SENATO DELLA REPUBBLICA

XIV LEGISLATURA

N. 3394

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore LABELLARTE

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 APRILE 2005

Nuove norme per disciplinare i rapporti tra i lavoratori, separati o divorziati, e i loro datori di lavoro

---

TIPOGRAFIA DEL SENATO (650)

ONOREVOLI SENATORI. – Il presente disegno di legge è diretto a garantire, anche nei confronti del datore di lavoro, il diritto-dovere del genitore non affidatario di osservare ed adempiere compiutamente alle disposizioni disciplinanti la propria «facoltà di visita», così come stabilita nell'ambito della separazione e/o del divorzio.

La «facoltà di visita», come noto, è una formula riduttiva, con la quale si indicano le modalità di esercizio dei diritti del genitore non affidatario nell'ambito dei rapporti con i figli, costituendo la stessa l'unica forma di contatto diretto con la prole, a seguito del suo allontanamento dovuto alla separazione.

La finalità primaria di tale proposta è, pertanto, quella di tutelare il preminente interesse morale e materiale della prole (principio fondamentale in materia di affidamento), garantendo loro il mantenimento di un rapporto diretto ed affettivo con il genitore non affidatario, indispensabile per il corretto ed equilibrato sviluppo psico-fisico, onde ridurre il rischio di danni derivanti dalla crisi familiare.

In altre parole, i figli devono conservare un valido rapporto affettivo con i genitori, godendo degli apporti che entrambi possono fornire loro.

In particolare, il disegno di legge, per le indicate finalità di mantenimento del rapporto con i genitori, risulta anche in linea con i princìpi e le disposizioni stabilite dalla Convenzione di New York sui diritti del fanciullo, ratificata ai sensi della legge 27 maggio 1991 n. 176, dove, all'articolo 9, comma 3, ed all'articolo 18 dispone, rispettivamente, che: «gli Stati parti rispettano il diritto del fanciullo separato da entrambi i genitori o da uno di essi, di intrattenere regolarmente rapporti personali e contatti diretti con entrambi i suoi genitori.... gli Stati parti faranno del loro meglio per garantire il riconoscimento del principio comune secondo il quale entrambi i genitori hanno una responsabilità comune per quanto riguarda l'educazione del fanciullo ed il provvedere al suo sviluppo».

Il datore di lavoro, pertanto, dovrà organizzare la propria attività tenendo anche conto delle specifiche necessità ed esigenze del genitore non affidatario, al fine di consentirgli la realizzazione del diritto-dovere, costituzionalmente garantito (articolo 30), di prendersi cura del mantenimento, dell'educazione e dell'istruzione dei figli, a tutela dell'interesse morale e materiale dei medesimi.

Il coniuge separato e/o divorziato, difatti, ha diritto di vedersi assicurata la possibilità di avere concreti rapporti con i figli affidati all'altro coniuge, al fine di essere in grado di guadagnarsi l'affetto ed il rispetto dei figli stessi e svolgere il ruolo fondamentale di genitore che, ancorchè, non affidatario risulta, comunque, importante e centrale per la corretta crescita della prole.

Il datore di lavoro, quindi, in adempimento di quanto stabilito dal disegno di legge, dovrà consentire ai dipendenti (separati o divorziati) interessati l'utilizzazione di permessi, al fine di garantire loro il pieno e pacifico esercizio del cosiddetto «diritto di visita», potendo, così, essere integralmente rispettate le condizioni stabilite giudiziariamente.

Il disegno di legge, inoltre, assume un rilievo fondamentale anche nell'ambito dei rapporti tra genitori, tenuto conto che, venendo eliminato ogni genere di ostacolo al «diritto di visita», progressivamente si ridurranno le animosità ed i contrasti, sostituen-

dosi la corresponsabilità alla competitività nei rapporti con i figli.

Il disegno di legge, pertanto, consente al genitore non affidatario che ha vissuto con i figli e si è concretamente occupato di loro fino al giorno prima della separazione, di mantenere tale possibilità, senza delegare completamente all'altro genitore, avendo la consapevolezza che il proprio diritto può essere pacificamente esercitato senza riflessi negativi nell'ambito della propria attività lavorativa.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Il datore di lavoro ha il dovere di assicurare nei confronti del dipendente separato o divorziato il pieno esercizio del diritto-dovere del genitore non affidatario di adempiere alle disposizioni disciplinanti la propria facoltà di visita, pronunciate in sede di separazione, di cessazione degli effetti civili del matrimonio religioso o di scioglimento del matrimonio e nell'ambito del tribunale per i minorenni.

Art. 2.

1. Il genitore non affidatario ha diritto di conseguire dal datore di lavoro congedi, riposi compensativi, permessi retribuiti e permessi per motivi personali – secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria – al fine di vedere e prendere con sè la prole, in esecuzione delle condizioni stabilite giudiziariamente.

Art. 3.

1. Per la fruizione delle agevolazioni di cui alla presente legge, il genitore non affidatario deve presentare al datore di lavoro specifica istanza, unitamente alla relativa documentazione giustificativa costituita dal provvedimento giudiziario, contenente le condizioni disciplinanti la facoltà di visita.

Art. 4.

1. È vietata qualsiasi forma di impedimento organizzativo o produttivo da parte

del datore di lavoro in danno del diritto di visita del genitore non affidatario.

Art. 5.

1. È vietata ogni discriminazione nei confronti del genitore non affidatario e beneficiario delle agevolazioni indicate all'articolo 2, in ordine alla retribuzione, all'attribuzione di mansioni, all'inquadramento ed alla progressione nella carriera.

Art. 6.

1. I periodi di assenza stabiliti dalla presente legge devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle mensilità aggiuntive ed alle ferie.

Art. 7.

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 2, 4, 5 e 6 è punita con una sanzione pecuniaria fino ad euro 3.000 da applicarsi a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tramite i competenti servizi ispettivi, quale titolare del potere di vigilanza sulla presente legge.

€ 0,50