

## DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori DANIELE GALDI, BETTONI BRANDANI,  
D’ALESSANDRO PRISCO, PAGANO, BUCCIARELLI, BARBIERI,  
SARTORI, BRUNO GANERI DE LUCA Michele e SQUARCIALUPI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 9 MAGGIO 1996**

---

Norme in materia di congedi parentali

---

**INDICE**

Relazione .....	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge .....	»	7

ONOREVOLI SENATORI. - La partecipazione crescente e costante delle donne alle attività del mercato del lavoro si configura come una tendenza strutturale di lungo periodo. Essa non contiene solo un problema quantitativo, di accesso al lavoro e di creazione di nuove opportunità di lavoro ma evidenzia il permanere, molto radicato, delle «discriminazioni indirette»: quelle che le donne vivono in ragione della loro collocazione nella società e in particolare in relazione alla divisione sessuale del lavoro. Quest'ultima lascia interamente a carico delle donne il lavoro di cura e familiare, lo svalorza, non ne riconosce l'essenzialità per la vita delle donne e degli uomini. La massiccia entrata nel mercato del lavoro da parte delle donne, motivata dalla loro soggettività autonoma, ricca, inedita, apre il conflitto tra tale soggettività ed il lavoro di cura tradizionalmente attribuito alla donna.

La divisione sessuale del lavoro non è oggi l'antica e tradizionale divisione dei ruoli sociali secondo il sesso: l'uomo nella produzione, nella cultura, nella politica, nella vita «sociale», alla donna il compito della riproduzione della specie, del lavoro non retribuito di cura della organizzazione familiare. Ora, il dato di fondo caratteristico sta nel fatto che, se è vero che le donne entrano in un mercato del lavoro organizzato secondo moduli «maschili» e sono, quindi, costrette ad adattarsi, non per questo - se non in misura limitata - fanno proprio un modello maschile di esistenza. In grande prevalenza le donne si fanno carico dei due ruoli nel mercato e nella sfera della riproduzione, biologica e sociale; svolgono perciò una pluralità di lavori, retribuiti e non, visibili e riconosciuti e invisibili e non riconosciuti, li organizzano, li intrecciano e li mediano, spesso pagando alti costi individuali e sociali. Le donne restano, comun-

que, le principali erogatrici di lavori produttori di valori d'uso.

Le indagini e le ricerche sul carico familiare svolto dalle donne impegnate nel mondo del lavoro sono innumerevoli e troppo note perchè se ne debba qui dare conto. E così dicasi per le analisi e le riflessioni sulla valenza che la doppia presenza ha nella formazione dell'identità femminile. Ci limitiamo a sottolineare che questa condizione comune connota la vita delle donne anche a livelli abbastanza elevati di reddito e di responsabilità. Dalla ricerca commissionata dal CIDA - gruppo donne *manager* e da «Donne in carriera» al Centro di ricerca di organizzazione aziendale dell'Università Bocconi (Milano, Franco Angeli, 1987) risulta che persino le donne *manager* con un impegno di lavoro molto gravoso (48 ore settimanali) dedicano almeno altre dodici al lavoro familiare, con un impegno che spazia dal tenere in ordine la casa all'educazione dei figli, alla gestione del bilancio familiare, ai rapporti con enti pubblici, eccetera, mentre il tempo dedicato dal *partner* alla famiglia non supera le otto ore. Dall'indagine condotta dal Centro di documentazione di Bologna su un campione di donne ricercatrici e docenti universitarie risulta che a un impegno lavorativo medio di otto ore al giorno, distribuito in sei ore di impegno nella struttura di ricerca e due ore a casa, si aggiungono circa le 2,5 ore al giorno di lavoro domestico, malgrado l'80 per cento delle intervistate abbia dichiarato di avere un aiuto domestico. Ovviamente il peso del lavoro familiare è tanto maggiore quanto minore è il reddito, più numerose le persone del nucleo familiare di cui aver cura, meno elevato il livello di responsabilità nel posto di lavoro. Ne deriva ciò che è stato chiamato il «disagio dell'emancipazione», la grande fatica della doppia presenza. Si tratta di un disagio e di una fatica molto pro-

fondi. Poichè la sfera della riproduzione è parte non eliminabile dell'identità femminile, i nuovi progetti di sè delle donne e i molecolari comportamenti individuali che ne conseguono entrano drammaticamente in conflitto con le culture, gli stereotipi e il complessivo assetto sociale plasmato su un modello maschile monosessuato che ignora e nega valore alla sfera della riproduzione umana e sociale. Sulle donne ricade la fatica di costruirsi modelli inediti di vita.

Rinviare nel tempo o comunque programmare sia le decisioni di convivenza che quelle procreative, assumersi il carico delle pratiche contraccettive sono certo scelte intrinseche al processo di costruzione di una nuova identità, elementi positivi di uscita dal determinismo naturalistico pur se spesso vissuti con disagio e fatica. Ma vien fatto di chiedersi quanto tali scelte vengano compiute in modo realmente libero; e quanto invece risultino limitate e condizionate da fattori estrinseci ai desideri e ai tempi individuali. Ad esempio, dall'indagine condotta dal Centro documentazione di Bologna sui processi di formazione dell'identità delle donne impegnate nella ricerca scientifica, su un campione, sia pur limitato, di donne che lavorano all'università, emergono notazioni significative: il 25 per cento del campione è composto di donne nubili (contro il 12 per cento di nubili del totale della popolazione femminile), per cui risulta evidente come la scelta di lavorare nell'ambito scientifico universitario sia per molte difficilmente conciliabile con la scelta del matrimonio. La situazione familiare, inoltre, risulta influenzare in modo negativo la produttività e, quindi, la vita matrimoniale con o senza figli rappresenta una forte limitazione della propria professionalità (Alicchio, 1988). È significativo che il 35 per cento delle donne intervistate ha il marito o il compagno che fa lo stesso lavoro. «Spesso questo 35 per cento riproduce, all'interno del posto di lavoro, le dinamiche tradizionali del rapporto di coppia. Lavorano magari insieme, lui va ai congressi, lei sta a casa a guardare i bambini perchè sa che lui sta facendo un'esperienza importante e così via» (Alicchio, 1988). Dobbiamo chiederci

quanto questo insieme di tensioni, sommato allo *stress* della vita quotidiana, alla lotta col tempo, al dispendio di energie per conciliare, organizzare, eccetera, possa produrre anche un aumento della tensione tra i sessi nel rapporto coniugale di coppia e se non abbia ripercussioni sullo stesso rapporto sessuale, condizionato da asimmetrie nuove rispetto al passato, oltrechè dalla riduzione del tempo per sè, per gli affetti, per la comunicazione, per l'amore.

Fenomeni, oggi ampiamente rilevati e studiati, come la diminuzione della *libido* o l'incremento della sterilità definite dai medici *sine causa* possono essere ritenuti del tutto indipendenti rispetto alla tensione tra il processo di femminilizzazione e il permanere di un assetto sociale plasmato su un modello maschile monosessuato?

L'impetuosa femminilizzazione delle forze di lavoro nel mercato (che ha subito una forte accelerazione nel corso dell'ultimo decennio) fa sì che le donne della «doppia presenza» siano oggi un elemento essenziale e portante della vita economica e sociale. Ed è illusorio che le politiche familiste e del reddito familiare, riproposte dall'attuale Governo, siano in grado di far girare indietro la ruota della storia e far tornare le donne a un esclusivo ruolo domestico. Esse possono soltanto rendere il processo più accidentato e doloroso, per le donne, e per la società nel suo insieme. Non si può non accennare ai costi sociali che derivano dal mancato riconoscimento della forza ed identità nuova delle donne.

L'esperienza delle donne oggi sollecita le forze politiche e culturali, il legislatore a rinnovare fortemente la propria cultura politica. Riconoscere il lavoro di cura, redistribuirlo tra i sessi, prevedere parziali forme di una sua socializzazione significa infatti rivedere criticamente un modello di vita, un sistema di valori di fatto incentrato sulle priorità del lavoro produttivo e retribuito, sulla priorità del profitto; sulla tirannia del tempo di lavoro nel mercato che subordina a sè e svalorza gli altri tempi di vita e quindi le altre dimensioni di vita e pregiudica ed impedisce la pa-

ritaria partecipazione ad essa da parte degli uomini e delle donne.

In particolare, l'esperienza della maternità, per essere davvero responsabile, libera, condivisa, vuole accompagnarsi con un'esperienza della paternità altrettanto responsabile ed effettivamente svolta.

Così, i bambini, persone autonome, con propri diritti e con una loro specifica e particolare personalità, necessitano del tempo e delle cure da parte di entrambi i genitori.

La proposta che ci avanzano le donne e che noi riteniamo debba essere accolta, sostenuta e favorita dal legislatore è quella di un'esperienza di vita per donne e uomini che veda valorizzati i diritti individuali, la piena e paritaria espressione di tutte le dimensioni di vita, il lavoro nel mercato e la sua qualificazione, il lavoro di cura e familiare con particolare attenzione ai diritti dell'infanzia e delle persone anziane, la formazione e la crescita culturale, l'impegno sociale e civile.

Ciò comporta un ripensamento coraggioso delle politiche e dei modelli organizzativi dello Stato sociale; non comporta però una sua drastica riduzione soprattutto in direzione, come sta avvenendo ora, dei più recenti diritti di cittadinanza come il diritto alla salute, il riconoscimento del valore sociale della maternità, il diritto alla istruzione, eccetera.

Riteniamo che un ripensamento del *Welfare State* debba basarsi su alcune scelte, sia per valorizzare le risorse e la soggettività delle donne sia per proporre un modello più umano e ricco di vita per tutti:

il riconoscimento dei diritti individuali, primo fra tutti il diritto al lavoro per donne e uomini;

la valorizzazione ed il riconoscimento sociale del lavoro di cura;

la redistribuzione del lavoro familiare tra i sessi;

il sostegno qualificato di servizi alle persone;

una politica del tempo e del ciclo di vita basata sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulla flessibilità nell'uso degli orari di

lavoro, anche per rispettare le energie individuali per un maggiore raccordo tra orari di lavoro ed orari sociali.

Pensiamo ad un modello lavorativo che consenta ad un persona inserita in un percorso lavorativo la possibilità di lasciarlo sia pure temporaneamente (per cambiare lavoro; per ricominciare a studiare o per un periodo di riqualificazione professionale; per prendersi cura di un figlio, o di familiari anziani o malati senza che questo significhi la rinuncia a servizi qualificati) e poi ritornare a lavorare senza che questo comporti rilevanti variazioni di reddito e senza venir danneggiata sul piano previdenziale o assistenziale. Entra ed esce, cioè, dal sistema occupazionale (nella stessa o in una diversa posizione o occupazione), dal sistema formativo (a diversi livelli) e dal sistema del «lavoro di servizio» senza venir penalizzata come lavoratore o lavoratrice. E ciò si fonda sull'idea che si lavora, di fatto, dal punto di vista del funzionamento sociale ed economico del sistema complessivo, non solo quando si produce per il mercato, ma quando si realizza una qualificazione e valorizzazione del «capitale umano», e quando si producono servizi personali sia nell'ambito della famiglia o di altre reti di produzione di servizi (volontariato, *self-help*, organizzazione di vicinato e altre). Che insomma «i differenti lavori hanno uguale legittimazione e uguale valore per la società».

Questo disegno di legge riproduce il testo elaborato nella XI legislatura dal Comitato ristretto della Commissione lavoro del Senato, derivante dalla unificazione di disegni di legge presentati da diversi Gruppi e ripresentato nella XII legislatura (atto Senato n. 149).

Esso ci è stato sollecitato anche da alcuni atti significativi:

1) la sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987. Essa dichiara l'illegittimità costituzionale dell'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, «nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli artico-

li 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, 4, lettera c), e 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità».

Trattasi come è noto dei tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto e dei due periodi di riposo giornalieri durante il primo anno di vita del bambino.

La sentenza della Corte apre la strada ad una ricca evoluzione della legislazione sui permessi e sui congedi ad ambedue i genitori superando il concetto del diritto del padre «in alternativa» a quello della madre, come previsto dal primo comma dell'articolo 7 della legge n. 903 del 1977;

2) le proposte di direttiva del Consiglio delle Comunità europee, relative ai congedi parentali ed ai congedi per motivi familiari.

Il presente disegno di legge sollecita altri provvedimenti, in particolare una organica revisione del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, in materia di orari di lavoro.

#### *Illustrazione dell'articolato.*

Gli articoli che formano questo disegno di legge modificano in parte norme contenute nelle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204, e 9 dicembre 1977, n. 903, prevedendo l'estensione al padre lavoratore, in caso di affidamento del bambino (articolo 1), dei permessi già previsti per la madre e attribuendo alla madre lavoratrice il diritto di assentarsi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età inferiore ai tre anni.

L'articolo 3 stabilisce la nullità del licenziamento per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore. L'articolo 4 disciplina il diritto di estensione del congedo al padre lavoratore.

I congedi parentali previsti dall'articolo 5 sono concessi al padre e alla madre, anche contemporaneamente, in caso di particolari condizioni familiari. Le caratteristiche e le

motivazioni del congedo (trenta giorni l'anno) sono previste nei primi tre commi.

L'articolo 6 prevede una astensione dal lavoro di tre giorni mensili retribuiti per i genitori anche adottivi di bambini con *handicap* successivi al terzo anno di età, nonché per colui che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità purché non sia ricoverata a tempo pieno.

Le lavoratrici e i lavoratori che adottano bambini, o li abbiano ottenuti in affidamento, trovano all'articolo 7 la disciplina per i congedi necessari, mentre l'articolo 8 vieta il licenziamento della lavoratrice che abbia in corso una procedura di affidamento o di adozione e l'articolo 9 stabilisce, in questi casi, lo stesso trattamento previsto dagli articoli 6 e 15, primo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204. L'articolo 10 prevede che le disposizioni contenute nel disegno di legge siano applicate anche ai lavoratori a tempo parziale.

La possibilità per la madre lavoratrice e il padre lavoratore di avere, a richiesta, una anticipazione del trattamento di fine rapporto è stabilita dall'articolo 11 del disegno di legge. L'istituto dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto è già contemplato nella vigente normativa, nonché nei contratti di lavoro. L'anticipazione qui prevista è limitata ai soggetti che usufruiscono dei congedi parentali e familiari.

In deroga alla disciplina degli altri tipi di anticipazione, non esistono particolari vincoli alla concessione salvo l'importo, che non può eccedere da un lato la retribuzione non percepita in corrispondenza del congedo, dall'altro l'ammontare del trattamento di fine rapporto maturato dal lavoratore al momento del congedo.

L'articolo 12 stabilisce il mantenimento delle condizioni di miglior favore previste da leggi, contratti collettivi di lavoro o accordi di lavoro per il pubblico impiego.

L'articolo 13 prevede la copertura dell'onere finanziario stimato in 20 miliardi annui mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro.

**DISEGNO DI LEGGE****Art. 1.**

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è inserito il seguente:

«Art. 6-*bis*. - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte, di grave infermità della madre o di abbandono, nonchè in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

3. Si applicano al padre lavoratore le norme di cui agli articoli 6 e 15, primo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204».

**Art. 2.**

1. Il secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età inferiore a tre anni».

**Art. 3.**

1. Il primo comma dell'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

«È nullo il licenziamento intimato alla donna lavoratrice nel periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione previsto dall'articolo 4 della presente legge,

nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino».

2. È nullo il licenziamento intimato al lavoratore che si astenga dal lavoro ai sensi dell'articolo 6-*bis* della legge 9 dicembre 1977, n. 903, introdotto dall'articolo 1 della presente legge, nel periodo compreso tra la nascita e il compimento del primo anno di età del bambino.

#### Art. 4.

1. L'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 7. - 1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, il diritto ai periodi di riposo giornalieri e i relativi trattamenti economici previsti rispettivamente dagli articoli 7, 10 e 15, secondo e terzo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e dall'articolo 8 della presente legge, sono riconosciuti al padre lavoratore nei seguenti casi:

- a) quando i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) quando la madre che non sia lavoratrice dipendente sia impossibilitata, per motivi di salute ad assistere il bambino.

2. Ai fini di cui al comma 1, il padre lavoratore presenta entro dieci giorni al proprio datore di lavoro una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, da cui risulti che i figli sono affidati al solo padre.

3. Nel caso previsto dall'articolo 7, secondo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una documentazione attestante la necessità di assistere il bambino.

4. Qualora la madre sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro:

- a) una dichiarazione della madre del bambino rilasciata con le stesse modalità di cui al comma 2, da cui risulti che la stessa

non può o non intende avvalersi dei diritti di cui al comma 1 del presente articolo;

b) entro dieci giorni dalla dichiarazione prevista alla lettera a), la documentazione attestante che l'altro genitore non si è avvalso dei medesimi diritti.

5. Qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente, il padre lavoratore deve presentare una documentazione dalla quale risulti che la madre è impossibilitata per motivi di salute a prestare assistenza al bambino.

6. Le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, si applicano, nel caso di parto plurimo, contemporaneamente alla madre e al padre lavoratore.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari».

#### Art. 5.

1. Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di documentata necessità di assistere il bambino di età compresa tra i tre ed i sei anni per non più di un mese lavorativo ciascuno per ogni anno.

2. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi all'anno in caso di documentata infermità del coniuge o di un parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

3. Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto di assentarsi dal lavoro per non più di quindici giorni lavorativi in caso di decesso del coniuge o del figlio e per non più di due giorni lavorativi in caso di decesso di un

parente entro il terzo grado o di un affine entro il secondo grado.

4. Le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non danno luogo a retribuzione, ma sono coperte da contributi figurativi ai fini previdenziali e sono computate ai fini dell'anzianità di servizio e della progressione della carriera, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

5. Per ciascun lavoratore le assenze previste ai commi 1, 2 e 3 non possono comunque superare cumulativamente il limite massimo di trenta giorni lavorativi per ogni anno.

6. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano ai lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche economici, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

#### Art. 6.

1. Il comma 3 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è sostituito dal seguente:

«3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino e fino alla maggiore età, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con *handicap* in situazioni di gravità, nonché colui che assiste una persona con *handicap* in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili in maniera continuativa o frazionata per un minimo di quattro ore giornaliere, a condizione che la persona con *handicap* in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno».

## Art. 7.

1. L'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è sostituito dal seguente:

«Art. 6. - 1. Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, hanno diritto di astenersi dal lavoro, con il trattamento economico e previdenziale previsto dagli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, purchè il minore non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento il quattordicesimo anno di età.

2. Le lavoratrici possono altresì avvalersi dei diritti di assentarsi dal lavoro previsti dal primo e dal secondo comma dell'articolo 7 e dall'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, entro un anno dall'effettivo ingresso del minore nella famiglia, semprechè il minore non abbia superato il sesto anno di età.

3. Le norme di cui ai commi 1 e 2 si applicano, in alternativa, anche al padre lavoratore».

## Art. 8.

1. È nullo il licenziamento della lavoratrice che abbia in corso una procedura di affidamento o di adozione, qualora il licenziamento sia intimato a decorrere dalla data in cui la comunicazione del tribunale per i minorenni o del giudice tutelare, con la quale si instaura un effettivo rapporto tra gli adottanti o gli affidatari ed il minore, è portata a conoscenza del datore di lavoro, e per tutto l'anno successivo all'ingresso del minore nella famiglia.

2. Il comma 1 si applica al padre lavoratore qualora ricorrano le ipotesi previste dai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184, e quando sia il lavoratore ad avvalersi delle facoltà previste

dall'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, come sostituito dall'articolo 7 della presente legge.

#### Art. 9.

1. Le lavoratrici che abbiano in corso una procedura di adozione ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, possono assentarsi dal lavoro fruendo del trattamento di cui agli articoli 6 e 15, commi primo e terzo, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a far data dalla comunicazione con cui si avvia un rapporto tra l'adottante e il minore, fino al provvedimento di affidamento preadottivo o di adozione, per un periodo comunque non superiore ai due mesi.

2. La facoltà di cui al comma 1 è accordata al lavoratore adottante in alternativa alla lavoratrice, quando ricorrano le ipotesi di cui ai commi quarto e quinto dell'articolo 25 della legge 4 maggio 1983, n. 184.

#### Art. 10.

1. Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai lavoratori a tempo parziale.

#### Art. 11.

1. I soggetti che usufruiscono, avendone titolo, dei congedi previsti nella presente legge, hanno diritto, a domanda, ad una anticipazione, fino all'intero importo della retribuzione corrispondente ai giorni del congedo, del trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

2. In deroga a quanto stabilito dai commi sesto e seguenti dell'articolo 2120 del codice civile, l'anticipazione di cui al comma 1:

a) è corrisposta a tutti i lavoratori che avendo titolo la richiedono;

b) è corrisposta unitamente alla retribuzione del primo periodo di paga successivo al termine del congedo;

c) non può essere cumulativamente superiore alla misura del trattamento di fine rapporto cui il lavoratore avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Art. 12.

1. Per le materie disciplinate dalla presente legge si applicano, se più favorevoli, le disposizioni previste da leggi, contratti collettivi di lavoro o accordi di lavoro per il pubblico impiego.

Art. 13.

1. All'onere finanziario derivante dall'attuazione della presente legge, valutato in lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 1996, 1997 e 1998, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1996-1998, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1996.





