

## Diritti familiari

01 JUNE 2007

**CATEGORY:**  
ARTICLE

l'Italia è più aperta alla famiglia rispetto all'Inghilterra? Così sembra, confrontando i diritti riconosciuti ai genitori-lavoratori nei due paesi.

I lavoratori in Italia godono tradizionalmente di un trattamento legislativo fortemente protettivo così come previsto dal Codice Civile del 1942, da leggi di settore e dai contratti collettivi, che congiuntamente coprono tutti gli aspetti giuslavoristici in relazione a maternità, paternità e altri diritti legati allo status familiare. Tali diritti comprendono la retribuzione durante la maternità, l'aspettativa per maternità, la sicurezza sul lavoro delle donne incinte e il diritto al mantenimento del posto di lavoro.

In Inghilterra e nel Galles, a seguito dell'introduzione del Work and Families Act 2006, i genitori-lavoratori hanno assistito ad un sostanziale miglioramento delle proprie condizioni lavorative, se la settimana in cui si attende la nascita (o l'adozione) del figlio cade successivamente al 1 aprile 2007 (compreso). È attualmente in corso una consultazione in sede governativa sui futuri diritti dei padri-lavoratori, che riguarda, tra l'altro, la possibilità di ricevere un permesso lavorativo di paternità della durata massima di 26 settimane, un aumento significativo rispetto al limite massimo attualmente previsto di 2 settimane, nel caso in cui la madre torni al lavoro con anticipo rispetto alla scadenza legale del permesso di maternità.

Mentre molti dei diritti base riconosciuti ai genitori-lavoratori in Inghilterra e nel Galles dipendono dall'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro e sono determinati nel loro minimo dalla legge, tali diritti possono essere discrezionalmente incrementati dai datori di lavoro. La seguente tabella fornisce informazioni ulteriori sull'attuale situazione dei diritti di maternità e paternità.

### Durata del permesso lavorativo

Le donne lavoratrici possono usufruire di un permesso di maternità della durata massima di 52 settimane, indipendentemente dalla loro anzianità di servizio. Il permesso di maternità non può iniziare prima dell'undicesima settimana precedente la presunta nascita del figlio (employee's expected week of childbirth – "EWC").

La lavoratrice deve comunicare il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro, per iscritto, non più tardi di 15 settimane prima dell' EWC nonché, entro la stessa data, il momento in cui intende far decorrere il permesso di maternità (momento che non può iniziare prima dell'undicesima settimana precedente l'EWC).

### Retribuzione durante il permesso

Nelle prime 26 settimane di permesso ordinario di maternità, la lavoratrice ha diritto a tutti i benefici contrattuali ma non alla retribuzione. Per esempio, continuerà a percepire l'indennità per le cure sanitarie ma non il salario. Ha diritto, poi, alla retribuzione di maternità prevista per legge (Statutory Maternity Pay "SMP") se ha maturato un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 26 settimane, prima della quindicesima settimana precedente l'EWC.

Nelle 26 settimane successive al permesso di maternità (permesso aggiuntivo di maternità) la lavoratrice non ha diritto ad alcuna retribuzione né ad alcun altro beneficio, ma continuerà a percepire l'SMP.

L'SMP è percepibile per un massimo di 39 settimane. Esso ammonta al 90% del salario settimanale per le prime 6 settimane di permesso di maternità; nelle 33 settimane successive verrà corrisposto o il 90% del salario settimanale o il "tasso prescritto" di SMP, determinato dal Department of Social Security, scegliendo quello tra i due che abbia valore più basso. Al 1 aprile 2007 il "tasso prescritto" era di £112,75 a settimana.

### Diritto al mantenimento del posto di lavoro

Se la lavoratrice decide di usufruire del solo permesso di maternità ordinario (e cioè se ritorna al lavoro non più tardi di 26 settimane dopo l'inizio del permesso di maternità), ha diritto ad essere reinserita nella medesima posizione che copriva prima della sua assenza.

Se, tuttavia, la lavoratrice usufruisce anche del permesso di maternità aggiuntivo (e cioè torna al lavoro più di 26 settimane dopo, ma non più tardi di 52 settimane dall'inizio del permesso di maternità) e non risulta possibile riaffidarle la posizione ricoperta precedentemente, potrà avere diritto ad un altro lavoro che si confaccia alle sue capacità.

### Lavoro flessibile

Qualora il lavoratore abbia maturato con lo stesso datore di lavoro un'anzianità di servizio di almeno 26 settimane, e sia, o si aspetti di essere responsabile per un figlio, prima che quest'ultimo compia 6 anni, potrà richiedere un accordo di lavoro flessibile al fine di poter provvedere alla cura del figlio. Le differenze rispetto alle normali condizioni di lavoro riguardano gli orari giornalieri, il numero di ore lavorative e la sede del lavoro. Al compimento del sesto anno di età del figlio, le condizioni di lavoro non possono essere cambiate unilateralmente dal datore di lavoro.

Condizioni di lavoro flessibili possono essere richieste dalla madre, il padre, l'adottante, il tutore, il curatore speciale o il genitore affidatario del bambino; ne hanno diritto anche il coniuge o il partner civile di tali soggetti. Per essere riconosciuto legalmente come "partner", il lavoratore deve convivere con l'altra persona come se fossero marito e moglie o partner civili.

### Permessi parentali

I genitori che hanno maturato un'anzianità di servizio presso il proprio datore di lavoro di almeno un anno e sono, o si aspettano di diventare, responsabili per un figlio, hanno diritto ad un permesso parentale fino a 13 settimane. Si è "responsabili per un figlio" se si compare come genitore sul certificato di nascita del figlio o si ha acquisito la responsabilità parentale ai sensi del Children Act 1989.

Il diritto al permesso parentale dura fino al quinto anno di età del figlio.

Non più di 4 settimane all'anno possono essere prese come permesso parentale per ciascun figlio e comunque il permesso va preso in periodi composti da 1 settimana, fino a un massimo di 4. I datori di lavoro non sono obbligati a corrispondere la normale retribuzione o i relativi benefici durante il permesso parentale.

- Il Work and Families Act non si applica in Irlanda del Nord e Scozia ma le leggi di questi paesi forniscono diritti e benefici simili.