

CIRCOLARE N. 24 dell'8 marzo 2004

Tutela e sostegno della Maternità e della Paternità: gestione flessibile dei rapporti contrattuali non riferibili al lavoro subordinato.

Il Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo e la Consigliera di Fiducia hanno promosso una serie di iniziative tese a favorire la conoscenza delle norme e degli istituti a tutela della maternità e della paternità (seminari, incontri specifici sul tema, ecc.) e a diffondere una cultura di Ateneo, in linea con l'evoluzione delle problematiche giuslavoristiche e sociali, che tenga nella dovuta considerazione l'esigenza della cura e dell'assistenza dei figli minori. In particolare hanno preso a cuore anche quei settori che comprendono assegniste di ricerca, borsiste, collaboratrici coordinate non rientranti nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La circolare n. 24 dell'8 marzo 2004, contiene le principali disposizioni a tutela della maternità e della paternità dei/delle dipendenti, agevolando la cura e l'assistenza dei figli minori attraverso la gestione flessibile dei rapporti contrattuali non riferibili al lavoro subordinato; resta ferma l'esigenza di temperare tali finalità con la salvaguardia dell'interesse pubblico ed il buon andamento dell'Amministrazione.

La legge 8.3.2000, n. 53 e il D. Lgs. 26.3.2001, n. 151 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), hanno come modello di riferimento la realtà lavorativa privatistica ma si applicano *tout court* anche all'impiego pubblico.

La normativa è ispirata al principio del "*riconoscimento pieno del valore sociale della maternità, a prescindere dalla condizione lavorativa della donna*". In tale prospettiva anche gli istituti a tutela della maternità mutano denominazione: abbandonata la tradizionale "astensione facoltativa", viene istituito il "congedo parentale" (ricollegato alla Direttiva Comunitaria 96/34/CE del 6.6.1996); inoltre viene definitivamente delineata la distinzione tra congedi per maternità e per paternità e congedi parentali.

I primi sono destinati a garantire la tutela della salute della donna e del bambino. Nello specifico il congedo di maternità prevede il divieto di adibire al lavoro le donne durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi al parto (art. 16 D. Lgs. 151/2001). Inoltre la lavoratrice ha facoltà di prolungare il lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto, presenti le condizioni di cui all'art. 20 del T.U.. Infine l'astensione può essere anticipata per salvaguardare la salute della donna o del bambino e può essere prolungata, in caso di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, fino ai sette mesi d'età del bambino.

Il congedo per paternità, disciplinato dall'art. 28 del T.U. spetta al lavoratore subordinato e consiste nel diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Mentre i congedi parentali, che hanno soppiantato l'istituto dell'astensione facoltativa, sono volti a consentire ad entrambi i genitori l'effettiva conciliazione della vita professionale con quella familiare. I soggetti destinatari di questi ultimi (padri e madri lavoratori) risultano titolari, ciascuno con proprio diritto, della facoltà di sospendere la propria prestazione lavorativa di natura subordinata per occuparsi dei figli entro determinati lassi temporali, con durata predeterminata e modalità prefissate.

Per gli altri settori di attività (collaborazioni coordinate e continuative, assegni di ricerca, dottorati di ricerca e post dottorati, borse di studio) non sussistono norme specifiche di riferimento.

Relativamente ai dottorati di ricerca e post dottorati, l'art. 7 del regolamento di Ateneo dei Dottorati di ricerca stabilisce *"E' prevista la sospensione del corso nei casi di maternità e di servizio militare o civile"* In virtù di tali disposizioni l'Amministrazione universitaria ha ritenuto di riconoscere alle dottorande la possibilità di usufruire del "congedo di maternità" previsto dal D. Lgs. n. 151/02, intendendosi per congedo l'astensione obbligatoria dal lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi al parto (art. 16), ovvero, ai sensi dell'art. 20, durante il mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto. L'applicazione dell'art. 7 del Regolamento prevede la possibilità per la dottoranda interessata di chiedere la sospensione di cinque mesi del dottorato, a condizione di recuperare tale periodo alla fine del corso sostenendo l' esame finale o in un'apposita sezione (qualora il Collegio docenti lo decida) o nella sessione del successivo ciclo di dottorato.

Nel caso in cui la dottoranda usufruisca di una borsa di studio ha inoltre la possibilità di scegliere tra due opzioni: 1) continuare ad usufruire della borsa di dottorato anche durante il periodo di sospensione, ed in tale caso il periodo di recupero non sarà, evidentemente, coperto da borsa; 2) sospendere in tale periodo anche la borsa che verrà corrisposta nel periodo di recupero.

La normativa sulla maternità, dunque, pur essendo rivolta alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti, viene generalmente applicata ai dottorandi nonostante appaia evidente che essi non possano essere annoverati nella categoria dei lavoratori.

In ordine alle collaborazioni coordinate e continuative, oggi denominate nel privato collaborazioni a progetto, vengono tenuti separati l'istituto del congedo dall'indennità di maternità. Infatti l'attuale normativa (art. 2, comma 26 Legge n.335/95 e D.M. 4.4.02) prevede l'iscrizione dei titolari dei rapporti di collaborazione ad una gestione separata dell'I.N.P.S., ove devono essere versati contributi pari ora al 17,80% o 18,80% a seconda dei compensi ricevuti. Sono esclusi dall'obbligo i soggetti assegnatari di borse di studio, limitatamente alla relativa attività. L'I.N.P.S., con la circolare n. 138 del 29 luglio 2002, ha definito le modalità di erogazione dell'indennità di maternità per i soggetti iscritti alla gestione separata. L'indennità, pari all'80% del reddito medio e giornaliero degli ultimi dodici mesi, viene corrisposta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa.

Per ciò che riguarda il congedo l'I.N.P.S. ribadisce che, proprio per le caratteristiche di non subordinazione delle collaborazioni, non sussiste l'obbligo di astensione dal lavoro.

E' da segnalare la nuova normativa dettata dal D. Lgs n. 276/03 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14.2.2003, n. 30), al titolo VII, artt. 61 e ss, definisce i nuovi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso.

Con riferimento alle ipotesi di maternità, i commi 1 e 3 dell'articolo 66 del decreto citato dispongono che la gravidanza del collaboratore non determina l'estinzione del rapporto contrattuale, bensì la sua sospensione senza corrispettivo.

Con circolare n.1 del 2004, il Ministro del Lavoro ha ribadito che la " durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale."

La proroga dunque non può eccedere i centottanta giorni, ma possono sussistere disposizioni del contratto individuale più favorevoli.

Sebbene la normativa qui richiamata, al momento, non sia riferibile all'impiego pubblico (salvo eccezioni espressamente individuate), si ritiene opportuno applicare - in considerazione delle finalità cui sottende la presente circolare - i principi enunciati dall'art. 66 anche alle ipotesi di rapporti di Collaborazioni presenti all'interno dell'Ateneo torinese.

Resta inteso che l'applicazione di tale trattamento alle collaboratrici dovrà avvenire contemperando le esigenze delle/dei medesime/i con quelle contrattuali della Pubblica Amministrazione in relazione alla attuazione del progetto. Al riguardo giova segnalare che tale estensione non si ritiene possa essere applicata ai professori a contratto (annoverati ai contratti di Collaborazione coordinata e continuativa) in quanto vincolati da esigenze di organizzazione didattica.

Per tutte le tipologie non rientranti nel rapporto di lavoro subordinato, in aggiunta alle ipotesi di eventuale congedo per maternità, qualora sussistano situazioni di necessità legate alle esigenze di cura e assistenza di figli minori fino a tre anni di età, si invitano le SS.LL. a voler, concedere la sospensione del contratto, senza oneri a carico dell'Amministrazione, concordando modalità di recupero al termine di scadenza del rapporto sempre che non sussistano impedimenti che ostino al regolare svolgimento delle attività di formazione o di ricerca o, più in generale, alla realizzazione del progetto.

In tali ultime ipotesi, il/la richiedente potranno rivolgersi, per il tramite dell'Ufficio del Personale, al Comitato Pari Opportunità per valutare insieme ai Responsabili le ragioni dell'impedimento.

Problema assegniste

Link alla circolare