42, quinto comma, del d.lgs. n. 151/2001 nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti indicati dalla norma, anche per il coniuge convivente con "soggetto con handicap di gravità", il diritto a fruire del congedo ivi indicato. (Corte Cost. 8/5/2007 n. 158, Pres. Bile Rel. Saulle, in Riv. it. dir. lav. 2007, con commento di Enrico Raimondi, "Tutela del disabile e congedi straordinari retribuiti: un'importante decisione della Corte Costituzionale", 776)

In ipotesi di decesso di parente entro il secondo grado, il permesso retribuito di tre giorni, cui il lavoratore ha diritto ai sensi della L. 8/3/2000 n. 53, interrompe il decorso delle ferie; sussiste pertanto, in tal caso, il diritto a tre giorni di "ferie aggiuntive". (Trib. Milano 23/4/2003, Est. Peragallo, in D&L 2003, 733)

La nuova normativa sui congedi familiari introdotta con la L. n. 53/2000, in particolare sul diritto del lavoratore al permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, non ha disciplinato l'ipotesi di sovrapposizione di differenti cause sospensive del rapporto quali le ferie ed il congedo per lutto. Pertanto, qualora l'evento che giustifica l'evento per lutto si verifichi durante il periodo di fruizione delle ferie da parte del lavoratore, in relazione al principio della effettività delle ferie ampiamente ribadito anche dalla giurisprudenza della Cassazione ed alla considerazione che la situazione è analoga a quella che si viene a creare in ipotesi di malattia che insorga durante il periodo di ferie, occorre fare applicazione del principio già affermato con riferimento a tale ultima ipotesi dalla Corte Costituzionale, con la conseguenza che il lutto sospende il godimento delle ferie. (Trib. Milano 23/4/2003, Est. Peragallo, in Lav. nella giur. 2003, 1167)



Riposi giornalieri

L'art. 45, d.lgs. 26/3/01, n. 151, quando con riguardo ai periodi di riposo giornaliero retribuiti (già previsti in passato dalla l. n. 1204/71, c.d. permessi di allattamento) usa l'espressione "primo anno di vita", fa riferimento ad una concezione non necessariamente biologica di vita, da intendersi, con riferimento ai minori adottati, quale primo anno di vita nella famiglia adottiva (Trib. Milano 6/6/02, pres. e est. Santosuosso, in Lavoro giur. 2002, pag. 771, con nota di Nunin, "Nascere due volte": permessi giornalieri retribuiti e diritti dei genitori adottivi)

L'art. 45, 1° comma, D. Lgs. 26/3/2001 n. 151 deve interpretarsi nel senso che i riposi giornalieri ivi previsti in favore dei genitori adottivi competono entro il primo anno di vita del bambino all'interno della famiglia adottiva. (Trib. Milano 6/6/2002, Est. Santosuosso, in D&L 2002, 932)

Nel riconoscere fondata la pretesa del genitore adottivo a vedersi riconosciuto il diritto ai riposi giornalieri di cui all'art. 10 della L. n. 1204 del 1971, il giudice dell'urgenza afferma che nei casi dei minori adottati in tenera età, l'espressione durante il primo anno di vita del bambino possa leggersi come durante il primo anno dell'ingresso del bambino nel nucleo familiare. (Trib. Ivrea 26/4/2001, ord., Giud. Piersantelli, in Giur. It. 2004, 1349)

Per quanto concerne i periodi di riposo di cui all'art. 10, l. n. 1204/71 e relativi trattamenti economici in favore del padre lavoratore non sussiste il *fumus boni iuris* e quindi il ricorso in via d'urgenza va respinto nel caso in cui la madre non svolga alcuna attività lavorativa di qualsiasi genere. Infatti, l'art. 6 ter l. n. 903/77 come introdotto dall'art. 13, l. n. 8/3/00, n. 53 va interpretato nel senso che i periodi di riposo di cui all'art. 10, l. n. 1204/71 sono, fra



l'altro, riconosciuti al padre lavoratore, nel caso in cui la madre svolga una attività lavorativa non subordinata, ma autonoma (Trib. Trento 6/3/01, est. Benini, in Lavoro giur. 2001, pag. 766, con nota di Ferraù, Padre lavoratore e periodi di riposo)

In ipotesi di parto plurigemellare competono alla lavoratrice madre i periodi di riposo giornaliero previsti dall'art. 10 L. 30/12/71 n. 1204 con l'incremento di un'ora per ogni figlio nato dallo stesso parto (Trib. Vercelli 23/7/99 (ord.), est. Alzetta, in D&L 1999, 859)

Qualora l'orario di lavoro non sia inferiore, ma sia uguale o maggiore a sei ore, competono alla lavoratrice madre, ai sensi dell'art. 10 L. 20/12/71 n. 1204, due periodi di riposo giornaliero di un'ora ciascuno (Trib. Campobasso 2/2/99, pres. Sabusco, est. Varone, in D&L 1999, 360)

Per fattispecie regolata dall'art. 10, l. n. 1204/71 prima della nuova regolamentazione introdotta dalla l. n. 53/00, in caso di parto gemellare la lavoratrice madre ha diritto al riposo giornaliero nella misura ivi indicata di un'ora per entrambi i figli. (Corte Appello Milano 12/4/01, pres. e est. Ruiz, in Orient. giur. lav. 2001, pag. 332)

Sussiste la legittimazione passiva anche dell'Inps in ipotesi di ricorso ex art. 700 c.p.c. promosso dalla lavoratrice madre per ottenere dal datore di lavoro l'autorizzazione alla fruizione dei riposi retribuiti previsti dall'art. 10 L. 30/12/71 n. 1204 (Trib. Vercelli 23/7/99 (ord.), est. Alzetta, in D&L 1999, 859)

In ipotesi di parto plurigemellare competono alla lavoratrice madre i periodi di riposo giornaliero previsti con riferimento a ciascun figlio. (Nella fattispecie, trattandosi di orario di lavoro giornaliero uguale a sei ore, il Tribunale ha ritenuto il diritto della madre, che aveva partorito tre gemelli, di usufruire di sei ore di riposo giornaliero) (Trib. Campobasso 2/2/99, pres. Sabusco, est. Varone, in D&L 1999, 360)

Sussiste il diritto della madre che ha partorito due gemelli, di usufruire di un numero doppio di ore dei riposi giornalieri, una volta terminato il periodo di astensione obbligatoria (Pret. Venezia 15/9/98 (ord.), in D&L 1998, 965, nota Aragiusto, Parto gemellare e moltiplicazione delle ore di riposo giornaliero)



Licenziamento

Stante la natura di contratto a tempo indeterminato dell'apprendistato, il licenziamento della lavoratrice madre nel periodo di irrecidibilità non assistito da giusta causa è nullo con applicazione della tutela ex art. 18 Stat. Lav. in assenza di disdetta alla scadenza del periodo formativo. (Cass. 15/3/2016 n. 5051, Pres. Roselli Est. Negri della Torre, in Lav. nella giur. 2016, con commento di Domenico Garofalo, 911)

In tema di rapporto di lavoro, la lavoratrice in stato di gravidanza o puerperio licenziata illegittimamente ha diritto alle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto indipendentemente dalla trasmissione al datore di lavoro della relativa certificazione medica ove la lavoratrice provi che il datore di lavoro fosse a conoscenza del suo stato all'atto di recesso. A tale conclusione si deve pervenire, a maggior ragione, qualora si versi in un'ipotesi di rapporto di lavoro irregolare nel quale la lavoratrice che si trova nella peculiare condizione di un rapporto mai formalizzato può ritenere di non dover assolvere alcun onere di documentazione a cagione della irregolarità che lo caratterizza. (Cass. 20/7/2012 n. 12693, Pres. Vidiri Est. Mancino, in Riv. It. Dir. lav. 2013, Francesca laquinta, "Valore meramente probatorio del certificato di gravidanza e corresponsione della retribuzione alla lavoratrice irregolare illegittimamente licenziata", 96)

L'infondatezza nel merito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti di lavoratrice madre può avvalorare la natura discriminatoria del licenziamento stesso, qualora il carattere non veritiero della sua motivazione faccia emergere diversi, soggettivi e illeciti, motivi di allontanamento della lavoratrice madre a pochi giorni dalla richiesta della stessa di un congedo parentale. Il licenziamento determinato da motivo discriminatorio fondato sulla maternità determina ai sensi dell'art. 25 D.Lgs. 11/4/06 n. 198 la nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 3 L. 11/5/90 e comporta l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 SL. (Trib. Pisa 2/4/2009, Est. Santoni, in D&L 2009, con nota di Chiara Zambrelli, "In tema di licenziamento di lavoratrice madre", 801)

Il divieto di licenziamento della lavoratrice durante il periodo di tutela ai sensi dell'art. 10 Direttiva 92/85Ce (concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e delle salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento) deve essere interpretato nel senso che esso vieta, non soltanto di notificare una decisione di licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio durante il periodo stesso, ma anche di prendere misure preparatorie a una tale



decisione prima della scadenza di detto periodo. (Corte di Giustizia CE 11/10/2007 causa C-460/06, Pres. A. Rosas Rel. A.O Caoimh, in D&L 2008, con nota di Alberto Guariso, 81)

Il licenziamento in ragione della gravidanza e/o della nascita di un figlio è sempre discriminatorio ed è contrario alla Direttiva 76/207/Ce (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), qualunque sia il momento in cui la decisione di licenziamento è notificata e, dunque, anche se essa è notificata dopo la scadenza del periodo di tutela; in tale ipotesi la misura sanzionatoria scelta dallo Stato membro dovendo garantire una tutela giurisdizionale efficace e avere per il datore di lavoro un effetto dissuasivo reale, deve essere almeno equivalente a quella prevista per il diritto nazionale in esecuzione degli artt. 10 e 12 della Direttiva 92/85/Ce per il licenziamento per gravidanza posto in essere all'interno del periodo di tutela. (Corte di Giustizia CE 11/10/2007 causa C-460/06, Pres. A. Rosas Rel. A.O Caoimh, in D&L 2008, con nota di Alberto Guariso, 81)

La cessazione dell'attività quale ipotesi di deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre ex art. 2, 2° comma, lett. b), L. 1024/71 (ora art. 54, c. 3° lett. b, D.Lgs. 151/01), può ricomprendere anche la chiusura del reparto cui era addetta la dipendente, ma solo a condizione che la singola unità produttiva sia formalmente e strutturalmente autonoma e che non sussista nessuna possibilità di riutilizzare la lavoratrice presso un diverso reparto o una diversa struttura aziendale. La prova di siffatta impossibilità di ricollocamento ricade sul datore di lavoro, sicchè in difetto va dichiarata la nullità del licenziamento, con conseguente diritto della lavoratrice a ottenere il pagamento delle retribuzioni non corrisposte. Non rileva in proposito la mancata presentazione del certificato di gravidanza, trattandosi di adempimento che ha finalità esclusivamente probatorie e che come tale può essere sostituito dall'effettiva conoscenza dello stato di gravidanza ottenuta altrimenti dal datore di lavoro. (Cass. 16/2/2007 n. 3620, Pres. De Luca Est. Monaci, in D&L 2007, 497)

Il divieto di licenziamento di cui all'art. 2, L. n. 1204/1971 opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio e, pertanto, il licenziamento intimato nonostante il divieto comporta, anche in mancanza di tempestiva richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, le quali maturano a decorrere dalla presentazione del certificato attestante lo stato di gravidanza (art. 4, D.P.R. n. 1026/1976). Ove la lavoratrice sia stata assunta con contratto di formazione e lavoro, la determinazione del risarcimento in misura corrispondente all'importo delle retribuzioni maturate fino al termine del rapporto di formazione e lavoro tiene conto dell'effetto sospensivo del termine contrattuale per il periodo di astensione





obbligatoria dal lavoro, con conseguente proroga del termine medesimo per un periodo pari a quello della sospensione, essendo l'esecuzione del rapporto sospensioni per fatti non riconducibili alla volontà delle parti. (Cass. 1/2/2006 n. 2244, Pres. Senese Rel. Miani Canevari, in Lav. Nella giur. 2006, 701)

Pone in essere un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che licenzi una lavoratrice per il suo stato di gravidanza, fuori dai casi consentiti dal D.Lgs. 26/03/01 n. 151, con conseguente obbligo del datore di lavoro, sul piano della rimozione degli effetti, di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, di pagare alla stessa le retribuzioni dal momento dell'offerta della prestazione lavorativa e di risarcire il danno non patrimoniale. (Trib. Pistoia 27/10/2005, decr., Est. De Marzo, in D&L 2006, con n. Sofia Lecconi, "Licenziamento discriminatorio e azione d'urgenza della Consigliera di Parità: presupposti e conseguenze", 594)

La deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre per cessazione dell'attività presuppone il verificarsi di entrambi i presupposti previsti dalla norma e l'impossibilità di estendere analogicamente la fattispecie. (Cass. 18/5/2005 n. 10391, Pres. Mileo Rel. Di Cerbo, in Lav. nella giur. 2006, 92)

Il licenziamento intimato alla lavoratrice all'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino in violazione dell'art. 2, secondo comma, L. n. 1204/1971, è affetto da nullità, a seguito della pronuncia della Corte Cost. n. 61/1991, ed è improduttivo di effetti, con la conseguenza che il rapporto deve ritenersi giuridicamente pendente e il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall'inadempimento, in ragione del mancato guadagno. (Cass. 15/9/2004 n. 18537, Pres. Mattone Rel. Castaldi, in Lav. nella giur. 2005, con commento di Lucia Casamassima, 237)

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri, previsto dall'art. 54, D. Lgs. n. 151/01, opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza o puerperio, ancorchè il datore di lavoro sia inconsapevole, alla data del licenziamento, dello stato della lavoratrice. (Trib. Roma 10/4/2003, Pres. Cortesani Rel. Blasutto, in Lav. nella giur. 2003, 1172)

Ai fini dell'applicabilità dell'art. 2, comma 3, lett. a), L. n. 1204/1971, il quale rende inoperante il divieto di licenziamento della lavoratrice madre quando ricorra la colpa grave della stessa, non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento, ma è necessario verificare, con onere probatorio a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2697 c.c., se sussista quella colpa prevista specificatamente dalla norma suddetta e diversa, per la richiesta connotazione di gravità, da quella cui si riferisce la legge o la disciplina collettiva per casi generici di infrazione o di





inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto. In definitiva, si tratta di un'ipotesi di colpa più qualificata dal punto di vista soggettivo in ragione delle condizioni psicofisiche in cui versa la lavoratrice madre. (Trib. Roma 30/5/2002, Est. Cocchia, in Lav. nella giur. 2003, 290)

Il licenziamento intimato alla madre lavoratrice in violazione della L. n. 1204/71 è nullo, ma ad esso non è applicabile l'art. 18 St. lav. Ne consegue, alla stregua dei principi generali del vigente sistema, che la declaratoria di nullità comporta, da un lato, che il recesso va considerato fin dall'inizio privo di effetti risolutivi del rapporto-che, pertanto, giuridicamente è sempre pendente fino a quando non se ne verifichi una legittima risoluzione-e, dall'altro lato, che il creditore ha diritto al risarcimento dei danni come previsto dall'art. 1223 c.c. Peraltro la speciale tutela stabilita per la lavoratrice madre non esonera la stessa dall'offrire la prestazione di lavoro per poter conseguire, con la ripresa della funzionalità in fatto del rapporto o, comunque, con la messa in mora del creditore, il diritto alle retribuzioni o al risarcimento del danno. (Trib. Milano 16/4/2002, Est. Di Ruocco, in Lav. nella giur. 2003, 191)

La garanzia per la lavoratrice del divieto di licenziamento intimato a causa di matrimonio nel periodo compreso tra la richiesta delle pubblicazioni ed un anno dalla celebrazione trova le uniche eccezioni nelle ipotesi previste nella stessa L. 9/1/63 n. 7. Ne consegue che è nullo, ai sensi della citata legge, il licenziamento intimato nell'anno dalla celebrazione delle nozze per avvenuto superamento del periodo di comporto. (Cass. 9/4/2002 n. 5065, Pres. Senese Est. Miani Canevari, in D&L 2002, 680, con nota di Lorenzo Franceschinis, "Tutela della lavoratrice per il licenziamento a causa di matrimonio e superamento del comporto")

Ai fini di verificare la sussistenza della colpa grave che, ex art. 2, l. 30/12/71, n. 1204, consente il licenziamento della lavoratrice in periodo di gestazione o puerperio, e che, per l'indicato connotato di gravità, è diversa dalla giusta causa e dal giustificato motivo soggettivo, nonché dalla colpa prevista dalla disciplina collettiva per generici casi d'infrazione o d'inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto, è necessario accertare, oltre che la ricorrenza di giusta causa di recesso, la sussistenza di quella colpa specificamente prevista, da provarsi dal datore di lavoro, nella condotta della lavoratrice, in ciò tenendosi conto del comportamento complessivo della lavoratrice stessa, in relazione alle sue particolari condizioni psicofisiche legate allo stato di gestazione, le quali possono assumere rilievo ai fini dell'esclusione della gravità del comportamento sanzionato solo in quanto abbiano operato come fattori causali o concausali dello stesso (nella specie, la corte ha precisato doversi tenere conto, per valutare l'elemento psicologico, dell'aver la stessa lavoratrice, un'impiegata esattrice che è stata licenziata per





un ammanco contabile, avvisato il datore di lavoro della differenza contabile risultante dai bollettini di versamento per consentirne un immediato controllo) (Cass. 21/9/00, n. 12503, pres. Ianniruberto, est. Balletti, in Foro it. 2001, I, 110; in Lavoro giur. 2001, 343, con nota di Ferrau', Lavoratrice madre e "giusta causa" di licenziamento per "colpa grave")

Il licenziamento intimato alla lavoratrice madre durante il primo anno di vita della figlia - in assenza della sopravvenuta impossibilità definitiva della prestazione lavorativa - è nullo per violazione dell'art. 2 L. 30/12/71 n. 1204 ancorché nella lettera di licenziamento l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro sia stato differito a una data successiva al compimento del primo anno di età (Trib. Milano 15 aprile 2000, est. Cincotti, in D&L 2000, 785)

Il licenziamento della lavoratrice madre intimato in violazione dell'art.2, 2° comma, L. 1204/71, nella formulazione risultante dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 61/91, è nullo e, conseguentemente, non trova applicazione il regime sanzionatorio di cui all' art. 18 S.L., bensì quello previsto per la nullità di diritto comune (Trib. Cassino 11/2/00, est. Lisi, in Dir. lav. 2000, pag.376, con nota di Pietropaoli, La nullità del licenziamento della lavoratrice madre)

Non integra la fattispecie della cessazione dell'attività dell'azienda, quale circostanza legittimante il recesso intimato nei confronti della lavoratrice madre o puerpera ex art. 2, 3° comma, lett. b), L. n. 1204/71, il licenziamento di tutti i dipendenti e la costituzione con alcuni di essi di rapporti di associazione in partecipazione (Trib. Cassino 11/2/00, est. Lisi, in Dir. lav. 2000, pag.376, con nota di Pietropaoli, La nullità del licenziamento della lavoratrice madre)

E' nullo ai sensi dell'art. 2 L. 30/12/71 n. 1204 il licenziamento intimato alla lavoratrice madre prima del compimento del primo anno di età del bambino. Alla fattispecie si applica l'art. 18 SL a prescindere dalla verifica del numero dei dipendenti impiegati nell'impresa (Trib. Milano 9 febbraio 2000, est. Negri della Torre, in D&L 2000, 473)

Alla lavoratrice madre illegittimamente licenziata non si applica il regime previsto dall'art. 18 SL, ma il regime della nullità di diritto comune, con la conseguenza che il licenziamento è inidoneo a estinguere il rapporto e la lavoratrice ha diritto al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 1223 c.c. (Cass. sez. lav. 20 gennaio 2000 n. 610, pres. Delli Priscoli, est. Picone, in D&L 2000, 449, n. Messina, Licenziamento della lavoratrice madre)

Al licenziamento della lavoratrice madre non è applicabile l'art. 6 L. 15/7/66 n. 604, che impone l'onere di impugnare il licenziamento entro il termine di decadenza di sessanta





giorni (Cass. sez. lav. 20 gennaio 2000 n. 610, pres. Delli Priscoli, est. Picone, in D&L 2000, 449, n. Messina, Licenziamento della lavoratrice madre)

Il licenziamento intimato da un'impresa con meno di 15 dipendenti nei confronti di una lavoratrice madre, in violazione della L. 30/12/71 n. 1204 (così come modificata dalla Corte Cost. con sent. n. 61 dell'8/2/91), è affetto da nullità, con conseguente carenza di effetti risolutori del recesso e continuazione del rapporto di lavoro, che è da considerare come giuridicamente esistente fino a quando non si verifichi una legittima causa di risoluzione. Non potendosi considerare interrotto il rapporto di lavoro, spetta il risarcimento dei danni, ai sensi dell'art. 1223 c.c., in misura pari alle retribuzioni non corrisposte (Pret. Vallo della Lucania, sez. Agropoli, 5/2/98, est. De Luca, in D&L 1998, 474)

Durante il periodo di gravidanza delle lavoratrici addette ai servizi domestici non si applica il divieto di licenziamento stabilito dall'art. 1 della L. 30/12/71 n. 1204, ma ai sensi dell'art. 2110 c.c., il giudice determina equitativamente il periodo all'interno del quale è sottratto al datore di lavoro il potere di recesso, pena la nullità del relativo atto di esercizio (Trib. Roma 2/12/98 (ord.), pres. ed est. Cecere, in D&L 1999, 408)

E' illegittimo il licenziamento di una lavoratrice madre intimato , prima del compimento di un anno di età del bambino, da una società di gestione di servizi mensa per la cessazione di uno degli appalti di cui è titolare e a cui era addetta la lavoratrice, se non prova l'autonomia organizzativa o funzionale del servizio cessato rispetto agli altri da essa gestiti e la inutilizzabilità della lavoratrice licenziata in altra occupazione all'interno dell'impresa (Cass. 8/9/99, n. 9551, in Riv. It. Dir. Lav. 2000, pag. 517, con nota di Marra, Sul licenziamento della lavoratrice madre per cessazione di attività (ma non dell'azienda))

Il licenziamento che trova la sua reale motivazione nello stato di maternità della lavoratrice dev'essere dichiarato nullo perché discriminatorio. Le conseguenze sono quelle di cui all'art. 18 SL alla luce del disposto di cui all'art. 3 L. 11/5/90 n. 108 che richiama l'art. 15 SL, dovendosi ricomprendere nelle discriminazioni per ragioni di sesso a fortiori quelle a causa della maternità (Pret. Milano 19/9/97, est. Atanasio, in D&L 1998, 193)

Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, a nulla rilevando la conoscenza o meno dello stato di gravidanza da parte del datore di lavoro al momento del licenziamento, mentre va interpretata in senso restrittivo, con riferimento ai soli casi di cessazione totale dell'attività, la deroga di cui all'art. 2, L.30/12/71 n.1204, che non può essere riconosciuta in ipotesi di chiusura della sola unità produttiva alla quale la lavoratrice era addetta (Pret. Milano 23/12/96, est. di Ruocco, in D&L 1997, 646)





E' costituzionalmente illegittimo, per contrasto con l'art. 3 Cost., l'art. 2 c. 3 L. 1204/71, nella parte in cui non prevede l'inapplicabilità del divieto di licenziamento nel caso di recesso per esito negativo della prova (Corte cost. 31/5/96, pres. Ferri, rel. Mengoni, in D&L 1996, 919, con nota di ROMEO)

La nozione di colpa grave, di cui alla lettera a) del comma 3 dell'art. 2 L. 1204/71, è specifica rispetto a quella generale presupposta dall'art. 2119 c.c., per cui per la configurazione della deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre è necessaria la sussistenza di una riprovevolezza intrinseca, di una colpa morale, di una gravità oggettiva del comportamento della lavoratrice che serva a superare la considerazione in cui vanno tenute le condizioni psico – fisiche della gestante (o della puerpera), la quale si trova a vivere una rivoluzione dei ritmi biologici e psichici con ineliminabili effetti anche nell'immediata vita di relazione, compresa l'attività lavorativa (nella specie sono stati ritenuti non costituire giusta causa di licenziamento l'effettuazione di sette ritardi nell'inizio dell'attività lavorativa e la timbratura tempestiva del cartellino orario da parte del convivente, anch'egli dipendente del medesimo datore di lavoro) (Pret. Pistoia 12/12/94, est. Amato, in D&L 1995, 412)

La deroga al divieto di licenziamento della lavoratrice madre di cui all'art. 2 c. 3 lettera b) L. 1204/71 va intesa in senso restrittivo, con riferimento ai soli casi di cessazione totale dell'attività dell'azienda, con esclusione quindi dell'ipotesi di soppressione di un reparto o ufficio, anche se dotato di autonomia funzionale (Pret. Monza, sez. Desio, 8/11/94, est. Milone, in D&L 1995, 415)

Il licenziamento intimato alla lavoratrice entro l'anno dalla celebrazione del matrimonio è nullo e non semplicemente inefficace e da tanto consegue il diritto della lavoratrice, oltre a un risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni dalla data del licenziamento sino alla ripresa del rapporto, alla reintegra nel posto di lavoro precedentemente occupato (Trib. Catania 23/11/94, pres. Pagano, est. Nigro, in D&L 1995, 433)



La procedura di convalida delle dimissioni della lavoratrice madre, anche nel contesto normativo precedente alle modifiche apportate dall'art. 4, comma 16, l. n. 92/2012, trova applicazione altresì rispetto alla risoluzione consensuale del rapporto, attesa l'identità dell'effetto dei due – pur diversi – atti, entrambi idonei a cagionare la risoluzione del rapporto. (Cass. 11/6/2015 n. 12128, Pres. Macioce Rel. Amendola, in Riv. it. dir. lav. 2016, con nota di Manuela Salvalaio, "La convalida della risoluzione consensuale nell'ambito della tutela della genitorialità tra novità e valenza confermativa della norma", 129)

Ritiene questo giudice di dover aderire all'orientamento assolutamente maggioritario in giurisprudenza, secondo cui la previsione dell'art. 55, comma 1, d.lgs. n. 151/2001 configura una presunzione de iuris et de iure, in base alla quale tutte le dimissioni rese entro un anno dalla nascita del bambino avrebbero come motivazione proprio la maternità. La norma non richiede affatto alcuna verifica delle motivazioni sottese alla scelta della lavoratrice, sicché la corresponsione delle indennità contrattuali e di legge (nel caso di specie l'indennità sostitutiva del preavviso) prescinde da un simile accertamento. (Trib. Bergamo 14/11/2013 n. 852, Giud. Corvi, in Lav. nella giur. 2014, con commento di Isabella Seghezzi, 386)

Ai sensi dell'art. 55 D.Lgs. 26/3/01 n. 151 la lavoratrice madre nel primo anno di età del figlio è legittimata a rassegnare le dimissioni senza onere di preavviso, anche qualora la stessa si ricollochi immediatamente nel mercato del lavoro, con conseguente illegittimità della trattenuta operata dal datore di lavoro della corrispondente indennità sostitutiva. (Trib. Bergamo 9/2/2012, Est. Bertoncini, in D&L 2012, 588)

La tutela relativa all'estinzione del rapporto di lavoro per dimissioni della lavoratrice madre, al pari di quella relativa al licenziamento, opera in modo oggettivo, indipendentemente dalla consapevolezza della donna riguardo al proprio stato di gravidanza. L'ignoranza del proprio stato da parte della lavoratrice non esclude la necessità della convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro. (Trib. Lucca 2/10/2007, Giud. Nannipieri, in Riv.it.dir.lav. 2008, con nota di Cristina Cominato, "La non consapevolezza dello stato di gravidanza non è sufficiente a escludere l'applicabilità della disciplina delle dimissioni della lavoratrice madre", 137)

È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale per contrasto con gli artt. 76 e 77 Cost., dell'art. 55, 4° comma, D.Lgs. 26/3/01 n. 151, nella parte in cui richiede la convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice in stato di gravidanza; ne consegue



l'inefficacia delle dimissioni rassegnate in stato di gravidanza non convalidate dall'organo amministrativo. (Trib. Firenze 12/12/2005, Est. D'Amico, in D&L 2006, con n. Lisa Amoriello, "La convalida delle dimissioni rese in stato di gravidanza nel labirinto delle fonti", 616)

Ai sensi degli artt. 54 e 55, D.Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) che dia le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento ha diritto, in ogni caso, all'indennità sostitutiva del preavviso dovendosi considerare irrilevanti i motivi delle dimissioni non solo per il tenore letterale delle citate disposizioni, ma anche perché l'opzione interpretativa opposta postulerebbe di volta in volta un accertamento in fatto il cui contenuto e i cui limiti sono di incerta definizione. (Trib. Milano 14/11/2005, Est. Di Rocco, in Lav. Nella giur. 2006, 617)

Il comma 4 dell'art. 55 D.Lgs. n. 151/2001, a norma del quale la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo della gravidanza, e della lavoratrice o del lavoratore, durante il primo anno di vita del bambino deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, convalida alla quale è condizionata la risoluzione del rapporto, non è applicabile all'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto nella quale interviene la manifestazione di volontà e di autonomia negoziale di entrambe le parti. (Trib. Milano 27/7/2004, Est. Porcelli, in Lav. nella giur. 2005, 291)

Ai sensi dell'art. 12 L. 30/12/71 n. 1204 e dell'art. 24, 3° comma, Cnlg 16/11/95, la lavoratrice madre che, entro l'anno in cui il divieto legale di licenziamento, rassegni le proprie dimissioni ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, a prescindere dalla circostanza che la stessa abbia contestualmente reperito una nuova occupazione. (Trib. Milano 15/11/2001, Est. Porcelli, in D&L 2002, 417, con nota di Stefano Chiusolo, "Le dimissioni del giornalista con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso". In senso conforme, v. Trib. Milano 13/12/2001, Est. Curcio, in D&L 2002, 417)

La previsione dell'art. 2, l. n. 1204/71, che in caso di dimissioni volontarie nel periodo di divieto di licenziamento garantisce alla lavoratrice il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, è fondata sulla presunzione di non completa spontaneità delle dimissioni, dovute alla necessità di occuparsi esclusivamente del bambino o, comunque, con una dedizione tale da poter ostacolare la migliore esecuzione della prestazione lavorativa. Tale presunzione, peraltro, non può operare in modo assoluto, in quanto l'imposizione indiscriminata di obblighi indennitari al datore di lavoro contrasterebbero col principio costituzionale di ragionevolezza (art. 3, 2° comma, Cost.), che si concreta in tal caso in quello di responsabilità e nella necessità che all'indennizzo corrisponda almeno un "pericolo" di danno, e realizzerebbe una sorta di premio di maternità a carico non già del sistema





previdenziale ma dell'imprenditore, con ingiustificata riduzione della sua libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.). Conseguentemente, le suddette indennità non sono dovute, perché contrarie alla "ratio legis", quando il datore di lavoro provi che la lavoratrice abbia, senza intervallo di tempo, iniziato un nuovo lavoro dopo le dimissioni e la medesima, a sua volta, non provi che il nuovo lavoro sia per lei meno vantaggioso sul piano sia patrimoniale sia non patrimoniale (ad es. per gravosità delle mansioni o per maggior distanza della sede di lavoro dall'abitazione etc.) (Cass. 19/8/00, n. 10994, pres. Grieco, est. Roselli, in *Orient. giur. lav.* 2000, pag.725; in *Riv. it. dir. lav.* 2001, pag. 515, con nota di Marino, *Indennità di preavviso e lavoratrice madre che abbia trovato nuova occupazione*; in *Lavoro giur.* 2001, pag. 836, con nota di Girardi, *Dimissioni volontarie della lavoratrice madre nel periodo di divieto di licenziamento*)

Trasferimento

La lavoratrice madre, al termine dei periodi di interdizione al lavoro disciplinati dal Cpo II e Capo III del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ha diritto al rientro al lavoro nella stessa unità produttiva ove prestava attività all'inizio dell'astensione, o in altra ubicata nel medesimo comune. L'invio in trasferta della lavoratrice, che impedisca la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 56, comma 1, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in violazione degli obblighi di correttezza e buona fede, è illegittimo. Il rifiuto opposto dalla lavoratrice alla disposizione datoriale di prestare attività in luogo diverso e in violazione di tale diritto, è legittimo e giustifica l'assenza. Il licenziamento intimato sul presupposto che l'opposizione alla contestata collocazione integri colpa grave, viola l'art. 54, comma 3, lett. A), D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. (Cass. 30/6/2016 n. 13455, Pres. Venuti Rel. Negri Della Torre, in *Lav. nella giur.* 2016, con commento di Enrico Claudio Schiavone, 981)

Il trasferimento della lavoratrice al rientro dal congedo di maternità è illegittimo anche se la gravidanza si è conclusa con la nascita di un bambino morto. (Trib. Milano 6/7/2002, ord., Pres. Ed Est. Cecconi, in *D&L* 2002, 957)





La lavoratrice madre può legittimamente opporsi a un trasferimento disposto per la soppressione della posizione lavorativa avvenuta nel periodo di astensione dal lavoro per maternità; non è, quindi, legittima la reazione del datore di lavoro che proceda a licenziamento con la motivazione dell'inutilizzabilità della lavoratrice presso la sede originaria a seguito del disposto trasferimento, con conseguente reintegrazione nel posto precedentemente occupato (Pret. Milano 7/11/96, est. Peragallo, in D&L 1997, 325, nota Pirelli, In tema di trasferimento della lavoratrice madre)

In caso di mutamento della zona di lavoro affidata alla lavoratrice madre, il carattere discriminatorio della decisione del datore di lavoro può desumersi dalla coincidenza temporale del mutamento di zona con l'assenza per maternità della lavoratrice e dal conseguente peggioramento delle condizioni lavorative tale da impedire alla lavoratrice l'adempimento dei suoi doveri di madre (Pret. Milano 24/6/95, est. Frattin, in D&L 1995, 970)

Normativa comunitaria

La lavoratrice che, in conformità all'art. 5, n. 2, della direttiva 92/85, sia stata provvisoriamente assegnata, a causa della sua gravidanza, ad un posto nella quale essa svolge mansioni diverse rispetto a quelle che esercitava anteriormente all'assegnazione, non ha diritto alla retribuzione che percepiva in media anteriormente a detta assegnazione, fermo restando il mantenimento dello stipendio base e delle integrazioni legate allo status professionale. (Corte di Giustizia 1/7/2010, causa C-471/08, Pres. Cunha Rodrigues Rel. Caoimh, in Riv. it. dir. lav. 2011, con nota di Elena de Gregorio, "Sui limiti della garanzia retributiva spettante alla lavoratrice madre adibita ad altre mansioni per la tutela della salute e della sicurezza sua e del bambino", 202)

La lavoratrice temporaneamente dispensata dal lavoro a causa della gravidanza ovvero la lavoratrice in congedo di maternità ha diritto a una retribuzione equivalente allo stipendio medio dalla stessa percepito nel corso di un periodo di riferimento anteriore all'inizio della





gravidanza, con l'esclusione degli elementi della retribuzione o delle indennità che dipendono dall'esercizio di funzioni specifiche in condizioni particolari, tra cui l'indennità per servizio di guardia. (Corte di Giustizia 1/7/2010, causa C-194/08, Pres. Cunha Rodrigues Rel. Caoimh, in Riv. it. dir. lav. 2011, con nota di Elena de Gregorio, "Sui limiti della garanzia retributiva spettante alla lavoratrice madre adibita ad altre mansioni per la tutela della salute e della sicurezza sua e del bambino", 202)

L'art. 3 del regolamento CEE del Consiglio 14 giugno 1971, n. 1408, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella sua versione modificata e aggiornata dal regolamento CE del Consiglio 2 dicembre 1996, n. 118/97, deve essere interpretato nel senso che una persona divorziata, cui sono state versate le prestazioni familiari dall'ente competente dello Stato membro in cui essa risiedeva e in cui il suo ex coniuge continua a vivere e lavorare, conserva, per il proprio figlio e a condizione che quest'ultimo sia un componente del nucleo familiare dell'ex coniuge, ai sensi dell'art. 1, lett. f), i), del citato regolamento, il beneficio di dette prestazioni anche qualora lasci tale Stato per stabilirsi con il figlio in un altro Stato membro dove essa non lavora e anche qualora l'ex coniuge possa percepire tali prestazioni nel suo Stato membro di residenza. L'esercizio, a opera di una persona che si trovi in una situazione quale quella della ricorrente nella causa principale, di un'attività professionale nello Stato membro in cui risiede che faccia effettivamente sorgere un diritto a prestazioni familiari ha l'effetto di sospendere, in applicazione dell'art. 76 del regolamento n. 1408/71, il diritto alle prestazioni familiari dovute in forza della legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'ex coniuge di tale persona esercita un'attività professionale, fino a concorrenza dell'importo previsto dalla legislazione dello Stato membro di residenza di quest'ultimo. (Corte di Giustizia 26/11/2009 C. 363/08, Pres. Bonichot Avv. Gen. Polares Maduro, in Riv. it. dir. lav. 2010, con nota di Stefano Giubboni, "Libera circolazione delle persone, prestazioni familiari e regole comunitarie anticumulo", 479)

La direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, n. 92/85, in merito al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti di cui all'art. 10, punto 1, deve essere interpretato nel senso che essa non riguarda una lavoratrice che si sia sottoposta a fecondazione in vitro qualora, al momento della comunicazione del licenziamento, la fecondazione abbia già avuto luogo, e si sia quindi già in presenza di ovuli fecondati, ma questi non siano stati ancora trasferiti nell'utero della lavoratrice. (Corte di Giustizia 26/2/2008, Grande Sezione, n. C-506/6, Pres. Skouris, in Riv. it. dir. lav. 2008, con nota di Lorena Forni, "La Corte di Giustizia europea e i diritti delle lavoratrici gestanti nel caso della fecondazione assistita", 747)





L'art. 2 della Direttiva del Consiglio 9/12/76, 76/207/Cee (relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionali e le condizioni di lavoro) deve essere interpretato nel senso che osta a che la lavoratrice, che prima della scadenza del congedo parentale intende essere reintegrata nel suo posto con il consenso del datore di lavoro, sia tenuta ad informare quest'ultimo del proprio stato di gravidanza nel caso in cui, a causa di taluni divieti posti dalla normativa sul lavoro, non possa svolgere talune mansioni. L'art. 2 n. 1 della medesima direttiva 76/207/Cee deve essere interpretato nel senso che osta a che un datore di lavoro possa, ai sensi del diritto nazionale, rimettere in discussione l'accordo da lui dato al reintegro di una lavoratrice nel suo posto prima della scadenza del congedo parentale per il motivo che avrebbe versato in errore sullo stato di gravidanza dell'interessata. (Corte di Giustizia CE 27/2/2003 causa C 320/01, Pres. C.W.A. Timmermans Rel. Wathelet, in D&L 2003, 277, con nota di Giovanni Paganuzzi, "Ancora in tema di comunicazione dello stato di gravidanza")

L'art. 10 della direttiva del Consiglio 19/10/92 n. 92/85/Ce (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) ha un effetto diretto e deve essere interpretato nel senso che, in mancanza di misura di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato. (Corte di Giustizia CE 4/10/2001, causa C-438/99, Pres. La Pergola Rel. M. Wathelet, in D&L 2002, 299)

Module 6, Unit 4 - Links to organisations providing information and work life balance services in Italy

InterMedia Consulting: www.intermediaconsulting.org

ELIS IFREI: <http://ifrei.iese.edu/en/ifrei-project/partners/consorzio-elis>

Secondo welfare: <http://www.secondowelfare.it/>

Galster Consulting: <http://www.galster.it/>

Fondazione Marco Vigorelli: <https://www.marcovigorelli.org/>





N.B.: I suggerimenti che seguono non implica nessuna responsabilità legale, commerciale, etc. essendo semplicemente dei risultati di ricerche fatte dai ricercatori del progetto utilizzando Internet e le reti sociali. In nessun caso i partners del progetto danno delle garanzie sulle qualità dei servizi segnalati da aziende terzi.

We provide to you a few links to single parent organisations in Italy that provide support for working parents:

<http://www.isfol.it/>: official website on job market, social inclusion and workers' training

<https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/OrientamentoAllavoro/Pagine/default.aspx>: the official website that provides orientation for job placements

<https://www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Centro-impiego/Pagine/default.aspx>: public centers for job placements and support to working mothers

<http://www.jobtel.it/>: a portal for finding jobs and receiving useful orientations on the issues of work and family life.

<http://www.smallfamilies.it/>: offer services, consulting and advice to single parents.

<https://domomiagenitorisoli.org/>: offer co-housing and sustainability services to single mothers.

<http://www.alleinerziehende.it/it/index>: provide support to Sud Tirol single parent families.

<http://www.mamme.it/>: a hub of information for mothers.

<http://www.oltretata.it/>: the family care site.

Links to online support forums

<http://www.forumfamiglie.org/>: the most important italian hub on families

<http://www.mammole.it/>: a large forum for mothers

<https://www.oneparent.it/>: an Italian network of single parents

<http://www.vacanzepergenitorisingle.it/>: a website with useful information for holidays, entertainment, etc.





<http://www.genitorisingolari.com/>: a forum for single parents

<http://www.forumscuole.it/>: the forum on education and schools

Country specific information on single parents – for employers

Module 2 Unit 6 Top Tips; Practical Examples and Case studies of these top tips

Italia

- www.alleinerziehende.it

Fornisce supporto alle famiglie monogenitoriali del Sud Tirolo (Trentino alto Adige)

- www.mamme.it

Si tratta di un canale informative dedicato alle madri.

- <https://www.istat.it/it/archivio/48912>

Report 2010 Istat circa la conciliazione lavoro-famiglia.

- <https://www.marcovigorelli.org/verso-un-equilibrio-tra-vita-e-lavoro/>

Un esempio di buone prassi: una fondazione di carattere socio-economico nella Regione del Veneto, attraverso un fondo europeo, si è fatta promotrice di un'iniziativa di conciliazione lavoro-famiglia.

- <http://www.greatplacetowork.it/>

La sede italiana del *Great Place to Work Institute* americano si occupa di selezionare e migliorare l'ambiente di lavoro, con una grande attenzione al work-family balance (vedasi la sezione *Pubblicazione ed eventi*).





- <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/12/30/15G00222/sg>

La Legge di stabilità del 2016 che ha contribuito ad ampliare il ruolo della contrattazione aziendale attraverso la previsione di agevolazioni per l'impresa qualora il welfare sia inserito in un accordo aziendale.

- <http://ebitemp.it/>

Esempio di un ente bilaterale (fondi bilaterali che gestiscono risorse, tipicamente per erogare servizi di welfare a livello settoriale, con un ruolo primario garantito alla conciliazione), che eroga contributi per il pagamento di asili nido.

- <https://www.guidafisco.it/bonus-bebe-aiuti-famiglie-carta-sia-assegni-familiari-maternita-1657>

A scopo esemplificativo, una piccola guida per districarsi tra le misure di sostegno al reddito dedicate alle famiglie: l'assegno di maternità, il bonus bebè, il bonus famiglia e rispetto anche al congedo parentale:

- <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50583>

Utili anche alcuni video esemplificativi di Youtube:

- <https://www.youtube.com/watch?v=l5f2QQNAzLk>
- <https://www.youtube.com/watch?v=flxKoHTYA0M>

Module 2 unit 2 More examples of less than ideal employers, and jobs where there is not much flexibility with taking work home Italia

- La seguente ricerca ha classificato le migliori aziende italiane che meglio conciliano le esigenze lavorative e quelle familiari dei propri dipendenti:

http://ansa.it/lifestyle/notizie/societa/best_practice/2017/02/13/conciliazione-vita-lavorativa-e-privata-le-10-imprese-family-friendly-in-italia-e-europa_2d490d9d-eeec-4d6a-8f1d-a93323325323.html

- Ugualmente, di seguito, troviamo molteplici esempi di *best practice* circa le iniziative delle aziende italiane nel *work-family balance*:

<http://momsatwork.it/le-aziende/best-practice/>





<https://blog.planetek.it/2016/04/11/planetek-italia-tra-le-100-migliori-aziende-per-indice-di-welfare-aziendale/>

- Di seguito presentiamo alcuni esempi di aziende italiane e non (comunque ben presenti sul territorio italiano), annoverate tra le peggiori in cui lavorare, nelle quali l'ipotesi di conciliazione lavoro-famiglia sembra ancora molto lontana:

<http://gametimers.it/2016/09/23/gamestop-peggiore-azienda/>

<http://www.linkiesta.it/it/article/2016/07/16/schiavi-moderni-le-peggiori-aziende-del-tech-per-i-diritti-dei-lavorat/31036/>

- Tra le peggiori aziende a fine 2017 compare Amazon. E dopo l'inchiesta del New York Times sulle condizioni dei lavoratori, ci furono numerosi scioperi e proteste.

<https://www.internazionale.it/notizie/2015/08/18/amazon-lavoratori-condizioni-new-york-times>

<http://www.lastampa.it/2017/11/22/economia/amazon-a-piacenza-sciopero-nel-giorno-del-black-friday-tjzWuAm8Sn6qemsqhRrYPN/pagina.html>

Module 2 unit 3, - more examples or scenarios of parents returning to work

Italia

- La Regione Piemonte propone un'iniziativa per incentivare il rientro al lavoro dopo il periodo di maternità, cercando di favorire le richieste di congedo parentale e l'equa divisione delle responsabilità genitoriali:

<http://www.regione.piemonte.it/pinforma/lavoro/1776-un-incentivo-per-il-rientro-al-lavoro-delle-donne-dopo-la-maternita.html>

- Una piccola guida circa i diritti lavorativi durante la maternità e al rientro al lavoro:

<http://www.fisac.net/Guida%20Maternita/Diritti.htm>

<https://quifinanza.it/lavoro/maternita-quando-tornare-al-lavoro/101665/>

- E circa il congedo parentale:

<https://www.guidafisco.it/congedo-parentale-inps-online-791>





- Quanto le madri che rientrano al lavoro sono discriminate..

<https://www.mammeacrobate.com/mobbing-lavoro-consigli-avvocato/>

Module 3 Unit 2 Finding the right childcare – Include country specific links to country specific tax credit system list and database of national local childcare facilities

Italia

- L'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale ha previsto in alternativa al congedo parentale il cosiddetto *Bonus Infanzia* (contributo asili nido e voucher baby sitting):

<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50575>

- Il Piano Nazionale circa i sistemi educativi per l'infanzia:

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/infanzia-e-adolescenza/focus-on/servizi-socio-educativi/Pagine/default.aspx>

- Il Comune di Reggio Emilia esemplifica i possibili costi delle scuole dell'infanzia comunali e di quelle private convenzionate.

<http://www.comune.re.it/retecivica/urp/retecivi.nsf/PESDocumentID/A566B85823609981C12576C2003C459A?opendocument>

- I costi della scuole e le possibili agevolazioni:

<https://www.leggioggi.it/2014/08/01/costi-scuola-dipende-dallisee-come-ottenere-agevolazioni/>

<https://www.guidafisco.it/detraazioni-730-spesse-istruzione-scolastiche-asilo-attivita-sportive-1337>





Module 3 unit 3 childcare things to consider - country specific links for children with special additional needs

Italia

- Gli alunni con Bisogni Educativi Speciali e la scuola: la normative di riferimento:

<https://www.orizzontescuola.it/bisogni-educativi-speciali-norme-azioni-intraprendere-esepi-programmazione-e-commenti/>

<http://www.miur.gov.it/altri-bisogni-educativi-speciali-bes->

<http://www.odipa.it/>

- Un buon progetto per una scuola inclusiva:

<http://www.bisognieducativispeciali.info/progetto.html>

- Il piano didattico personalizzato per gli alunni con BES:

<https://www.orizzontescuola.it/bes-pdp-quando-si-pu-e-quando-si-deve-redigere/>

<https://www.nostrofiglio.it/bambino/bambino-6-14-anni/scuola-primaria/bes-bisogni-educativi-speciali>

Module 3 unit 4 Older Children and Children with Additional Needs - include info and country specific links on supports for children with additional needs

Italia

- L'insegnante di sostegno:

https://it.wikipedia.org/wiki/Insegnante_di_sostegno

<https://sostegnobes.com/docente-di-sostegno-e-suo-utilizzo/>

<https://www.orizzontescuola.it/coordinatore-sostegno-referente-bes-e-referente-dsa-quali-compiti-e-quali-status-giuridico/>

- I Centri territoriali per l'inclusione scolastica:





<https://www.superabile.it/cs/superabile/istruzione/scuola/assistenza-didattica/centri-territoriali-per-linclusione-cti.html>

<https://www.disabili.com/scuola-a-istruzione/articoli-scuola-istruzione/scuola-e-disabilita-centri-territoriali-di-supporto-cts-e-centri-territoriali-per-l-inclusione-cti-cosa-sono>

- Gli alunni ripetenti e l'alternanza scuola-lavoro:

<http://www.miur.gov.it/alternanza-scuola-lavoro>

<http://www.flcgil.it/attualita/formazione-lavoro/alternanza-scuola-lavoro-importanti-chiarimenti-del-miur.flc>

<http://www.tuttoalternanza.it/cosa-fare-di-fronte-a-uno-studente-ripetente/>

Module 4 unit 5 financial supports - include info on children over 18 but still in full time education

Italia

- Responsabilità genitoriale: la legge in breve

<http://www.dirittoprivatoinrete.it/responsabilitagentoriale.htm>

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-primotitolo-vi/capo-iv/art147.html>

- Il mantenimento dei figli maggiorenni, anche in relazione al percorso formativo

<http://legale.savethechildren.it/Operatori/Tag/Details/dd52658d5b214b93bd6996d2ae085065>

<http://www.altalex.com/documents/news/2017/05/19/limiti-al-mantenimento>

<https://www.padri.it/angolo-dellavvocato/il-mantenimento-del-figlio-maggiorenne-diritti-e-dover-stefano-cera-avvocato-della-famiglia-e-dei-minori.htm>

- Assegni familiari anche per i figli maggiorenni

<https://www.guidafisco.it/anf-inps-assegni-familiari-tabella-importi-697>





Module 4 unit 3 Managing and avoiding debt - include personal stories about getting out of debt

Italia

- Alcuni consigli per uscire dal "circolo vizioso" dei debiti:

<https://www.mypecunia.com/come-fare-per-uscire-dai-debiti/>

<https://www.credifamiglia.it/come-uscire-dai-debiti-3-alternative/>

- La legge "Salva Suicidi"

https://www.la leggepertutti.it/177076_come-funziona-la-legge-salva-suicidi

- Storie di debiti..

<http://www.sosdebiti.ch/8-home/4-storie-vere.html>

Module 7 unit 2 Country specific links on legislation on employee right taking time off

Italia

- Le ferie lavorative

http://www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Contratti-di-lavoro/ferie_id1111693_art.aspx

<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/ferie-definizione-normativa-calcolo-monetizzazione>

- I permessi di lavoro

https://www.la leggepertutti.it/141307_quando-chiedere-un-permesso-al-lavoro

<http://www.pmi.it/impresa/normativa/approfondimenti/90193/permessi-retribuiti-quando-come-richiederli.html>

http://www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Assenze-per-permessi/permessi_per_motivi_personali_lutto_donazione_sangue_id1111215_art.aspx

<https://www.investireoggi.it/fisco/assegno-per-assistere-il-familiare-con-legge-104-le-novita-2018/>





- Assenza per malattia

http://www.intrage.it/Lavoro/assenza_dal_lavoro_per_malattia

- Maternità

<https://www.wikilabour.it/maternit%C3%A0%20-%20tutele%20e%20diritti.ashx>

- Congedo per donne lavoratrici vittime di violenza

https://www.laeggepertutti.it/158544_congedo-per-donne-lavoratrici-vittime-di-violenza

Module 7 unit 4 Taking time off – country specific links to legislation on taking leave

Italia

- Brevi collegamenti riassuntivi circa ferie e permessi lavorativi

<http://www.dirittierisposte.it/Schede/Lavoro-e-pensione/Assenze-per-permessi>

<https://www.investireoggi.it/fisco/diritto-alle-ferie-cosa-dice-la-legge-quali-obblighi-datore-lavoro/>

- Quando le assenze dal lavoro sono ingiustificate..

<http://guidelavoro.net/assenza-ingiustificata-dal-lavoro-conseguenze>

Module 7 unit 6 How to approach your manager on discrimination – include country specific links to helplines for bullying

Italia

- Cosa dice la legge

<http://legale.savethechildren.it/Operatori/Tag/Details/84a40d55179b4e54b488b3e5326bec7a>

- Le line guida del Miur

<http://www.miur.gov.it/bullismo-e-cyberbullismo>





- Alcune iniziative contro il bullismo in Italia

<https://www.orizzontescuola.it/unnodoblu-bullismo-le-iniziative-miur-6-febbraio/>

<http://www.mabasta.org/iniziative.html>

<http://www.stopalbullismo.it/>

<http://www.icminervinomurge.it/progetto-bullismo-e-cyberbullismo-20162017/>

<https://www.liceodesio.gov.it/bullismo/>

Module 7, Unit 7 Discrimination in the workplace and the role of Unions – country specific links to unions and how to access them
Italia

- La discriminazione sul posto di lavoro

https://www.laleggepertutti.it/161564_come-difendersi-al-lavoro

https://it.wikiversity.org/wiki/La_Discriminazione_sul_Lavoro

- I sindacati del lavoro: cosa fanno e come accedervi

<https://www.cisl.it/> - Numero Verde CISL - 800 249 307

<http://www.sindacare.it/cosafare.cfm>

http://www.uil.it/segr_generale/default.asp

<http://www.cgil.it/> - Numero Verde specifico per Regione (verificare le sedi:

<http://www.cgil.it/sedi/>)

- La discriminazione per motivi sindacali

<http://www.pmi.it/impresa/normativa/approfondimenti/79608/lavoro-la-discriminazione-per-motivi-sindacali.html>

- I CAF

<http://www.italiano.rai.it/articoli/i-centri-di-assistenza-fiscale/20857/default.aspx>





Module 7, Unit 7 Discrimination in the workplace and the role of Unions – country specific links to unions and how to access them Italia

- La discriminazione sul posto di lavoro

https://www.laleggepertutti.it/161564_come-difendersi-al-lavoro

https://it.wikiversity.org/wiki/La_Discriminazione_sul_Lavoro

- I sindacati del lavoro: cosa fanno e come accedervi

<https://www.cisl.it/> - Numero Verde CISL - 800 249 307

<http://www.sindacare.it/cosafare.cfm>

http://www.uil.it/segr_generale/default.asp

<http://www.cgil.it/> - Numero Verde specifico per Regione (verificare le sedi:

<http://www.cgil.it/sedi/>)

- La discriminazione per motivi sindacali

<http://www.pmi.it/impresa/normativa/approfondimenti/79608/lavoro-la-discriminazione-per-motivi-sindacali.html>

- I CAF

<http://www.italiano.rai.it/articoli/i-centri-di-assistenza-fiscale/20857/default.aspx>



