

2000 Legge 8 marzo 2000, n. 53

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

La legge **n. 53/2000** è finalizzata alla promozione dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Prevede pertanto:

- congedi per i genitori ed estensione di sostegni ai genitori di soggetti handicappati;
 - congedi per la formazione;
 - norme che prevedano il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e all'uso del tempo ai fini di solidarietà sociale.
- La 53/2000 è conosciuta come la legge sui congedi parentali per l'apporto innovativo alle ormai datate disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (che abroga), sulla tutela delle lavoratrici madri.

Stabilisce tra l'altro:

- misure di rafforzamento, estensione alle lavoratrici autonome e nuova regolamentazione del diritto alla astensione facoltativa dal lavoro;
- il riconoscimento del diritto a usufruire di tutto il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dal lavoro anche nel caso in cui il parto avvenga prematuramente;
- la possibilità, a determinate condizioni, di differire l'inizio del periodo di astensione obbligatoria;
- i casi in cui il diritto al riposo è riconosciuto al padre lavoratore; una più ampia tutela per quel che concerne il diritto al rientro al lavoro e i casi di dimissioni volontarie.

La legge, attraverso l'art. 15, attribuisce la **delega** al **Governmento** per l'emanazione di un **testo unico** delle disposizioni di legge sulla maternità e la paternità; delega attuate con il **DLgs 26 marzo 2001, n. 151**.

Congedi per maternità

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.

L'indennità giornaliera per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro deve essere pari all'80 per cento della retribuzione.

Per i periodi di astensione facoltativa ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

- fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi;
 - fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;
- E' prevista l'**astensione per malattia del bambino** fino al compimento dell'**ottavo anno** con copertura contributiva.

Congedi per il padre

Ad integrazione dell'art. 6 della legge n. 903/1977, sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, introduce nuove disposizioni sul diritto all'astensione dal lavoro del padre lavoratore. Gli articoli 19 e 20 modificano, inoltre, alcune disposizioni della legge n. 104/1992, concernente l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Congedi per la formazione

Per "congedo per la formazione" si intende una sospensione del rapporto di lavoro finalizzata al completamento della **scuola dell'obbligo**, al conseguimento del **titolo di studio di secondo grado**, del **diploma universitario o di laurea**, alla partecipazione ad **attività formative** diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Possono accedervi i dipendenti, pubblici o privati, con almeno **cinque anni di anzianità** di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, per un periodo massimo di undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo dà diritto al lavoratore al mantenimento del posto di lavoro ma non alla retribuzione.

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione o può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative, inoltre, sono previste percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene. I termini del preavviso non possono essere inferiori a trenta giorni.

Congedi per la formazione continua

I lavoratori hanno il diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. La formazione può essere una scelta autonoma del lavoratore o essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

Promuove e incentiva forme di **conciliazione tra tempo di vita e di lavoro**, attraverso l'erogazione di contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità. La quota annua può raggiungere i **40 miliardi di lire** annue, di cui almeno il **50%** destinati ad **imprese fino a cinquanta dipendenti**.

Sostituzione di lavoratori in astensione

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione dal lavoro può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione.

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, i contributi a carico del datore di lavoro hanno uno sgravio contributivo del 50 per cento. Il tutto fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Lo stesso tipo di agevolazione è valido per le aziende in cui operano lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali).

Tempi delle città

La legge attribuisce compiti e competenze alle **Regioni**, ai **comuni** e alle **amministrazioni pubbliche** per favorire l'**armonizzazione** della **gestione dei tempi delle città** con quelli **dei lavoratori**.

Entro **sei mesi** dall'entrata in vigore della legge le regioni definiscono proprie norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Prevedono **incentivi finanziari** per i comuni ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari e della

costituzione delle banche dei tempi.

Piano territoriale degli orari

Il piano territoriale degli orari è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti anche sperimentali, relativi al funzionamento dei **diversi sistemi orari dei servizi urbani** e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

Orari della pubblica amministrazione

Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.

Banche dei tempi

Gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di **associazioni** denominate "**banche dei tempi**" per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse.

La legge 53/2000 è **integrata** dai seguenti documenti normativi:

Circolare n. 43/2000 7 luglio 2000

Art. 12 legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni in materia di flessibilità dell'astensione obbligatoria nel periodo di gravidanza e puerperio della donna lavoratrice.

Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278

Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari

Decreto 15 maggio 2001

Approvazione delle modalità di erogazione dei contributi ex art. 9, co. 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità.