

È ORA DI DARE LA GIUSTA DIREZIONE AI TUOI STUDI



ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE ANIENE

VIA VITO GIUSEPPE GALATI, 99 - 00155 ROMA
TEL. FAX 06 40800908



- SERVIZI COMMERCIALI ALLE IMPRESE
- LOGISTICA
- PULIZIE INDUSTRIALI
- TRATTAMENTO E SMALTIMENTO RIFIUTI
- MANUTENZIONE AREE VERDI E TERMICHE-IDRAULICHE

00166 Roma - Via Canelli, 21 - Tel. 0661520736 - www.consorziosocialeomega.it



...I MIEI PRIMI 20 ANNI...

Confederazione Sindacale Autonoma di Polizia
Segreteria Provinciale di Roma

Vademecum informativo, arricchito
con elementi utili alla
conoscenza di normative e riferimenti
tecnici riguardanti le pari opportunità

A photograph of two police officers in dark uniforms and caps riding white horses. They are outdoors, with trees and a building in the background. The image is semi-transparent, allowing text to be overlaid.

CONSAP

Segreteria Provinciale di Roma
Via San Vitale, 15 - 00184 Roma
Tel. 06 48930634 - Tel. Fax 06 46862537
www.consaproma.com
www.consap.com

HANNO COLLABORATO:

Per la Segreteria Provinciale
Francesco Paolo Russo
Giulio Incoronato

Per lo sportello "Pari Opportunità"
della Segreteria Provinciale di Roma
Sabrina Pescatore
Giovanna Cennamo



“...Le donne devono lavorare il doppio degli uomini per essere considerate la metà di loro. Ma per fortuna, per fare tutto ciò, basta poco: la metà del nostro impegno.”

Carissime,

sono passati vent'anni.

Vent'anni da quando, in quel settembre dell' ottantasei, per la prima volta, le donne entravano a far parte della Polizia di Stato.

Due decenni colmi di cambiamenti sociali, di mutamenti generazionali che, nel panorama storico politico italiano, hanno visto partecipi e protagoniste noi donne. Inevitabile, ed all'inizio alquanto invisita dai nostri colleghi uomini, la presenza femminile in ogni importante ambito della vita italiana, come ad esempio quello della sicurezza e del controllo.

Abbiamo portato nell'amministrazione il valore aggiunto della nostra umanità, della nostra sensibilità, e delle nostre caparbie e tenaci convinzioni, che hanno contribuito a “colorare” la nostra uniforme non solo di rosa; un arcobaleno di umanità diverse che nobilita e tuttora qualifica il nostro corpo, facendolo apprezzare anche all'estero.

Il cittadino rileva in noi le doti di spontaneità, di compenetrazione nelle situazioni di disagio familiare e sociale, di capacità all'ascolto, di sdrammatizzazione mai superficiale, che, nel quotidiano, tante volte hanno permesso di risolvere positivamente situazioni altrimenti ad “alto rischio”.

Vent'anni al lavoro. Ed ora molte nostre risorse sono diventate dei punti cardinali; molte di noi occupano e dirigono vari livelli lavorativi, dandogli lustro ed indubbia valenza. Ma nel far ciò, tante volte ci dimentichiamo dell'importanza che il lavoro svolto può avere: in termini di gratificazione personale, di promozione lavorativa e benessere sociale. Sopportiamo talvolta vessazioni minime e disagi più o meno grandi, nella consapevolezza che il nostro operato sia di nobili finalità, ma spesso veniamo tutt'oggi sminuite e denigrate nella nostra dedizione, a causa di quell'inconsistente disagio che taluni, fortunatamente sempre meno, ancora provano, in ambito lavorativo, quando si relazionano con il nostro operato.

Ed allora è giusto impegnarsi, affinché le nostre attitudini lavorino di pari passo, perchè mai come nel nostro lavoro, è importante che le diverse prerogative e le peculiarità siano fondante complemento nell'offerta di sicurezza e prevenzione che la società si aspetta dal nostro operare quotidiano.

Sono felice di essere stata una di quelle duecento spaurite ma determinate ragazze che quei primi giorni di settembre di venti anni fa, guardavano dal fuori del cancello il dentro della caserma di Vibo Valentia e pensavano a come sarebbe cambiata la loro vita.

Oggi, idealmente, guardando all'esterno da dietro quello stesso cancello, posso vedere come la vita degli altri è cambiata. Anche grazie a noi.

Questa pubblicazione che avete tra le mani vuol essere un modo per celebrare questa ricorrenza, per salutare di cuore tutti gli amici del 96° Corso e per fornire, con l'occasione, notizie, spunti ed un minimo ausilio, utile alla conoscenza di normative e riferimenti tecnici riguardanti le Pari Opportunità, mio impegno specifico nell'ambito della CONSAP, istituto utile a tutti ed a dare uno sguardo nel mondo femminile a tutto tondo.

Sabrina Pescatore (Responsabile Sportello Pari Opportunità)



Per “tutti noi” intendo comprendere colleghi e colleghe che, molto spesso, durante il loro operare, si trovano “stretti” in compiti ed attribuzioni incongrue dalle incerte competenze. Non pretende di essere esaustivo, ma vuole casomai essere uno spunto di conoscenza (non solo per noi “ventenni”), per un approfondimento successivo, se si vuole, nelle nostre sedi o nelle deputate istituzioni.

DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITÀ

Il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

PARI OPPORTUNITA'

Le donne in Europa hanno superato il 50% della popolazione. A questo traguardo fisico non corrisponde però ancora un'uguaglianza tout court. La loro presenza è radicata in ogni ambito di vita sociale, lavorativa, economica, politica: prendono decisioni nelle Amministrazioni e nei Governi; hanno le redini di importanti Società e di strutture con migliaia di dipendenti. Svolgono attività che, oramai, gli sono di stretta peculiarità. Eppure siamo ancora lontani da una vera e completa parità che, a partire dalla legge 125/91, si è cercato di applicare in tutti i campi.

L'eliminazione di tutti quegli orpelli tecnico-sociali-giuridici che ancora fanno da zavorra alla piena applicazione della legge, è ancora a tutt'oggi ancorata a discriminazioni ed irresponsabili comportamenti che limitano la donna nella carriera, nell'uguaglianza di trattamento e nella qualificazione professionale.

Ma le pari opportunità si rivolgono a tutte le componenti dell'universo lavorativo, offrendo non solo alle donne gli strumenti utili per difendere e sviluppare le loro capacità ed attuare un reale bilanciamento tra i sessi, ma a tutte le realtà differenti per varia tipologia e che devono avere pari possibilità di qualificazione professionale e sviluppo sociale.

INFIBULAZIONE

Pratica antica e crudele che consiste in una mutilazione degli organi genitali femminili, posta in essere per lo più in alcuni paesi africani; pur essendo ufficialmente condannata da tutta la Comunità Internazionale e da tutte le Religioni, alcune di queste la tollerano, considerandola alla stessa stregua di un



tatuaggio tribale o di una tradizione da eseguire ciecamente senza sapere perché. Umilia la donna, non è apprezzata dall'uomo; praticata quasi sempre con metodi ed attrezzature non sterili in locali malsani e da persone che a loro volta hanno subito la stessa violenza, vede la giovane (l'infibulazione viene eseguita principalmente su bambine), a rischio d'infezioni, di arresti cardiocircolatori (in genere viene effettuata senza anestesia) e di numerose malattie; chi l'ha subita e chi la esegue si difende dicendo che è una tradizione del tempo dei faraoni d'Egitto e che serve a mantenere "onesta" la donna; in realtà chi la esegue o la fa eseguire, vuole solo far rimanere la donna ai tempi dei faraoni: schiava, appunto.

MOBBING

Con questo termine tecnico, d'origine inglese, si indicano tutte le attività che, contravvenendo a principi di uguaglianza e rispetto sociali, sono poste in essere da pari grado o da superiori nella gerarchia lavorativa, al fine di disagiare e colpire o psicologicamente o nel mansionario quotidiano il dipendente.

Emarginazione, critiche, maldicenze, persecuzioni, assegnazioni di lavori dequalificanti, sono le basi delle patologie che originano il mobbing. Retaggi culturali, invidie e gelosie lavorative o più semplicemente incapacità gestionali producono talvolta varie forme di mobbing, che specifiche recenti leggi e normative vigenti combattono e cercano di eliminare.

Errato luogo comune vuole che il mobbing sia attuato solo nei confronti del "sesso debole"; specie nei casi in cui il caso di M. sia attuato per competizione lavorativa, infatti, a farne le spese sono per lo più gli uomini.

DONNE KILLERS

Le donne si sono sempre contraddistinte, in tutti i campi della nostra società. Per originalità e costanza, per caparbia e motivazione.

Più lente degli uomini nell'abbracciare tesi e passioni, sono più sistematiche di loro nell'esecuzione delle loro finalità. Perché si sa, gli uomini vanno a "corrente alternata", mentre noi donne, quando abbiamo deciso, andiamo a "corrente continua".

Nel bene e nel male.

La donna nel mondo del crimine, e non solo per contrapposizione all'immagine dell'"angelo del focolare" che la storia ha stereotipato, appare ed agisce con efferata freddezza, in taluni casi sconvolgente, determinata da cause a volte "dirette" (difesa figli e famiglia in genere, di proprietà, ecc), a volte indirette (amore tradito o presunto tale, gelosia sentimentale, lavorativa, ecc).

La storia, parlando di devianze psicologiche femminili, ci fa ricordare, nella Roma Antica, Agrippina, che faceva collezione di veleni da somministrare ai suoi amici e commensali; nel 1600 la Contessa de Bathory uccise più di 600 giovinette per poter



fruire di frequenti bagni di sangue, che si dice, fossero un toccasana per la pelle... il milleseicento è il secolo in cui, forse a causa della stampa e di ciò che è potuto quindi arrivare fino a noi, iniziamo ad avere notizie di donne assassine e seriali.

A Roma visse Hieronima Spara che, attorno al 1660, aveva una scuola per mogli avvelenatrici; quando fu impiccata, insieme a lei furono uccise altre dodici "allieve cuoche".

Dalla Sicilia abbiamo notizie di Tofania di Adamo che, sempre nel milleseicento uccise più di 600 uomini con la sua famosa "Acqua Tofana", un elisir a base di arsenico, che lei tra l'altro fabbricava anche a richiesta.

Sì, perché la donna, come arma preferisce il veleno. Non solo perché, come si potrebbe pensare, inferiore dal punto di vista fisico nell'uso ad esempio dell'arma bianca o perché timorosa nell'utilizzo dell'arma da fuoco; il veleno, rientra in quel sistematico e freddo calcolo che vede le donne agire sempre con "brutale precisione" ed originale esecuzione che rendono sempre difficili le ricerche per la loro cattura.

Le donne sanno essere tremendamente "pratiche".

Come Leonarda Cianciulli, la cosiddetta "Saponificatrice di Correggio", che in questo secolo fece diventare solidi detergenti tutti quelli che bussavano alla sua porta.

Che dire poi di Milena Quaglino, la serial killer di Pavia e di tutte le assassine infermiere che, nel corso degli ultimi decenni hanno riempito le cronache dei nostri giornali...

Diciamo che la donna Killer, in genere e per la maggior parte dei casi, rivolge le sue "attenzioni", nello stretto ambito conoscitivo: mariti ed amanti, figli, colleghi/e di lavoro; per lo più "lavora" da sola; è più "multipla" che "seriale", nel senso che tendenzialmente, esaurisce l'atto criminoso in breve tempo, nel contesto stretto che ha scaturito lo stesso, non reiterandolo in ambiti diversi da quelli che hanno fatto scattare i raptus omicida (es. la donna che uccide marito, amante di lui e figli anche se in momenti diversi, ma sempre legati da un fattore scatenante, come la scoperta del tradimento, ecc).

La parità tra i sessi sta negli ultimi tempi delineando un avvicinamento delle casistiche comuni ai delitti commessi da uomo e donna...

ma non mi pare il caso di parlare, in questo caso di Pari opportunità...



PREMESSA

Le donne sono entrate per la prima volta in un organismo di polizia in virtù della legge nr. 1803 del 7.8.59 che ha istituito il Corpo di Polizia Femminile inserito all'interno dell'ex Direzione Generale della Pubblica Sicurezza. Questi era un organismo speciale femminile a cui venivano demandati solo specifici compiti di polizia. Esso era composto da assistenti ed ispettrici, le loro mansioni erano limitate alla prevenzione dei reati contro il comune senso del pudore, della morale e della decenza, consumati ai danni dei minori e delle donne.

Negli anni si è cercato di inserire la Polizia Femminile a tutti i livelli senza limitazioni, in una polizia riorganizzata, con totale equiparazione di funzioni, di trattamento economico, normativo e di carriera, ai pari-grado e qualifica di sesso maschile.

La legge nr. 903 entrata in vigore il 9.12.1977 ha regolato definitivamente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

La legge nr. 121 entrata in vigore il 1° aprile 1981 ha integrato, a tutti gli effetti, le donne. L'ex Capo di Polizia Femminile veniva annesso alla Polizia di Stato, alle donne veniva data l'opportunità di accedere tutti i ruoli e di progredire in carriera con pari dignità.

L'unico veto è costituito, in base all'art. 3 della legge in argomento, dall'ingresso delle donne nei Reparti Mobili.

La prima partecipazione femminile ad un concorso in Polizia è del luglio 1984 ove su 7750 concorrenti idonei, il 40% era di sesso femminile.

Un dato che evidenzia la partecipazione e l'impegno delle donne nel mondo del lavoro, anche e soprattutto in un settore ove vi è sempre stata un'egemonia maschile.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Il Decreto Legislativo nr. 151 del 26/3/2001 "testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8/3/2000.

Definisce:

Congedo per maternità: l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

Congedo di paternità: l'astensione dal lavoro del lavoratore fruito in alternativa al congedo per maternità;

Congedo parentale: l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore;

Congedo per malattia del figlio: l'astensione facoltativa dal lavoro della/l lavoratrice/ore in dipendenza della malattia stessa. La dipendente deve produrre idonea documentazione medico-specialistica attestante lo stato di gravidanza e la data presunta del parto.



PROVVIDENZA A FAVORE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO IN SERVIZIO E DELLE LORO FAMIGLIE.

I dipendenti in servizio possono richiedere un contributo economico alla Direzione Centrale per gli Affari Generali della Polizia di Stato – Ufficio Programmazione Interventi Assistenziali – Area I^A - Assistenza delle vittimedel dovere, per i seguenti casi:

Decesso coniuge;

Decesso figlio (fiscalmente a carico);

Decesso genitori (fiscalmente a carico);

Spese mediche per interventi chirurgici, degenze, cure e visite mediche specialistiche, spese di viaggio e alloggio connesse a patologie certificate per il paziente ed un accompagnatore, presidi e articoli ortopedici (plantari, corsetti e collari ortopedici, apparecchi acustici ecc...)

Sono esclusi dai benefici gli interventi chirurgici di natura odontoiatrica, nonché gli interventi di chirurgia estetica non necessitati da patologie già riscontrate.

Dette spese devono essere riferite ai due anni precedenti alla data della richiesta e l'ammontare complessivo sia almeno pari a euro 2.000,00. Non verranno considerati gli scontrini fiscali relativi all'acquisto di prodotti farmaceutici e "da banco" privi di prescrizione medica.

Le spese sostenute non devono essere coperte da eventuali assicurazioni e non devono essere state rimborsate da altri Enti.

Spese documentate relative agli oneri legali conseguenti a procedimenti penali cui il personale della Polizia di Stato è stato sottoposto per fatti avvenuti in servizio, per i quali è stato assolto e per i quali non sono stati concessi altri contributi.

Le richieste di contributi dovranno essere compilate utilizzando solo i modelli reperibili alla circolare nr. 559/C/7-1-3 del 31/05/05 della Direzione Centrale in argomento e e corredate dalla necessaria documentazione in copia conforme attestante le spese sostenute.



Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93

..... *stralci*

Art. 6.

Tutela della sicurezza e della salute

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1;
legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell’articolo 8.
2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.
3. Salva l’ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio Sanitario Nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all’articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 9.

Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13;
legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza e’ vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.
2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell’amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all’articolo 6, lettera z), della legge 23



dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 14.

Controlli prenatali

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16.

Divieto di adibire al lavoro le donne

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17.

Estensione del divieto

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto e' anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.



2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 26.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di eta' non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27.

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-*quater*, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì,



diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

CONGEDO PARENTALE

Art. 32.

Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 34.

Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori 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. L'indennità e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Art. 36.

Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7;

legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, e' elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale e' fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2;

legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-*quater*, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.



RIPOSI E PERMESSI

Art. 39.

Riposi giornalieri della madre

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 41.

Riposi per parti plurimi

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 42.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

(legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 4, comma 4-bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.
2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.
3. Successivamente al raggiungimento della maggiore eta' del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.



4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma e' corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 45.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5;
legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.



CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47

Congedo per la malattia del figlio

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 50.

Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, e' elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino e' fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51.

Documentazione

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.



TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Contratto di Lavoro D.P.R. 164/2002

- al punto a) è previsto che l'esonero dalla sovrapposizione di turni tra coniugi, dipendenti della stessa Amministrazione, con figli fino a 6 anni d'età è subordinato alla richiesta dell'interessato. Pertanto, ferme restando le indicazioni fornite in ordine alla configurazione della sovrapposizione di turni con la circolare n. 333A/9802..B.B.55. del 7.4.2000, va evidenziato che il divieto di impiegare il personale suddetto in turni che si sovrappongono sussiste solo **qualora il personale medesimo faccia espressa richiesta di esonero.**

- al punto b) viene disciplinato l'esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni mono parentali dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

- al punto c) è, altresì, previsto il divieto di inviare in missione fuori sede ovvero in servizio di ordine pubblico, per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale, con figli di età inferiore a tre anni che abbia prodotto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni. **Trattasi di un divieto assoluto senza alcuna discrezionalità per l'Amministrazione** che non potrà, pertanto, impiegare il suddetto personale che faccia espressa richiesta di esonero dai turni individuati dalla norma.

- al punto d) è sancito l'esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104 del 5 febbraio 1992.

- al punto f) è sancito il divieto di impiegare in turni continuativi, articolati sulle 24 ore, la madre che fruisce di riposi giornalieri di cui all'art. 39 del d.lgs. 26.3.2001, n. 151, fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Al fine di meglio chiarire la portata della norma con particolare riferimento all'esonero dal turno notturno.

Come noto, la materia del **lavoro notturno** è stata normativamente disciplinata dal decreto legislativo n. 532/1999, dalla legge n. 25/1999, dal decreto legislativo n. 151/2001.

In particolare, l'art. 2 del decreto legislativo n. 532/1999 ha definito il lavoro notturno "attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino". L'art. 17, comma 2, punto a), della legge 25/1999 ha stabilito che il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato dalla lavoratrice madre di un



figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, dal padre convivente della stessa. Secondo la suesposta normativa pertanto non sono obbligati a prestare lavoro notturno, ai sensi dell'art. 53, del decreto legislativo n. 151/2001, la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa nonché la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, solo qualora la loro attività sia qualificabile come lavoro notturno inteso in senso stretto secondo la definizione normativa di cui all'art. 2 del decreto legislativo n. 532/1999 sopra riportata. Parzialmente diversa è, invece, l'ipotesi disciplinata contrattualmente dal citato art.17, del DPR 164/02 laddove fa riferimento non al lavoro notturno ma al turno notturno. L'art. 17, punto b), del D.P.R. 164/2002, confermando integralmente il contenuto dell'art. 17, punto b), del D.P.R. 254/1999, ha previsto invece la possibilità per la lavoratrice madre o il genitore unico affidatario di essere esonerati, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, dai turni continuativi articolati sulle 24 ore o dal turno notturno che, nei servizi continuativi articolati su cinque turni settimanali non può che coincidere con la fascia oraria del quadrante giornaliero corrispondente a quello notturno (O1 /07 ovvero 00/07).

Da ultimo si richiama l'attenzione sulla **disciplina relativa alla tutela ed assistenza dei portatori di handicap**. L'art. 53, comma 3, del decreto legislativo 151/2001 prevede espressamente la possibilità dell'esonero dal lavoro notturno per la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

La disciplina contrattuale di cui all'art. 17, comma 1, punto d) prescrive, altresì, l'esonero, a domanda, dal turno notturno dei dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992.

CONGEDO PARENTALE

L'art. 21 del citato D.P.R., in deroga a quanto previsto dall'art. 34 del Decreto Legislativo n. 151/2001, ha confermato, il principio secondo il quale al personale con figli minori di anni tre, che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'art. 32 del medesimo testo unico, è concesso il congedo straordinario, nei limiti complessivi di giorni 45, anche frazionati, da fruire nell'arco del triennio.

A tal proposito giova precisare che qualora entrambi i genitori siano appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato, verrà attribuito a ciascuno di essi il trattamento economico del congedo straordinario, nei termini e con le modalità espliciti nella circolare ministeriale n. 333-A/9807F.6.2 del 6 agosto 2001.

In materia l'art. 21, 3° comma, ha innovativamente previsto che, in caso di malattia del bambino di età non superiore a tre anni, il dipendente può fruire di ulteriori



cinque giorni lavorativi annui che vanno ad aggiungersi ai quarantacinque giorni di congedo straordinario di cui all'art. 15 del primo quadriennio normativo polizia. Tali giorni non comportano alcuna riduzione del trattamento economico.

La norma in esame, al comma 5, in ordine al parto prematuro, ha recepito l'orientamento già consolidato di aggiungere al periodo di astensione obbligatoria postpartum i giorni di congedo per maternità non goduti prima della data presunta dell'evento.

Innovativa sul punto è la disposizione che prevede la situazione del bambino nato prematuro che abbia necessità di un periodo di degenza. In detta ipotesi la madre dipendente, previa presentazione di un certificato medico circa l'idoneità al servizio, può chiedere che la fruizione dell'astensione postpartum decorra dalla data di dimissione del bambino dalla struttura ospedaliera.

AL SIGNOR _____

DEL _____

R O M A

Il/la sottoscritt_ _____
nat_ a _____ il _____, matricola _____, in forza
presso _____
e in servizio presso _____

CHIEDE

Che gli/le vengano concessi **gg.** _____ di **Congedo Parentale** a decorrere dal _____, ai sensi dell'art. **32** del D.L. 151 del 26 marzo 2001 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, nr. 53*), di cui **gg.** _____ con trattamento di Congedo Straordinario e **gg.** _____ con il trattamento economico pari al **30%** dello stipendio in godimento.

Il richiedente dichiara che il/la figlio/a _____ è nato/a a _____ il _____.

Allega, in proposito, la dichiarazione rilasciata da _____, presso il/la quale presta servizio il/la consorte _____, relativa ai periodi di astensione già fruiti dal _____ medesimo per il/la figlio/a di che trattasi.

Che gli/le vengano concessi **gg.** _____ di **Congedo per malattia dei figli**, a decorrere dal _____, ai sensi dell'art. **47** del D.L. 151 del 26 marzo 2001 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, nr. 53*).

Il richiedente, nel precisare che durante l'anno in corso ha fruito di **gg.** _____ di congedo straordinario per malattia, dichiara che il/la figlio/a minore _____ è nato/a a _____ il _____

Lo scrivente, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, dichiara, altresì, che il/la consorte _____, in servizio presso _____ non fruisce di analogo congedo nello stesso periodo.

Si allega il certificato medico rilasciato per il/la figlio/a dal medico specialista del Servizio Sanitario nazionale, ovvero dal medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.

Roma, _____

AL SIGNOR _____

DEL _____

R O M A

La sottoscritta _____

Qualifica

Cognome

Nome

nata a _____ prov (____) il _____

in servizio presso _____

Tel. Ufficio _____

C H I E D E

che le vengano concessi mesi ____ di CONGEDO DI MATERNITÀ ai sensi dell'art.16 del D.L.vo 151/2001 con decorrenza dal _____ dichiara che la nascita de _____ figl _____ è avvenuta in data _____

dichiara che la data presunta del parto è _____

Si allega:

(____) – certificato di D.P.P.

(____) – certificato di nascita figlio

Roma, _____

IL RICHIEDENTE
