

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 221

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**FOSCHI, ABBATE, ALAIMO, ALTERIO, ARMELLIN, BORRI, CACCIA, CASTELLOTTI, FARAGUTI, GALBIATI, IANNUZZI, LA PENNA, LECCISI, MASTRANZO, PINZA, RANDAZZO, LUIGI RINALDI, ROJCH, SANESE, SARETTA, SARTORIS, SILVESTRI, TASSONE, TUFFI, VISCARDI, ZOPPI**

Norme concernenti i congedi parentali e i congedi per motivi di famiglia o di studio da concedersi ai lavoratori dipendenti, compresi quelli a tempo parziale

*Presentata il 23 aprile 1992*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con la presente proposta di legge si intendono regolamentare le assenze dal lavoro dei genitori, nonché di tutti gli altri lavoratori dipendenti, per ragioni di famiglia o di studio.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la nostra iniziativa si pone nell'ottica tracciata della proposta di direttiva, che la Commissione delle Comunità europee ha avanzato al Consiglio in materia di congedi parentali e di congedi per motivi familiari.

Scelte di fondo qualificanti del sistema giuridico internazionale, comunitario ed interno al nostro paese, sostanziano la filosofia che ispira la proposta di legge che presentiamo.

Sul piano internazionale emerge con chiarezza il diritto della famiglia ad assolvere i propri compiti fondamentali ed in particolare, il diritto del minore ad essere educato all'interno di una famiglia ed a realizzare con i genitori, soprattutto nel primo periodo di vita, relazioni intense ed appaganti. Significativa, ad esempio, a tal proposito, è la Dichiarazione dei diritti del bambino, approvata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite. Questi concetti emergono con chiarezza anche sul piano europeo e comunitario, attraverso i documenti del Consiglio d'Europa e dello stesso Parlamento europeo.

Sul piano interno, la presente proposta di legge si ricollega direttamente ad alcune norme costituzionali. Fra queste,

l'articolo 30 della Costituzione che riconosce il diritto-dovere di educare, oltre che di mantenere ed istruire il figlio. Ora educarlo certamente significa, almeno nei primi anni di vita, avere la possibilità di essergli accanto, soprattutto nei momenti di difficoltà sul piano fisico e psicologico. E, certamente, possono essere solo i genitori ad individuare tali momenti.

Acquista poi rilievo, in relazione agli articoli della presente proposta di legge, la norma di cui all'articolo 31 della Costituzione, la quale impegna la Repubblica a realizzare condizioni che, in concreto, rendano possibile per la famiglia l'assolvimento dei propri compiti. Una particolare importanza riveste l'articolo 37 il quale prevede per la madre condizioni di lavoro tali da permettere l'assolvimento della sua essenziale funzione familiare e garantisce alla madre ed al bambino una speciale, adeguata protezione. Già da tempo, tenuto conto del disposto degli articoli 3 e 29 della Costituzione, relativi rispettivamente alla parità dei sessi ed alla parità di diritti e di doveri fra i coniugi, si è giunti nella legislazione ordinaria ad estendere al lavoratore padre i diritti e gli istituti di tutela previsti per la lavoratrice madre, fatti salvi, naturalmente, quelli direttamente collegati alla gravidanza ed al parto.

Nella linea di questa scelta di fondo si è già posta la legge 9 dicembre 1977, n. 903, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. In sede di conclusione della Commissione bicamerale Bozzi per le riforme istituzionali si è anche proposto di dare dignità costituzionale al principio in base al quale sia alla lavoratrice madre che al lavoratore padre debbano essere garantite condizioni di lavoro tali da permettere l'adempimento della loro funzione familiare nonché una speciale, adeguata protezione.

In questa linea, e pienamente presente anche nella proposta di direttiva comunitaria relativa ai congedi parentali ed ai congedi per motivi familiari, si pone la nostra proposta di legge che estende la sua attenzione anche alle assenze dal lavoro per motivi di studio (articolo 1).

È parso, infatti, opportuno tener conto anche di questa ultima necessità che è vivamente presente nel mondo del lavoro e ben si adegua ad una politica volta sempre più ad integrare le esperienze di studio con quelle di lavoro ed a garantire la flessibilità di mercato e la riconversione dei lavoratori anche attraverso ricorrenti esperienze di riqualificazione.

Le norme proposte dovrebbero applicarsi a tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, fatte salve, naturalmente, le disposizioni di maggior favore previste da norme specifiche o da contratti collettivi. Esse dovrebbero essere estese anche ai lavoratori a tempo parziale (articolo 4), tenuto conto della importanza sempre crescente che tali forme di lavoro vanno ad assumere anche nel nostro paese.

Per quanto riguarda i congedi parentali, la proposta di legge prevede (articolo 2) che i periodi di assenza facoltativa già previsti dalla legislazione in vigore, possano essere goduti naturalmente dal padre e dalla madre, non più entro il primo anno di vita del bambino, ma entro il secondo anno di età o, qualora si tratti di bambini handicappati, adottivi o dati in affidamento, fino al compimento del quinto anno.

Per quanto riguarda i congedi per motivi familiari (articolo 3) essi possono essere goduti in caso di malattia del coniuge, di malattia del figlio oltre i tre anni, di malattia o decesso di un parente o affine entro il terzo grado. Tali assenze, che non possono superare i quindici giorni per ciascun anno di lavoro, non danno luogo a retribuzione, ma sono coperte dai contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate nella anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La proposta di legge prevede poi (articolo 5) il diritto dei lavoratori dipendenti ad assentarsi dal lavoro per motivi di famiglia o di studio, per periodi non inferiori a sei mesi e non superiori a ventiquattro, ripetibili fino al raggiungimento di sessanta mesi nella intera vita lavorativa. Tali assenze non comportano diritto

a retribuzione e non sono computate nella anzianità di servizio neppure ai fini previdenziali. I suddetti periodi di assenza possono essere recuperati attraverso il prolungamento del rapporto di lavoro anche in deroga alle disposizioni legislative e contrattuali che stabiliscono l'età di collocamento a riposo obbligatorio. Tutto ciò, fatto salvo quanto previsto dal primo comma dell'articolo 4 della legge n. 903 del 1977 il quale stabilisce che, in caso di diversità rispetto agli uomini, circa l'età di collocamento a riposo obbligatorio, la lavoratrice ha la facoltà di optare per continuare a prestare la sua opera fino agli stessi limiti di età stabiliti per gli uomini. Tali disposizioni hanno lo scopo di realizzare un adattamento dei periodi di lavoro alle esigenze personali e familiari del lavoratore, senza compromettere il suo diritto a raggiungere il massimo del periodo contributivo utile alla pensione.

La proposta di legge (articolo 6) si fa, inoltre, carico del problema di non turbare l'organizzazione aziendale, stabilendo precisi termini entro i quali il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la propria intenzione di usufruire dei periodi di assenza o di ritornare al lavoro.

Anche in questo, la nostra iniziativa parlamentare si armonizza con la proposta comunitaria relativa ai congedi per motivi familiari.

In sostituzione dei lavoratori assenti (articolo 7) è consentita l'assunzione con contratto a tempo determinato.

Data la rilevanza sociale delle norme proposte, vivamente attese dai lavoratori dipendenti, e tenuto conto del loro pieno armonizzarsi con la politica comunitaria e con le scelte costituzionali, i proponenti si augurano una sollecita discussione ed approvazione della proposta.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. La presente legge disciplina le assenze dal lavoro dei genitori, nonché di tutti gli altri lavoratori per ragioni di famiglia e di studio.

2. La presente legge si applica a tutti i lavoratori i lavoratori dipendenti pubblici e privati, fatte salve le disposizioni di maggior favore previste da norme specifiche o da contratti collettivi.

## ART. 2.

1. Il diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed all'articolo 7, primo comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, può essere esercitato fino al secondo anno di età del bambino o, qualora si tratti di bambini handicappati, adottivi o dati in affidamento, fino al compimento del quinto anno.

## ART. 3.

1. I lavoratori hanno diritto, per gravi motivi familiari, quali la malattia del coniuge, la malattia o il decesso di un parente o affine entro il terzo grado, a quindici giorni di assenza dal lavoro per ciascun anno.

2. Le assenze di cui al comma 1 non danno luogo a retribuzione, ma sono coperte da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

## ART. 4.

1. Le disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 si applicano anche ai lavoratori a tempo parziale.

## ART. 5.

1. I lavoratori hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per ragioni di famiglia o di studio per periodi non inferiori a sei mesi e non superiori a ventiquattro, ripetibili fino al raggiungimento di sessanta mesi nell'intera vita lavorativa.

2. Le assenze di cui al comma 1 non comportano diritto a retribuzione e non sono computate nell'anzianità di servizio, neppure ai fini previdenziali.

3. I periodi di cui al comma 1 possono essere recuperati attraverso il prolungamento del rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni legislative e contrattuali che stabiliscono l'età di collocamento a riposo obbligatorio.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 si applicano congiuntamente a quelle di cui al primo comma dell'articolo 4 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

## ART. 6.

1. I lavoratori che intendono usufruire dei benefici di cui all'articolo 3 devono darne comunicazione al datore di lavoro nelle ventiquattro ore precedenti.

2. I lavoratori che intendono usufruire dei benefici dei diritti di cui all'articolo 5 devono darne comunicazione al datore di lavoro almeno trenta giorni prima della data di inizio del periodo di assenza.

## ART. 7.

1. In sostituzione dei lavoratori assenti, ai sensi dell'articolo 5, è consentito fare ricorso alla assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.