

CAMERA DEI DEPUTATI N. 567

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

VINCENZO MANCINI, AZZOLINI, BINETTI, CIMMINO, GELPI, GOTTARDO, LOIERO, PISICCHIO, SAPIENZA, TEALDI, NUCCI MAURO, BRUNI, CAFARELLI, D'ALIA, ROSINI, SILVESTRI, TORCHIO, GOTTARDO, CECERE, MALVESTIO, VAIRO, CILIBERTI, RIVERA, SILVIA COSTA, FRONZA CREPAZ, FUMAGALLI CARULLI, MAZZUCONI, MOIOLI VIGANÒ, NENNA D'ANTONIO, ZANFERRARI AMBROSO

Modifiche alle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, e 9 dicembre 1977, n. 903, e nuove norme in materia di parità di trattamento tra padre lavoratore e madre lavoratrice

Presentata il 6 maggio 1992

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il processo di parificazione sostanziale della posizione di padre e di madre all'interno della famiglia è in corso da tempo e risponde ad una esigenza di civiltà profondamente avvertita. Nel contempo si avverte sempre più, dopo un periodo di incerti valori, la necessità di preservare la famiglia come unità fondamentale della società, tutelandola al cospetto di altre realtà pur importanti.

In tale quadro particolare attenzione da sempre è stata posta dal legislatore al delicato momento della maternità, attraverso una serie di leggi le quali hanno progressivamente ampliato la tutela della

madre e del bambino in relazione ai possibili nocuenti derivanti dall'attività lavorativa della madre stessa. Successivamente sono state estese al padre lavoratore alcune delle prerogative riconosciute alla madre lavoratrice.

In particolare con la legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in materia di tutela delle lavoratrici madri, come rilevato dalla Corte costituzionale nella sua sentenza n. 1 del 1987, si è sviluppata ulteriormente la coscienza della funzione sociale della maternità, del valore dell'inserimento della donna nel lavoro, e quindi della necessità di interventi della società

volti a tutelare la maternità stessa. Ma la stessa Corte costituzionale osserva che assieme alla tutela della salute e della condizione della madre emerge proprio in quella legge anche la considerazione degli interessi del bambino, che appare destinatario concorrente, quando non prevalente ed esclusivo, di significative previsioni nella legge stessa rinvenibili.

Con la successiva legge 9 dicembre 1977, n. 903, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, sono state introdotte numerose innovazioni. Tra queste fondamentale quella dell'articolo 7, con la quale si riconosce al padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, il diritto di assentarsi dal lavoro per i sei mesi successivi al periodo di astensione obbligatoria, e il diritto di ottenere permessi in caso di malattia del bambino, in alternativa alla madre ovvero in esclusiva quando i figli siano affidati al solo padre.

Il legislatore ha però escluso che il padre lavoratore possa fruire del diritto all'astensione obbligatoria nei tre mesi successivi al parto e ai riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino, rimasti di esclusiva spettanza della madre. Tale esclusione, come ha rilevato la Corte costituzionale nella già citata sentenza, non ha più ragion d'essere in quanto la normativa in esame è preordinata non solo alla tutela della posizione della madre lavoratrice, bensì anche a quella fondamentale del bambino. E la tutela del bambino può risultare menomata ove non si garantisca al padre lavoratore il diritto all'astensione nei primi tre mesi di vita e ai riposi nel periodo successivo ove tali prerogative non possano essere esercitate dalla madre: in tal caso infatti il bambino stesso rischierebbe di rimanere privo dell'assistenza materiale e affettiva di uno dei genitori.

Sulla base di siffatte considerazioni la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegit-

timità dell'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli articoli 6 della legge n. 903 del 1977, 4, lettera c) e 10 della legge n. 1204 del 1971, siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Si tratta di una sentenza additiva che risolve l'ipotesi più grave: cioè quella del decesso o della grave infermità della madre. Ma al legislatore spetta valutare le rimanenti implicazioni della questione, e considerare se e come dare corso al processo di effettiva parificazione del trattamento tra uomo e donna lavoratrice, nella prospettiva della tutela di tali soggetti, del neonato e della famiglia nel suo complesso.

Sulla base di tali considerazioni si ritiene di dover sancire quanto deciso dalla Consulta e di fare un passo avanti, attraverso il riconoscimento del diritto del padre lavoratore all'astensione obbligatoria in caso di morte o infermità della madre; l'estensione espressa al medesimo, se adottivo o affidatario, delle prerogative oggi riconosciute alla madre in analoga situazione; l'attestazione del diritto del padre lavoratore di fruire dei riposi nel primo anno di vita, a prescindere dall'ipotesi di decesso o grave infermità di quest'ultima. E ciò al fine di dare la più ampia espansione possibile alla tutela del bambino, che potrebbe non essere perfetta nei casi in cui la madre lavoratrice, pur viva e non in condizione di grave infermità, non possa o non voglia per altre ragioni prestare la dovuta assistenza. È una scelta che privilegia gli interessi del bambino e della famiglia, garantendo la sostituibilità della madre ad opera del padre ogni qual volta questa risponda a tali interessi.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

« ART. 6-bis. — 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le norme di cui agli articoli 6 e 15, primo e terzo comma, della legge 31 dicembre 1971, n. 1204 ».

ART. 2.

1. Il secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

« La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età inferiore a tre anni ».

ART. 3.

1. Il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

« È nullo il licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione previsto dall'articolo 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino ».

2. È nullo il licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro ai sensi dell'articolo 6-bis della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 1 della presente legge, nel periodo compreso tra la nascita e il compimento del primo anno di età del bambino.

ART. 4.

1. L'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

« ART. 7. — 1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici previsti rispettivamente dagli articoli 7, 10 e 15, secondo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e dall'articolo 8 della presente legge, sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

a) quando i figli siano affidati al solo padre;

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

c) quando la madre che non sia lavoratrice dipendente sia impossibilitata, per motivi di salute, ad assistere il bambino.

2. Ai fini di cui all'articolo 7, primo comma, lettera a), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, da cui risulti che i figli sono affidati al solo padre.

3. Qualora la madre sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

a) una dichiarazione della madre del bambino rilasciata con le stesse modalità di cui al comma 2, da cui risulti che la stessa non può o non intende avvalersi dei diritti di cui al comma 1 del presente articolo;

b) entro dieci giorni dalla dichiarazione prevista alla lettera a) del presente

comma, la documentazione attestante che l'altro genitore non si è avvalso dei medesimi diritti.

4. Qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare una documentazione dalla quale risulti che la madre è impossibilitata per motivi di salute a prestare assistenza al bambino.

5. Nelle ipotesi previste dall'articolo 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una documentazione attestante la necessità di assistere il bambino.

6. Le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 si applicano, nel caso di parto plurimo, contemporaneamente alla madre anche al padre lavoratore.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari ».

ART. 5.

1. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i tre ed i sei anni per non più di quindici giorni lavorativi ciascuno per ogni anno.

2. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi all'anno in caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

3. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi in caso di

decesso del coniuge o del figlio e per non più di due giorni lavorativi in caso di decesso di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

4. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 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.

5. Per ciascun lavoratore le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non possono comunque superare cumulativamente il limite massimo di quindici giorni lavorativi per ogni anno.

6. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

ART. 6.

1. Ferma restando l'astensione obbligatoria e il relativo trattamento economico e normativo previsti dagli articoli 4 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, entrambi i genitori di bambino handicappato hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per trentasei mesi ciascuno nei primi sei anni di vita del bambino.

2. I periodi di assenza di cui al comma 1 sono coperti da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

3. Durante il periodo di astensione previsto dal comma 1, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto ad una indennità giornaliera pari al cinquanta per cento della retribuzione.

4. I genitori del bambino handicapato, che non si avvalgono del diritto di cui ai commi 1, 2 e 3, hanno diritto a permessi retribuiti per non oltre due ore al giorno fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

5. I genitori di cui al comma 4 hanno altresì diritto di assentarsi dal lavoro in caso di necessità del bambino fino al compimento del sesto anno di età per non più di trenta giorni per ogni anno. Tali assenze 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.

6. I lavoratori genitori di bambini handicappati hanno diritto ad essere impiegati con modalità di orario e in sedi che siano tra quelle disponibili le più idonee a facilitare l'assistenza al figlio; in particolare hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale, della sede e del turno di lavoro.

7. Le disposizioni dei commi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 si applicano anche nei casi di adozione e di affidamento.

ART. 7.

1. L'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

« ART. 6. — 1. Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento ai sensi della legge 4 maggio 1983 n. 184, hanno diritto di astenersi dal lavoro, con il trattamento economico e previdenziale previsto dagli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, purché il minore non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento il quattordicesimo anno di età.

2. Le lavoratrici possono altresì avvalersi dei diritti di assentarsi dal lavoro previsti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 7 e dall'articolo 10 della legge

30 dicembre 1971, n. 1204, entro un anno dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia, sempreché il minore non abbia superato il sesto anno di età.

3. Le norme di cui ai commi 1 e 2 si applicano, in alternativa, anche al padre lavoratore ».

ART. 8.

1. È nullo il licenziamento della lavoratrice che abbia in corso una procedura di affidamento o di adozione, qualora il licenziamento sia intimato a decorrere dalla data in cui la comunicazione del tribunale per i minorenni o del giudice tutelare, con la quale si instaura un effettivo rapporto tra gli adottanti o gli affidatari ed il minore è portato a conoscenza del datore di lavoro, e per tutto l'anno successivo all'ingresso del minore nella famiglia.

2. Il comma 1 si applica al padre lavoratore qualora ricorrano le ipotesi previste dai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184, e quando sia il lavoratore ad avvalersi delle facoltà previste dall'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, nonché dall'articolo 7 della presente legge.

ART. 9.

1. Le lavoratrici che abbiano in corso una procedura di adozione ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, possono assentarsi dal lavoro fruendo del trattamento di cui agli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a far data dalla comunicazione con cui si avvia un rapporto tra l'adottante e il minore, fino al provvedimento di affidamento preadottivo o di adozione, per un periodo comunque non superiore ai due mesi.

2. La facoltà di cui al comma 1 è altresì accordata al lavoratore adottante in alternativa alla lavoratrice, quando ricorrano le ipotesi di cui ai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184.

ART. 10.

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai lavoratori a tempo parziale.

ART. 11.

1. Per le materie disciplinate dalla presente legge si applicano, se più favorevoli, le disposizioni previste da leggi, contratti collettivi di lavoro o accordi di lavoro per il pubblico impiego.

ART. 12.

1. All'onere finanziario derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 1992, 1993 e 1994, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1992, all'uopo utilizzando l'accantonamento « Indennità di maternità - Congedi parentali ».