

Tassa pagata invii senza indirizzi per l'interno Aut. n. 6 del 04.01.02 Dir. Gen. PPTTI



**Confederazione  
Sammarinese  
del Lavoro**

**CSI**  
Confederazione  
Sindacale  
Internazionale

**SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION**

**8 marzo 2021**

**DONNE:**

---

**LAVORO E DIRITTI**

---

***Una guida alle leggi e normative  
a tutela delle donne, delle madri e delle  
famiglie presenti nella nostra Repubblica***

**CSdL** - Via Cinque Febbraio 17 - 47895 Domagnano RSM - Tel. 0549 962060 - [www.csdL.sm](http://www.csdL.sm) - [info@csdl.sm](mailto:info@csdl.sm)



# Presentazione

## Conciliare lavoro, vita e famiglia, le nuove sfide nel mondo del lavoro

Il mondo del lavoro ancora oggi è organizzato a misura del genere maschile, con rigidità negli orari per le lavoratrici e non tenendo conto delle specificità femminili. Chi può perseguire una carriera di tipo manageriale, spesso viene dissuasa in quanto si dà per scontato che gli orari non debbano tenere conto delle esigenze familiari; l'essere donna oggi, come dall'inizio dell'era industriale, confligge con il mondo del lavoro. Agli inizi del terzo millennio crediamo sia giunto il momento di affermare la vera uguaglianza tra i sessi, che non va ricercata nel volere trasformare in maschio la femmina, ma nel dare le stesse possibilità di crescita professionale, riconoscendo e rispettando le differenze.

A San Marino, come in altri Paesi Europei, anche a riprova che il modello e l'organizzazione del lavoro non sono confacenti alle esigenze delle donne e delle famiglie, si riscontra ormai da alcuni decenni un tasso di natalità al di sotto della sopravvivenza. Per questi motivi la CSdL ha deciso che tra le sfide da affrontare nell'immediato futuro, il tema della conciliazione tra lavoro, vita e famiglia debba trovare le giuste risposte, tenendo anche conto che con l'allungarsi della vita media si è aggiunto, oltre alle problematiche legate alla genitorialità, anche quella di essere figlio/o di un genitore anziano anch'esso bisognoso di cura.

In vista di una probabile riforma delle pensioni, la CSdL si impegnerà per trovare soluzioni alla problematica delle carriere discontinue, che colpisce in maniera prevalente le donne che hanno scelto di essere madri e che per alcuni periodi si sono dovute assentare dal lavoro, rendendo la loro posizione contributiva ai fini pensionistici molto debole e poco redditizia. Con il nostro plauso il Parlamento europeo ha approvato nuove regole sul lavoro flessibile e congedi per i lavoratori con figli o, in mancanza di figli, per chi si occupa dell'assistenza di familiari; ciò rappresenta un ulteriore passo avanti verso un'Europa più sociale, perché nessuno dovrebbe essere costretto a scegliere tra lavoro/carriera e famiglia.

## Conciliare lavoro, vita e famiglia per promuovere la parità di genere

Le donne sono particolarmente svantaggiate perché ancora troppo spesso grava su di loro la responsabilità di prendersi cura di figli e altri familiari. È evidente

anche dai tassi di occupazione: 64,7% per il genere femminile e il 70% per il genere maschile del 2020. La differenza percentuale sembra tutto sommato contenuta, ma occorre tenere conto che la PA funge da riequilibrio, dato che nel settore privato la forbice è sensibilmente più elevata. Inoltre il numero dei c.d. "inattivi", ovvero coloro che il lavoro non lo cercano, è maggiore tra le donne.

Le donne svolgono spesso incarichi part-time e si trovano a gestire interruzioni di carriera proprio per prendersi cura di figli o altri famigliari, tutti elementi che mantengono intatte le diseguglianze di genere per quanto riguarda opportunità lavorative, stipendi e pensioni. I tre pilastri che l'Unione Europea ha fissato per aiutare le famiglie che hanno figli, vertono sul fatto di distribuire i congedi parentali tra uomo e donna per la cura dei figli e familiari, istituendo questi strumenti:

1. Congedi per un periodo di 4 mesi +4 utilizzabili da entrambi i genitori, per la cura dei figli, 2 mesi non sono trasferibili e Congedo papà di almeno 10 giorni per il padre alla nascita del figlio.
2. 5 giorni di congedo all'anno per la cura dei propri cari con gravi patologie.
3. Incentivare orari flessibili per coniugare al meglio le esigenze familiari con il lavoro e dove fosse possibile incentivare il lavoro da remoto da poter svolgere da casa.

La CSdL fa propri gli obiettivi indicati dall'Unione Europea, tenendo conto di quanto già presente in termini migliorativi, e si impegna a portare tali istanze nelle Segreterie di pertinenza, con tutta la forza di cui dispone allo scopo di convertire in leggi le indicazioni provenienti dalla UE.

Anche se ancora non sufficienti, comunque grazie ad alcune battaglie portate avanti dal sindacato, in particolare attraverso la mobilitazione in occasione del rinnovo dei contratti di lavoro, dalla società civile e in certi anni da una politica che aspirava ad uno stato sociale equo e giusto, sono stati approvati alcuni provvedimenti legislativi a tutela delle donne e della famiglia. Per fortuna in questo ambito, seppur ancora le norme non siano sufficienti, non siamo all'anno zero. Per questo la CSdL, nel volere rilanciare la propria azione, portando alla cittadinanza e alla politica le istanze che possano far compiere un salto in avanti allo stato sociale e cercare di abbattere quanti più ostacoli alla parificazione di fatto tra i sessi, presenta questa guida in cui sono riportate tutte le leggi e le norme a tutela delle madri, donne e famiglie presenti nella nostra piccola Repubblica.

## Sommario

• MATERNITÀ.....	5
• ASPETTATIVA POST PARTUM.....	5
• ALLATTAMENTO.....	6
• GENITORI ADOTTIVI.....	6
• AFFIDAMENTO.....	6
• SICUREZZA PER LA LAVORATRICE GESTANTE.....	8
• PART TIME.....	9
• CONGEDI PARENTALI.....	9
• PERMESSO SIMILE ALLA 104 ITALIANA.....	10
• PERMESSO DI LUNGA DURATA MAX 2 ANNI.....	10
• PERMESSO DI LUNGA DURATA MAX 2 ANNI.....	11
• LAVORO AGILE.....	12
IN TEMPO DI COVID.....	13
• ASSISTENZA FAMILIARE.....	13
• TUTELA DELLA MATERNITÀ.....	14
• PERMESSO PARENTALE STRAORDINARIO PER NUCLEI FAMILIARI.....	16
CONTRATTO INDUSTRIA.....	18
• PERMESSI DI BREVE DURATA PER VISITE MEDICHE.....	18
• PART TIME.....	18
• ASPETTATIVA.....	18
CONTRATTO COMMERCIO E COMMERCIO TURISTICO.....	18
• ASPETTATIVA.....	18
• ASPETTATIVA POST-PARTUM.....	19
CONTRATTO SERVIZI.....	19
• ASPETTATIVA.....	19
CONTRATTO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	19
• ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI.....	19
• MATERNITÀ E ASSEGNAZIONE INCARICHI.....	20

## ■ MATERNITÀ

*Art. 1 Legge 29 ottobre 2003 n° 137*

La maternità ha una durata di 150 gg; è data facoltà alla futura madre lavoratrice di accedervi 90 / 60 giorni prima della data presunta del parto. Nel caso che la futura madre volesse entrare in maternità solo 30 giorni prima della data presunta del parto, dovrà chiedere il parere del ginecologo e medico del lavoro; solo nel caso che i medici diano una risposta positiva si potrà accedervi.

Durante tale periodo la legge vieta che la madre possa essere licenziata, invece nel caso avesse un contratto a tempo determinato in scadenza nel periodo della maternità, anche se si interrompe il rapporto di lavoro la madre ha diritto a terminare l'intero periodo fino al 150° giorno, indennizzato direttamente dall'Ufficio Prestazioni Economiche purché abbia lavorato almeno 2 mesi e sia stata iscritta nelle liste di avviamento al lavoro nei 6 mesi precedenti.

La madre che si trovi senza lavoro ma che percepisce un ammortizzatore sociale, es. mobilità o disoccupazione, ha diritto ad avere la maternità di 150 giorni con la piena retribuzione che percepiva nell'ultimo lavoro svolto. Si maturano i contributi previdenziali.

## ■ ASPETTATIVA POST PARTUM

*Art. 3 Legge 29 ottobre 2003 n° 137*

In entrambi i casi descritti sopra, e cioè mentre si ha un'occupazione o mentre si percepisce un ammortizzatore sociale, la madre ha il diritto di poter fare richiesta dell'aspettativa retribuita al 30% fino al 12° mese del bambino e nel caso che non sia stato inserito al nido, anche agli ulteriori 6 mesi, ovvero fino al 18° mese del figlio con l'aspettativa al 20% della retribuzione. Va precisato che durante le aspettative la madre non maturerà niente di quello che comunemente viene chiamato salario differito, e più precisamente ferie, Tfr, tredicesima. La madre che era nell'ammortizzatore sociale, durante i periodi indennizzati dalla maternità e successive

aspettative, bloccherà l'ammortizzatore sociale il quale riprenderà al termine delle stesse. Si maturano i contributi previdenziali figurativi.

## ■ ALLATTAMENTO

*Art. 3 Legge 29 ottobre 2003 n° 137*

Le madri che per loro scelta volessero rientrare al lavoro al termine della maternità potranno usufruire di permessi retribuiti al 100% di 2 ore al giorno; le 2 ore potranno essere prese anche non consecutive, per un periodo massimo di 10 mesi e comunque non oltre il primo anno di vita del bambino. Nel caso di lavoro part-time le ore di permesso saranno in proporzione all'orario svolto.

## ■ GENITORI ADOTTIVI

*Art. 2 Legge 31 marzo 2014 n° 43*

Le disposizioni contenute nei precedenti articoli, che disciplinano l'allattamento e l'aspettativa post-partum, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi di minori di anni 14, dal momento dell'ingresso del minore nel nucleo familiare.

È riconosciuto ai genitori adottandi il diritto all'aspettativa - non retribuita - per motivi familiari finalizzata alla adozione di un minore, per un periodo massimo di 60 giorni. Tale periodo di aspettativa, qualora segua l'adozione, verrà considerato per la madre adottiva a tutti gli effetti astensione obbligatoria per gravidanza. Spetta inoltre alla madre adottiva il diritto all'astensione obbligatoria per puerperio limitatamente al periodo di 90 giorni.

## ■ AFFIDAMENTO

*Art. 3 Legge 31 marzo 2014 n° 43*

Nel caso di affidamento di minore, formalmente disposto dall'Autorità Giudiziaria o Servizio Sociale competente per territorio di appartenenza del minore, la madre affidataria, o in alternativa il padre affidatario, ha

diritto di fruire, anche in modo frazionato, del periodo di gravidanza e puerperio per un massimo di due mesi nei cinque mesi successivi dalla data dell'affidamento.

La madre affidataria, o in alternativa il padre affidatario, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma che precede, ha diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di aspettativa entro i primi diciotto mesi dalla data dell'affidamento, pari a sedici mesi, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.

La lavoratrice, o in alternativa il lavoratore che fruisce del periodo di aspettativa di cui al comma che precede, ha diritto ad una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera per il primo anno dalla data dell'affidamento del bambino in famiglia e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa all'aspettativa post partum la lavoratrice, o in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Restano ferme e valide le restanti disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 non diversamente disciplinate dal presente articolo. I genitori affidatari hanno l'obbligo di comunicare all'Istituto per la Sicurezza Sociale la cessazione dell'affidamento familiare entro quindici giorni dal provvedimento di cui all'articolo 60 della Legge 26 aprile 1986 n. 49. Le disposizioni di cui al presente articolo saranno caso per caso sottoposte alla prudente valutazione dell'Autorità Giudiziaria e del Servizio Sociale competente, affinché valutino la conformità di durata e di necessità di ogni singolo caso di affidamento, comunque nei limiti del presente articolo.

## ■ SICUREZZA PER LA LAVORATRICE GESTANTE

*Art. 5 D.D. 4 agosto 2008 n° 116*

Nel caso in cui dal documento di valutazione dei rischi emerge che nell'azienda sono presenti delle mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza e del nascituro, il datore di lavoro, avuta comunicazione dalla lavoratrice del proprio stato di gravidanza, deve mettere in atto le misure di tutela necessarie ad evitare l'esposizione ai suddetti rischi, da attivarsi entro 15 giorni attraverso:

a) l'applicazione, al fine dell'eliminazione del rischio, di una modifica temporanea degli aspetti organizzativi inerenti alle condizioni e all'orario di lavoro sulla base di quanto stabilito dal medico del lavoro aziendale;

b) lo spostamento di mansione, nel caso non sia possibile modificare le condizioni di lavoro, ovvero l'individuazione di una nuova collocazione, all'interno dell'azienda, anche in posizione diversa dal ruolo professionale e qualifica della dipendente interessata, a cui è possibile adibire la lavoratrice gravida, e ne verifica la compatibilità attraverso la valutazione del medico del lavoro aziendale;

c) l'attivazione, attraverso il medico del lavoro aziendale, della pratica di astensione anticipata dal lavoro presso l'organo di vigilanza se le condizioni organizzative impediscono una ricollocazione interna della lavoratrice, per la comprovata non disponibilità di mansioni adeguate.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'organo di vigilanza le valutazioni di cui ai precedenti commi, nonché i provvedimenti e le misure che intende di conseguenza adottare. Ricevuta la predetta comunicazione l'organo di vigilanza verifica e valuta l'appropriatezza e la compatibilità delle misure proposte. L'organo di vigilanza dà comunicazione, al datore di lavoro e alla lavoratrice interessata, dell'esito della valutazione.

Avverso ai provvedimenti di cui alle lettere a) e b) del comma 2 è ammesso ricorso, entro 7 giorni dalla comunicazione, all'organo di vigilanza che, dopo gli opportuni accertamenti da attivarsi entro 10 giorni, dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio e/o della procedura stessa.



La nuova collocazione è disposta dall'organo di vigilanza d'intesa con il medico del lavoro aziendale ed ha inizio dal giorno in cui la decisione viene comunicata al datore di lavoro ed alla lavoratrice.

L'astensione anticipata dal lavoro, che comunque non può protrarsi oltre il sesto mese di gravidanza, è disposta dall'organo di vigilanza e comunicata al datore di lavoro, alla lavoratrice, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale - Qualità e all'Unità Organizzativa Prestazioni Sanitarie - Previdenza (Ufficio Prestazioni dell'I.S.S.), ed ha decorrenza dal giorno in cui si è disposto l'allontanamento dal lavoro ovvero dal giorno in cui la lavoratrice non presta attività lavorativa.

## ■ PART TIME

*Art. 1 Legge 16 dicembre 1994 n°112*

Ferme restando tutte le disposizioni vigenti in materia, è riconosciuto ad uno dei genitori il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro i primi tre anni di vita del figlio. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere formulata da parte del lavoratore interessato al datore di lavoro sessanta giorni prima dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

## ■ CONGEDI PARENTALI

*Art. 1 Legge 31 marzo 2014 n° 43*

Nei primi quattordici anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi dal lavoro, in caso di malattia del figlio, certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- a) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai sei anni;
- b) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno qualora il figlio abbia un'età compresa fra i sei e i quattordici anni. Nel caso di genitori con

più figli di età compresa fra i sei e i quattordici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro è aumentato fino a dieci giorni lavorativi non retribuiti all'anno.

La malattia del bambino di età inferiore a quattordici anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento, da parte del genitore.

## ■ **PERMESSO SIMILE ALLA 104 ITALIANA**

*Art. 13 D.D. 1 febbraio 2018 n° 14*

Per i genitori di un portatore di grave handicap, o per l'affidatario che si prende cura del portatore di grave handicap legato all'età, debitamente certificato secondo l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS, è riconosciuto il diritto ad assentarsi per 4/5 dell'orario settimanale. Gli oneri per i permessi saranno a carico del fondo corresponsione degli assegni famigliari e saranno pari al 100% della retribuzione netta; questi oneri saranno anticipati dal datore di lavoro. Tali permessi sono riconosciuti solo ai residenti, sia a San Marino che in Italia, per cui i rispettivi lavoratori frontalieri sono esclusi. È necessario intervenire nell'ambito della Convenzione tra i due Stati.

## ■ **PERMESSO DI LUNGA DURATA MAX 2 ANNI**

*Art. 14 D.D. 1 febbraio 2018 n° 14 - Per i minori di 14 anni*

Questo permesso è esteso anche ai lavoratori non residenti e non cittadini. Nei primi quattordici anni di vita del bambino con disabilità certificata, nell'eventualità dell'insorgenza di una patologia gravissima, anche temporanea, documentata dal medico di riferimento e debitamente certificata, qualora la minorazione singola o plurima abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella relazionale, certificato dai servizi preposti dell'ISS, la lavoratrice madre dipendente subordinata o, in alternativa, il lavoratore padre dipendente subordinato, anche adottivi o affidatari, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio, ha diritto a un periodo di

aspettativa della durata massima complessiva di 2 anni, anche frazionabile a mesi.

Tale periodo è retribuito sulla base della media retributiva contrattuale degli ultimi 6 mesi percepita dal dipendente ridotta di un terzo, e comunque non superiore alla retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n. 15 e successive modifiche, ridotta di un terzo e coperto da contribuzione figurativa.

Tali permessi non saranno autorizzati nel caso in cui il disabile risulti ricoverato presso una struttura sanitaria o socio-sanitaria anche per motivi non legati alla disabilità o in istituto specializzato adibito ad accoglimento dei portatori di handicap, che escludano esplicitamente l'assistenza di un familiare.

## ■ PERMESSO DI LUNGA DURATA MAX 2 ANNI

*Art. 1 D.L. 21 marzo 2019 n° 47*

*Età superiore ai 14 anni ma solo per patologie derivate da gravissime cerebrolesioni acquisite e gravissime miolesioni*

1. L'aspettativa della durata massima complessiva di 2 anni, anche frazionabile a mesi, di cui all'articolo 5- bis della Legge 29 ottobre 2003 n. 137 introdotto dall'articolo 14 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n. 14, riconosciuta alla lavoratrice madre dipendente subordinata o, in alternativa, al lavoratore padre dipendente subordinato, anche adottivi o affidatari, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio è riconosciuta, altresì, anche in ipotesi in cui il figlio con età superiore ai 14 anni sia stato colpito da una gravissima disabilità, rientrante nelle ipotesi di gravissime cerebrolesioni acquisite e gravissime miolesioni.

2. Il diritto di cui al comma 1, è riconosciuto solo qualora la situazione economica e patrimoniale con una soglia ICEE, riferita all'intero nucleo familiare, sia pari o inferiore a 55.000,00 euro annui.

3. Si applicano, del resto, le disposizioni di cui all'articolo 5- bis medesimo.

## ■ LAVORO AGILE

*Legge 13 novembre 2020 n. 202*

*Art. 1 (Definizione)*

1. Per Lavoro Agile si intende una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa la cui natura resta a tutti gli effetti di tipo subordinato, attivabile esclusivamente mediante accordo scritto tra le parti. Ai lavoratori spettano tutti i relativi diritti derivanti da norme di legge e/o dai contratti collettivi di settore.

2. Tale modalità, che prevede l'utilizzo prevalente di strumentazione informatica e tecnologica, si contraddistingue per l'assenza di vincoli riguardo al luogo di esecuzione della prestazione e all'orario di lavoro, fatto salvo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione e dagli accordi specifici.

3. Obiettivo della presente legge è coniugare l'incremento della competitività d'impresa con la migliore conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei propri dipendenti e, dunque, del miglioramento del loro stato di benessere.

4. La tipologia di lavoro in Lavoro Agile può essere svolta solamente da personale regolarmente assunto secondo le normative vigenti. L'accordo di lavoro in Lavoro Agile, di cui al successivo articolo 6, non sostituisce le procedure per l'avviamento al lavoro previste per legge.

5. La disponibilità a svolgere attività lavorativa in Lavoro Agile non può essere considerata come discriminante per l'avvio al lavoro.

*Art. 2 (Caratteristiche generali)*

1. La modalità di lavoro in Lavoro Agile ed il conseguente accordo, di cui al successivo articolo 6, deve presentare le seguenti caratteristiche:

- a) natura subordinata del rapporto di lavoro;
- b) attivazione sulla base di adesione volontaria tra lavoratore e datore di lavoro;
- c) alternanza tra prestazione svolta prevalentemente in sede aziendale e in parte da remoto da diverso luogo. Il luogo scelto per lo svolgimento della

prestazione all'esterno non può essere la sede di altri operatori economici;

d) possibilità di svolgere la prestazione lavorativa con flessibilità di orario o comunque in orari diversi da quelli ordinari all'interno di fasce predefinite, fermo restando il limite di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

e) diritto/dovere alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro al di fuori degli orari predefiniti ai sensi della precedente lettera "d", prevedendone le misure tecniche ed organizzative per assicurarlo.

2. I datori di lavoro pubblici o privati che stipulano accordi per l'esecuzione del rapporto di lavoro con le modalità della presente legge devono, ove possibile, dare priorità ai lavoratori invalidi o disabili, di cui alla Legge 29 maggio 1991 n. 71, ai lavoratori genitori o affidatari di figli minori sino ai dodici anni di età, di figli in condizioni di disabilità di qualunque età, o membri di nuclei familiari aventi nello stato di famiglia persone disabili o non autosufficienti e per gli altri lavoratori prevedere, ove possibile, il principio di rotazione a parità di mansione.

...

## **IN TEMPO DI COVID**

### **■ ASSISTENZA FAMILIARE**

*Art. 12 D.L. 26 novembre 2020 n. 206 ratificato con D.L. 29 gennaio 2021 n. 14*

È considerato lavoratore dipendente anche l'addetto ai servizi familiari di cui alla lettera b) dell'articolo 19 della Legge n. 42/1955 che presta la propria opera presso persone cui siano uniti da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, se queste sono svolte per l'assistenza di minori di età non superiore ai tredici anni oppure di persone in stato di disabilità o non autosufficienza certificato dall'ISS. Tale tipologia di rapporto di lavoro non dà diritto al percepimento di quanto previsto al CAPO II, III e IV della Legge 31 marzo 2010 n. 73 e successive modifiche (mobilità, disoccupazione).

Al fine di garantire adeguati livelli di assistenza territoriale, il Congresso di

Stato è autorizzato ad emanare apposito Decreto Delegato per disciplinare l'assistenza domiciliare continua di anziani o persone con disabilità non autosufficienti erogata da soggetti privati. Tale decreto deve scaturire da una ricognizione normativa in materia e contemplare meccanismi di tutela dell'assistito, della sua famiglia e del lavoratore; aumentare i livelli di qualità dell'assistenza; intensificare le misure di contrasto al lavoro nero. La CSdL chiede da tempo che tali disposizioni diventino strutturali e non legate all'emergenza sanitaria.

## ■ TUTELA DELLA MATERNITÀ

*Art. 10 D.L. 26 novembre 2020 n. 206 ratificato con D.L. 29 gennaio 2021 n. 14*

Ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 7 del Decreto Delegato del 4 agosto 2008 n.116, dalla data di efficacia del presente Decreto Legge e fino a conclusione dell'emergenza sanitaria, le lavoratrici gestanti, munite di relativa attestazione ginecologica, possono richiedere l'astensione anticipata dal lavoro nei seguenti casi:

- a) non sia possibile attivare la modalità di lavoro dal domicilio di cui all'articolo 6 del Decreto Legge 24 luglio 2020 n. 122;
- b) il medico del lavoro non possa certificare l'insussistenza di rischi di contagio legati al posto di lavoro.

La richiesta di astensione anticipata di cui al comma 1 non è compatibile con alcuna attività lavorativa, neppure in modalità dal domicilio. Il mancato rispetto di quanto previsto dal presente comma rientra nelle sanzioni previste per il lavoro irregolare. L'indennità economica per l'astensione obbligatoria anticipata è corrisposta nella misura pari al 100% della retribuzione o del reddito di riferimento per i titolari di licenza o liberi professionisti.

Qualora per effetto degli obblighi contrattuali nei confronti del lavoratore da parte del datore di lavoro debba essere irrogata una integrazione a carico del datore di lavoro stesso, questa resta da applicarsi nella misura pari

all'importo dovuto a carico del datore di lavoro prima della emanazione del presente Decreto Legge.

L'attestazione di cui al comma 1 deve essere inoltrata, entro tre giorni dalla sua emissione, tramite posta elettronica anche non certificata all'Ufficio Indennità Economiche all'indirizzo [certificati.malattia@iss.sm](mailto:certificati.malattia@iss.sm). La corresponsione dell'indennità economica per l'astensione anticipata dal lavoro decorre dalla data di presentazione effettiva dell'attestazione. Il periodo di astensione anticipata dal lavoro ai sensi del presente Decreto Legge non è considerato nel computo dell'indennità di gravidanza e puerperio prevista dalla Legge 29 ottobre 2003 n. 137.

Al termine del periodo di astensione anticipata, le gestanti per le quali non è ancora prevista la regolare astensione per maternità riprendono l'attività lavorativa. La gestante che intenda revocare la richiesta di astensione anticipata dal lavoro deve darne comunicazione al datore di lavoro ed al medico del lavoro aziendale i quali sono tenuti a valutare l'insussistenza di rischi legati al posto di lavoro. A seguito di tale valutazione e fatto salvo il parere del medico curante, la gestante deve inviare la richiesta di revoca all'indirizzo [certificati.malattia@iss.sm](mailto:certificati.malattia@iss.sm), indicando la data di ripresa dell'attività lavorativa.

Qualora la gestante stia effettuando o possa effettuare la propria prestazione lavorativa con la modalità del lavoro dal domicilio, nel caso di malattia comune la lavoratrice accede all'indennità economica per inabilità temporanea al lavoro, e si applicano le aliquote in vigore fino al periodo previsto di astensione obbligatoria dal lavoro.

In analogia a quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 5 del Decreto Delegato 4 agosto 2008 n. 116, l'astensione anticipata dal lavoro, di cui ai commi che precedono, non può, comunque, protrarsi oltre il sesto mese di gravidanza (novanta giorni precedenti alla data presunta del parto).

## ■ PERMESSO PARENTALE STRAORDINARIO PER NUCLEI FAMILIARI

*Art. 5 D.L. 27 luglio 2020 n. 123 / Art. 12 D.L. 26 novembre 2020 n. 206 ratificato con D.L. 29 gennaio 2021 n. 14*

È istituito un permesso parentale straordinario, utilizzabile fino al termine dell'emergenza sanitaria che verrà dichiarata con successivo atto normativo, per un periodo continuativo o frazionato, anche in singole ore, di cui possono usufruire i componenti del nucleo familiare lavoratori dipendenti del settore privato o pubblico, al cui interno sia presente almeno un minore di età non superiore ai tredici anni oppure una persona disabile o non autosufficiente e per i quali non sia possibile attivare le modalità di lavoro dal domicilio di cui al Decreto Legge 24 luglio 2020 n. 122 o alla Legge 13 novembre 2020 n. 202.

Il permesso è fruibile esclusivamente:

- a) nei periodi di sospensione ordinari dei servizi educativi per l'infanzia, delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e delle attività nelle strutture diurne per la disabilità o la non autosufficienza del dipartimento socio-sanitario;
- b) in caso di sospensione straordinaria dei servizi di cui alla lettera a), anche nei casi in cui la sospensione sia limitata solamente alla singola classe;
- c) in caso di quarantena preventiva o di contagio del minore di tredici anni o della persona disabile o non autosufficiente, qualora il genitore o membro del nucleo di conviventi non sia sottoposto egli stesso al medesimo provvedimento di isolamento. Tale permesso parentale prevede, per i dipendenti del settore privato, la corresponsione di indennità del 20% del salario dovuto a carico della Cassa Ammortizzatori Sociali, mentre per i dipendenti del settore pubblico un trattamento retributivo ridotto al 20%.

Per entrambe le tipologie di lavoratori è previsto il riconoscimento della contribuzione figurativa e vincola il datore di lavoro al divieto di licenziamento, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. La



fruizione del permesso parentale è riconosciuta alternativamente ai membri del nucleo familiare lavoratori dipendenti ed è subordinata alle seguenti condizioni:

a) i membri del nucleo familiare lavoratori dipendenti abbiano già usufruito delle ferie e permessi residui 2019 nonché delle ferie maturate al mese di richiesta del permesso;

b) nel nucleo familiare non vi siano persone disoccupate, inoccupate, che beneficino di Cassa Integrazione Guadagni o che siano in ferie, maternità, aspettativa o permessi retribuiti o non retribuiti o che lavorino dal domicilio.

Il permesso può essere richiesto solamente nei periodi e orari lavorativi degli altri componenti del nucleo familiare. Qualora nel nucleo familiare vi siano lavoratori autonomi, il permesso per il richiedente è concesso solamente se la sede operativa del lavoratore autonomo non corrisponda con il domicilio di residenza.

Il permesso non può essere richiesto dai dipendenti che risultano essere amministratori o soci e dai dipendenti che risultano essere coniugi o parenti sino al secondo grado del titolare, dei soci o dell'amministratore. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

La richiesta deve essere presentata al datore di lavoro e all'Istituto per la Sicurezza Sociale almeno cinque giorni prima dell'inizio del permesso, salvo motivati casi di urgenza, compilando apposita modulistica predisposta dall'Istituto per la Sicurezza Sociale.

## **CONTRATTO INDUSTRIA**

### **■ PERMESSI DI BREVE DURATA PER VISITE MEDICHE**

Permesso ordinario annuale pari a 8 ore di lavoro, frazionabile e cumulabile nell'arco di un biennio: verrà concesso a quei lavoratori per esigenze documentabili di salute che coinvolgono il nucleo familiare entro il secondo grado di parentela. L'accumulo del biennio riparte da zero all'inizio dell'anno pari.

### **■ PART TIME**

Il part time può essere concesso per l'assistenza di familiari non autosufficienti entro il 2° grado di parentela e/o 1° grado di affinità ed i conviventi, portando apposita certificazione rilasciata dalle strutture socio-sanitarie che attestino la necessità di assistenza continuativa. Altresì è diritto di uno dei due genitori accedere al part-time nel caso in cui si hanno tre figli di età inferiore agli 11 anni.

### **■ ASPETTATIVA**

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare nel senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita entro il limite di 10 giorni e massima di 12 mesi. Tale aspettativa, nella salvaguardia di eventuali criteri di riservatezza individuale, di norma sarà richiesta alla Direzione aziendale attraverso la Struttura Sindacale Aziendale.

## **CONTRATTO COMMERCIO E COMMERCIO TURISTICO**

### **■ ASPETTATIVA**

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare - limitatamente ai parenti ed affini di 1° grado del lavoratore - e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita per un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

Qualora permangano le gravi motivazioni che hanno dato luogo alla richiesta, l'aspettativa non retribuita può essere prorogata fino ad un massimo di ulteriori 4 mesi. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non potrà effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

## **■ ASPETTATIVA POST-PARTUM**

La lavoratrice madre, dopo il normale periodo di assenza per gravidanza e puerperio previsto dalla Legge, ha diritto di assentarsi dal lavoro in base alle modalità ed ai termini previsti dalla Legge 28 Ottobre 2003 n. 137 e successive modifiche.

## **CONTRATTO SERVIZI**

### **■ ASPETTATIVA**

In casi del tutto eccezionali e per gravi eventi che coinvolgono il nucleo familiare in senso stretto e qualora non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale, è ammesso il ricorso alla aspettativa non retribuita per un periodo minimo di 15 giorni e massimo di 4 mesi.

I periodi di aspettativa devono essere richiesti e concordati con adeguato anticipo salvo i documentati casi di forza maggiore. Qualora perduri la gravità e l'eccezionalità del caso in oggetto, la suddetta aspettativa può essere prorogata sino ad un limite massimo di oltre 8 mesi. Durante il periodo di aspettativa il lavoratore non potrà effettuare prestazioni di lavoro per terzi.

## **CONTRATTO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

### **■ ASPETTATIVA PER MOTIVI FAMILIARI O PERSONALI**

*Art. 4 D.D. 110/2012*

Dal 1° gennaio 2013, a parziale modifica ed integrazione dell'art. 45 della Legge Organica 22 dicembre 1972 n. 41, così come integrato dall'art. 9 della Legge 10 dicembre 1991 n. 151 con le modifiche di cui all'art. 70

della Legge 21 dicembre 2009 n. 168, all'aspettativa per motivi di famiglia o personali si applicano le seguenti disposizioni:

a) durante la carriera del dipendente, a ruolo o a tempo indeterminato in posizioni regolate dal rapporto di pubblico impiego e dal Contratto Privatistico del 21 febbraio 1992, non possono essere superati complessivamente 3 anni di aspettativa e per un massimo di 1 anno nel triennio;

b) è data facoltà al dipendente con almeno 6 anni di servizio di usufruire per una sola volta nella carriera di 2 anni consecutivi di aspettativa;

c) gli anni di aspettativa possono essere frazionati per un periodo minimo di mesi 6;

d) la frazione può essere ridotta purché questo non comporti l'utilizzo della sostituzione e non arrechi pregiudizio alla funzionalità del servizio.

Resta ferma la possibilità di usufruire di periodi inferiori ai sei mesi per gravi motivi familiari, purché debitamente documentati nel rispetto delle norme sulla riservatezza.

## ■ MATERNITÀ E ASSEGNAZIONE INCARICHI

*Art. 5 D.D. 110/2012*

Allo scopo di ampliare le garanzie, nell'ambito dell'assegnazione degli incarichi, dei diritti legati alla maternità, il primo comma dell'art. 2 della Legge n. 137/2003 è integrato come segue: "La titolarità dell'incarico conferito nel periodo di astensione obbligatoria viene assicurata fino ai novanta giorni successivi alla data del parto, fermo restando il periodo massimo di astensione previsto".

**CSdL**