



LEGISLAZIONE... ADOZIONI E AFFIDAMENTI

LAVORAZIONI A RISCHIO

Le lavoratrici che abbiano adottato un minore o lo abbiano in affidamento, non devono essere adibite a mansioni a rischio agenti chimici, fisici, biologici, nonché dei processi industriali durante i primi 7 mesi di vita del bambino.

CONGEDO DI MATERNITA' - ADOZIONE

Il congedo di maternità, della durata massima di cinque mesi, spetta anche alle lavoratrici, o in alternativa ai lavoratori, che abbiano adottato un minore.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. La lavoratrice o il lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità.

AFFIDAMENTO (LAVORATRICE)

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito dalla lavoratrice entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

CONGEDO PARENTALE - Astensione facoltativa dal lavoro

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

FINO A TRE ANNI DI INGRESSO DEL BAMBINO IN FAMIGLIA

E' previsto un periodo di astensione facoltativa dal lavoro per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, retribuito al 30% dello stipendio.

FINO A OTTO ANNI DI INGRESSO DEL BAMBINO IN FAMIGLIAE' previsto un periodo di astensione facoltativa dal lavoro per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 11 mesi (e comunque non oltre la maggiore età del ragazzo adottato). Degli 11 mesi la madre può prenderne al massimo sei e il padre al massimo sette. Se il padre non prende almeno 3 mesi consecutivi il periodo massimo complessivo è di 10 mesi.

RIPOSI GIORNALIERI durante il 1° anno di vita del bambino)

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

La madre o in alternativa il padre ha diritto a 2 riposi al giorno, di 1 ora l'uno, se la giornata lavorativa supera le 6 ore e di un riposo al giorno, di 1 ora, se la giornata lavorativa non supera le 6 ore. I riposi diventano di 1/2 ora se si usufruisce del nido aziendale.

CONGEDI PARENTALI - RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE - ADOZIONE E AFFIDAMENTO

RIPOSI E PERMESSI

I genitori di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire di riposi giornalieri per 2 ore al giorno fino ai 3 anni di vita del bambino: questo in alternativa al congedo parentale, prolungato fino a 3 anni, se il bambino non è ricoverato presso una struttura. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Il nostro accordo integrativo innalza da tre a quattro le giornate di congedo mensili fruibili.

CONGEDI PARENTALI - GIORNI DI CONGEDO PER MALATTIA DEL BAMBINO - ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a sei anni. I giorni di astensione non sono retribuiti.

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 sei e gli otto anni. I giorni di astensione non sono retribuiti.

Qualora all'atto dell'adozione o affidamento, il minore abbia un'età compresa fra 6 e 12 anni, il congedo è fruito nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.

INTEGRAZIONE AL NUMERO PRECEDENTE

CONGEDI PARENTALI ASTENSIONE FACOLTATIVA - DA ACCORDO INTEGRATIVO INTERNO

Per i dipendenti che ne facciano richiesta è prevista la possibilità di usufruire, nei primi otto anni di vita del bambino, di un'ulteriore astensione facoltativa dal lavoro di 18 mesi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità

IN ITALIA IL PRECARIATO E' DONNA

Estratto da un'intervista a Barbara Pettine, del ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Contratti precari e tempi di stabilizzazione doppi rispetto ai colleghi maschi. **Retribuzioni** più scarse rispetto agli uomini e dimissioni, più o meno volontarie, alla nascita del primo figlio. Ma con l'elenco delle disparità si potrebbe continuare ancora a lungo. Nel **2007, anno europeo delle Pari Opportunità**, le discriminazioni di genere sono ancora dure a morire. Questo vale in particolar modo per l'Italia, che nell'Europa a 27 occupa un **indecoroso ventiseiesimo posto quanto a tasso di occupazione femminile**, seguita solo da Malta.(...)

Facciamo il punto della situazione odierna in Italia. Donne e lavoro precario: quali sono i dati?

Oltre a essere il **56% dei lavoratori precari**, le donne permangono in condizioni di precariato per un periodo doppio rispetto a quello degli uomini. Si nota anche una **disparità economica** nel percorso di retribuzione: a distanza di tre anni, nonostante le ragazze si laureino con **performance migliori** dei maschi anche nelle discipline scientifiche, vengono retribuite meno dei colleghi (...)

Sono maggiormente penalizzate le donne che hanno già figli o quelle più giovani ?

Il problema fondamentale è che la condizione di precariato, sia per la retribuzione che per l'**incertezza sulla stabilità** del posto di lavoro, incide sulle scelte di vita e su quella della maternità.

Il problema della stabilizzazione riguarda sia le donne senza figli che quelle con figli: spesso le donne **non iniziano una maternità** nel lavoro precario, ma un'eventuale maternità diventa in ogni caso un'aggravante.

Basti pensare che in Italia complessivamente **una donna su dieci lascia il lavoro alla nascita del primo figlio**, sia per un licenziamento che per "dimissioni volontarie", che spesso sono pre-dimissioni in bianco fatte firmare all'atto dell'assunzione dal datore di lavoro: una pratica "barbarica" che stiamo combattendo.

Da anni c'è molta attenzione da parte del consiglio europeo sui temi dell'occupazione e della parità di genere. A che punto siamo con il raggiungimento degli obiettivi che il Consiglio di Lisbona si è posto nel 2000?

Gli **obiettivi di Lisbona** sono di portare il tasso di occupazione femminile al **60 % per il 2010**. Purtroppo in Italia siamo ancora al **45%: il penultimo posto nell'Europa a 27**. Il 26esimo posto prima di Malta, unico Paese ad avere un livello di occupazione femminile più basso del nostro.

Altri paesi come Grecia, Spagna, Portogallo, che all'epoca del consiglio di Lisbona, circa dieci anni fa, erano indietro rispetto a noi, ci hanno sopravanzato. Il fatto è che in **altri Paesi** sono state messe in atto politiche a sostegno dell'occupazione femminile **più efficaci** di quanto è stato fatto in Italia.

Sono previsti interventi strutturali, macro, come ad esempio un ripensamento degli orari scolastici, che non sono compatibili con quelli delle mamme lavoratrici, costrette a ricorrere all'aiuto dei nonni o a quello di baby sitter a pagamento?

Nella **Finanziaria del 2007** fu inserito una sorta di **cuneo fiscale** maggiorato per chi assumeva donne a tempo indeterminato in aree particolarmente svantaggiate.

Una questione che tuttavia ci sta particolarmente a cuore è quella dei **congedi di paternità** che, come avviene in altri Paesi come la Svezia o la Francia, possono essere presi dai padri in aggiunta, e non in alternativa, a quelli delle madri. Stiamo ragionando sull'opportunità di aggiungerlo, anche per inserire uno strumento nuovo che rompa gli **schemi tradizionali e patriarcali** con cui da noi è gestita la famiglia.

Allo stato attuale sono previste forme di supporto da parte delle istituzioni anche per le donne lavoratrici precarie?

Sì, abbiamo introdotto nella precedente Finanziaria la possibilità di utilizzare **tre mesi di congedo parentale** anche per lavoratori atipici. Per paura di non vedersi rinnovare il contratto tuttavia **pochissimi lavoratori precari vi ricorrono**

In Europa siamo gli ultimi della classe. Che politiche hanno attuato invece gli altri Paesi, quelli che a differenza di noi eccellono nelle percentuali di occupazione femminile e di parità tra i sessi nel mondo del lavoro?

Un tempo c'era l'idea che la **diminuzione della natalità** fosse collegata all'aumento della **partecipazione delle donne al mercato del lavoro**. Ovvero: si fanno più figli se si sta a casa, si fanno meno figli se si va a lavorare.

Ma questo vale **solo nel nostro Paese**: negli altri, come Francia, Danimarca, Paesi nordici è vero il contrario: la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è molto più alta della nostra, come pure la natalità.

Il tutto grazie alla costruzione di politiche di **incentivazione sociale** (riorganizzazione degli orari, sostegno ai congedi parentali e alla qualità del lavoro femminile, molto meglio retribuito che da noi), che hanno permesso di sviluppare contemporaneamente occupazione femminile e natalità.

