

## Indice

Premessa	pag. 3
<b><i>In attesa di un bambino</i></b>	
- I PRIMI SETTE MESI	6
- PRIMA DEL PARTO	12
<b><i>E' nato un bambino</i></b>	
- DOPO IL PARTO	16
- FINO AL 1° COMPLEANNO	19
- CONGEDO PARENTALE	23
<b><i>Arriva un bambino: adozione o affidamento temporaneo</i></b>	
- I PRIMI TRE MESI DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA	30
- DAI TRE MESI SUCCESSIVI ALL'INGRESSO IN FAMIGLIA ALL'OTTAVO COMPLEANNO	33
<b><i>Contratti di formazione lavoro</i></b>	40
<b><i>Divieto di licenziamento</i></b>	42
<b><i>Esempi di domande</i></b>	45
<b><i>Principali normative</i></b>	53

Direzione Centrale Comunicazione  
00144 Roma - Piazzale Giulio Pastore, 6 - Tel. 0654872293  
[www.inail.it](http://www.inail.it)

ISBN 88-7484-012-8

**Terza edizione aggiornata al 1° aprile 2003**

Stampato dalla Tipolitografia INAIL - Milano nel mese di giugno 2003

## Premessa

*L'introduzione della legge 8 marzo 2000 n. 53 ha comportato la necessità di un primo aggiornamento di questo opuscolo con la pubblicazione della seconda edizione il 31 dicembre 2000.*

*E' innegabile l'importanza dell'innovazione legislativa che per la prima volta introduce il congedo parentale come opportunità non più riservata alla sola madre.*

*E' stato infatti esteso il campo alla possibilità di una fruizione congiunta o separata di un periodo di tempo da dedicare alla cura familiare che non vede più la sola donna-madre come protagonista ma che coinvolge entrambi i genitori in un nuovo ruolo da gestire insieme.*

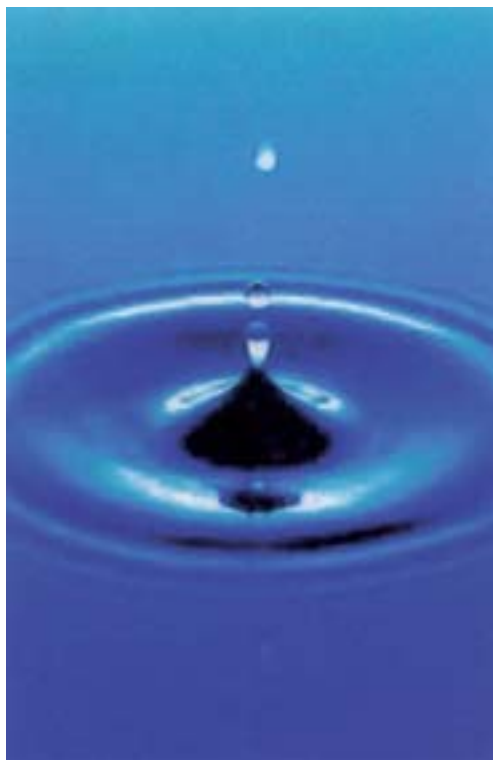
*La norma si fa portatrice di un'evoluzione culturale ancora in fase di sviluppo ma che prelude ad un diverso atteggiamento negli impegni di cura.*

*L'opuscolo aveva riscosso nelle precedenti edizioni unanimi apprezzamenti all'interno dell'Istituto e, al di là delle attese, anche all'esterno.*

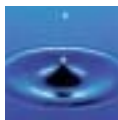
*L'auspicio di un rinnovato successo accompagna anche la pubblicazione di questa terza edizione.*

*Il Presidente del Comitato per le Pari Opportunità  
Antonella Ninci*





*In attesa di un bambino*



## I PRIMI 7 MESI

La gravidanza è un evento del tutto normale nella vita di una donna e non comporta, se non in alcuni casi, l'interruzione della normale attività quotidiana. Nonostante questo, è bene che la donna si sottoponga ai controlli che il medico riterrà necessari fin dall'inizio del periodo della gestazione.

### ESAMI PRENATALI

La legge ha riconosciuto l'importanza che gli accertamenti diagnostici hanno per la tutela della salute della donna lavoratrice e del nascituro ed ha quindi disposto che le lavoratrici gestanti hanno diritto ad assentarsi durante l'orario di lavoro per sottoporsi ad esami prenatali da effettuarsi in tale orario. Lo prevede l'art. 7 del Decreto Legge n. 645/1996, che ha recepito la direttiva CEE n. 92/1985, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. (art. 14 Decreto Legislativo 26 marzo 200, n. 151 - Testo Unico).

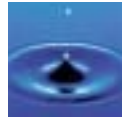
### Cosa fare

Per fruire del diritto ad assentarsi dal lavoro per esami prenatali, la lavoratrice deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda, nella quale devono essere indicati data ed ora degli esami con dichiarazione che gli stessi non sono effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro;
- ✓ documentazione giustificativa, rilasciata dalla struttura cui la lavoratrice si è rivolta dalla quale risulti la data e l'orario di effettuazione degli esami (dalle ore ..... alle ore .....).

### Riflessi economici

Le ore di assenza per esami prenatali vengono retribuite normalmente ed hanno lo



stesso trattamento della “malattia dovuta a gravidanza”: pertanto restano escluse dalla retribuzione le sole voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Le ore di assenza per esami prenatali non si cumulano con le assenze per malattia comune.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

Testo Unico n. 151/2001, art. 14

Decreto Legge n. 645/1996, art. 7

Circolare INAIL n. 51/2001, Allegato, punto 2

Circolare INAIL n. 81/1999, punto 5.6

Circolare INAIL n. 66/1997

Contratto integrativo aziendale

### **SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO**

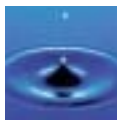
Una gravidanza priva di complicazioni è del tutto compatibile con il normale svolgimento del lavoro. In alcuni casi, però, l'attività lavorativa o l'ambiente in cui questa si svolge possono comportare un rischio per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.

Per tale motivo la legge stabilisce che i pericoli dell'ambiente di lavoro siano identificati, controllati e prevenuti con una protezione maggiore rappresentata da:

- ♦ un'anticipazione del congedo obbligatorio ai tre mesi prima del parto per le lavoratrici occupate in lavori pregiudizievoli e gravosi in relazione allo stato avanzato di gravidanza;
- ♦ il divieto di adibire la donna durante la gravidanza e per sette mesi dopo il parto a “lavori pericolosi, faticosi ed insalubri” provvedendo allo spostamento ad altre mansioni o concedendo l'astensione anticipata qualora ciò non fosse possibile.

Inoltre, le gestanti e le madri che allattano non possono svolgere attività in zone che comportano esposizione a radiazioni ionizzanti.

Il datore di lavoro, avvalendosi della collaborazione del Medico Competente, valuta il rischio per la salute della gestante, informa dei rischi presenti la lavoratrice ed i rappresentanti per la sicurezza, prevede interventi di protezione e prevenzione. Tra questi ultimi, è compreso lo spostamento ad una mansione non a rischio; qualora ciò non fosse possibile, il datore di lavoro deve darne motivata comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro, in modo da consentire alla lavoratrice di usufruire



dell'astensione anticipata dal lavoro.

Il datore di lavoro deve garantire inoltre la possibilità per le gestanti e le madri che allattano di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate. Concede anche permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali.

### **Cosa fare**

Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette ad attività considerate pericolose devono:

- ✓ presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza il certificato medico di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto o, in alternativa, un'auto-certificazione che dovrà comunque essere integrata entro cinque giorni da certificato medico;
- ✓ notificare il proprio stato di gestazione, non appena accertato, in caso di lavorazioni che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

L'adibizione delle lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sul rapporto di lavoro.

### **Riflessi economici**

L'adibizione delle lavoratrici gestanti ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide in alcun modo sulla retribuzione.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Decreto legislativo n. 645/1996, artt. 4 e 5

Decreto legislativo n. 626/1994, art. 33, 10° comma

D.P.R. n. 43/1990, art. 7, 1° comma

D.P.R. n. 1026/1976, art. 5

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 1.1

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera e

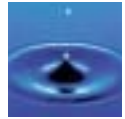
Contratto integrativo aziendale

## **ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ**

Normalmente la lavoratrice gestante continua la sua attività fino al settimo mese di gravidanza.

In alcuni casi espressamente previsti dalla legge, però, la Direzione Provinciale del Lavoro, sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice, può disporre l'asten-





sione anticipata dal lavoro, previ accertamenti sanitari.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a questa forma di tutela in presenza di:

- gravi complicazioni della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- condizioni di lavoro ed ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

### **Cosa fare**

Per usufruire del diritto al congedo di maternità anticipato le lavoratrici devono presentare:

- ✓ specifica domanda alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, allegando il certificato medico di gravidanza attestante le condizioni previste dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico n. 151/2001; se la Direzione Provinciale del Lavoro non emette il provvedimento entro sette giorni, la richiesta si intende accolta;
- ✓ al Responsabile dell'Unità di appartenenza, la ricevuta della domanda inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo di maternità anticipato è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

### **Riflessi economici**

Per tutto il periodo del congedo di maternità anticipato, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).

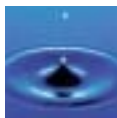


#### **RIFERIMENTI NORMATIVI :**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 17, 22

D.P.R. n. 43/1990, art. 7, 1° comma

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera a.



## **MALATTIA PER GRAVIDANZA**

Può accadere che durante il periodo di gestazione la lavoratrice debba assentarsi dal lavoro per patologie direttamente conseguenti al suo stato particolare, che non rientrano nei casi per i quali è prevista l'astensione obbligatoria anticipata disposta dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

### **Cosa fare**

In questo caso le lavoratrici devono presentare:

- ✓ certificato del medico curante che contenga esplicito riferimento alla patologia conseguente allo stato di gravidanza.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Le assenze per infermità determinate dallo stato di gravidanza non sono computate ai fini del raggiungimento del periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto di lavoro.

### **Riflessi economici**

Alle lavoratrici affette da patologie connesse alla gravidanza viene corrisposta la retribuzione normale, con esclusione delle voci del salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, art. 87

D.P.R. n. 1026/1976, art. 20

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 2°

CCNL del 6/7/1995, art. 21, 7° comma

Contratto integrativo aziendale

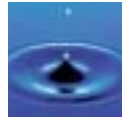
## **INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA**

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'evento viene considerato aborto e pertanto non viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza sia avvenuta prima o dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

### **Cosa fare**

Le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza, entro



quindici giorni dall'aborto:

- ✓ certificato medico attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto .

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Le assenze per interruzione di gravidanza avvenuta entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, non si cumulano con precedenti o successivi periodi di malattia. Non sono quindi computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto. Nel caso di interruzione di gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza.

Anche queste assenze non sono computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto.

### **Riflessi economici**

Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, con esclusione delle voci relative al salario accessorio di cui al contratto integrativo aziendale.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

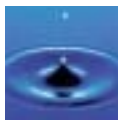
Testo Unico n. 151/2001, art. 19

D.P.R. n. 1026/1976, art. 12

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera b

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Contratto integrativo aziendale



## PRIMA DEL PARTO

A tutela della salute della madre e del nascituro, la legge prevede che la donna lavoratrice sospenda l'attività lavorativa nei momenti più avanzati della gestazione e subito dopo il parto.

### CONGEDO DI MATERNITÀ

Le lavoratrici devono astenersi obbligatoriamente dal lavoro (art. 16 Testo Unico n. 151/2001):

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto e comunque fino alla nascita del bambino;
- nel mese precedente la data presunta del parto e sempre fino alla nascita del bambino, per scelta della lavoratrice a condizione che non vi siano pregiudizi per la salute della gestante e del nascituro.

### Cosa fare

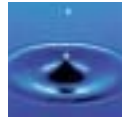
Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ certificato medico, rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante la data presunta del parto; la data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Nel caso in cui la lavoratrice scelga di limitare l'astensione ad un solo mese prima del parto, dovrà presentare inoltre:

- ✓ certificato del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- ✓ certificato del Medico competente in materia di prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestante le buone condizioni di salute della gestante e del nascituro.

I due certificati devono attestare che la scelta non pregiudica la salute della gestante e del nascituro.



## Riflessi sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

## Riflessi economici

Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché la tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).



### RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n; 151/2001, artt. 16, 20, 21, 22

Legge n. 1026/1976, art. 6

Circolare INAIL n; 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 1.1

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4°

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera a

CCNL dell'11/10/1996, artt. 19 e 69

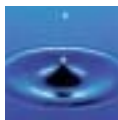
CCNL del 6/7/1995, art. 19

## INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Se l'interruzione di gravidanza, spontanea o terapeutica, si verifica dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice usufruisce del congedo di maternità post partum di tre mesi. In questo caso, infatti, l'interruzione di gravidanza viene considerata parto a tutti gli effetti.

Per accertare se l'interruzione di gravidanza é avvenuta dopo il 180° giorno, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza.

Decorsi i tre mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, se le condizioni di salute della



lavoratrice non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata come dovuta a malattia derivante dallo stato di gravidanza.

Anche queste assenze non sono computate nel periodo massimo previsto dalla normativa contrattuale per la conservazione del posto.

### **Cosa fare**

Le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza, entro quindici giorni dall'aborto:

- ✓ certificato rilasciato da un medico della A.S.L. attestante sia il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto, sia la data presunta del parto.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Dato che si tratta di congedo di maternità questo è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Il periodo di congedo di maternità non è utile ai fini del computo del periodo di prova.

### **Riflessi economici**

Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione comprese le quote di salario accessorie fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi naturalmente tutti gli emolumenti la cui corrispondenza ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 19, 22

Legge n. 903/1977, art. 3

Legge n. 1026/1976, art. 12

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera b



***È nato un bambino***



## DOPO IL PARTO

Dopo il parto la donna ha bisogno di recuperare le proprie forze fisiche e di dedicare molto del suo tempo alle cure che il *nuovo arrivato* richiede.

La legge garantisce alla lavoratrice madre il diritto al congedo di maternità nel periodo successivo al parto. Ciò allo scopo di assicurare al tempo stesso la tutela della donna e la protezione del bambino. Le primarie esigenze del bambino, fondamentali per un sano sviluppo psicofisico soprattutto nei suoi primi mesi di vita, devono infatti essere soddisfatte in maniera adeguata.

### CONGEDO DI MATERNITÀ

Le lavoratrici devono quindi astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei tre mesi successivi al parto oppure, se hanno fruito del congedo di un solo mese prima del parto, nei quattro mesi successivi.

In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha comunque diritto al congedo fino alla data presunta del parto. Potrà recuperare i giorni di congedo non goduti a causa dell'anticipazione dell'evento aggiungendoli al periodo di congedo dopo il parto.

Se il figlio nato prematuro ha necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera, pubblica o privata, la madre ha diritto alla sospensione temporanea del congedo di maternità.

In questo caso la lavoratrice può chiedere di fruire del restante periodo di congedo obbligatorio post partum e del residuo periodo ante partum non goduto, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

Durante il periodo di sospensione temporanea del congedo di maternità la lavoratrice può fruire dei riposi giornalieri *per allattamento*.

### Cosa fare

Per usufruire del diritto al congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare,





entro quindici giorni dall'evento:

- ✓ specifica domanda al Responsabile dell'Unità di appartenenza, allegando il certificato di nascita del figlio.

Per usufruire del diritto alla sospensione temporanea del congedo obbligatorio la lavoratrice deve presentare:

- ✓ specifica domanda al Responsabile dell'Unità di appartenenza, allegando certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della madre consentono il rientro al lavoro.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

### **Riflessi economici**

Per tutto il periodo del congedo obbligatorio, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni regolamentari, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio.

Il diritto all'intera retribuzione spetta anche alla lavoratrice che al momento dell'inizio del congedo obbligatorio è assente dal lavoro ad altro titolo senza diritto, alla retribuzione in tutto o in parte (ad esempio come ipotesi più frequente in aspettativa non retribuita).



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt; 16, 21, 22

D.P.R. n. 1026/1976, art. 15

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 1.1, 1.2

CCNL "code contrattuali" del 14.2.2001, art. 14

### **CONGEDO DI PATERNITÀ**

Quando la madre non può prendersi cura del neonato, il diritto al congedo obbligatorio per i primi tre mesi dopo il parto può essere fruito dal padre lavoratore. Questo non solo per assicurare comunque al bambino l'assistenza necessaria al suo sviluppo fisico, ma anche e soprattutto per consentire l'instaurarsi di rapporti affettivi indispensabili alla formazione della sua personalità. Il diritto al congedo obbliga-



torio post partum spetta al padre lavoratore, nei casi di:

- morte della madre.
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre
- abbandono del bambino da parte della madre.

Tale diritto spetta al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice dipendente.

### **Cosa fare**

Per fruire dell'astensione obbligatoria, il padre lavoratore deve presentare:

- ✓ specifica domanda al Responsabile dell'Unità di appartenenza;
- ✓ in caso di grave malattia della madre, certificato rilasciato da un medico appartenente ad una A.S.L. attestante tale stato d'infermità e la conseguente impossibilità per la stessa di accudire il bambino;
- ✓ in caso di decesso della madre, il certificato di morte;
- ✓ in caso di affidamento al solo padre, copia del provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha disposto l'affidamento;
- ✓ in caso di abbandono, dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

L'astensione obbligatoria è calcolata a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerata attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

### **Riflessi economici**

Per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria, i padri lavoratori hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio.

Tale diritto spetta anche al lavoratore che al momento dell'inizio del congedo di paternità è assente dal lavoro ad altro titolo, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 22, 28, 29

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 1.3

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera a



## FINO AL 1° COMPLEANNO

### **PERICOLOSITA' DEL LAVORO E DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

La madre che riprende l'attività lavorativa al termine del periodo di congedo obbligatorio dal lavoro, non può essere adibita alle lavorazioni che la legge individua come faticose, pericolose ed insalubri, per i periodi che la stessa legge stabilisce.

Durante questo periodo le lavoratrici saranno adibite ad altre mansioni.

L'ambiente di lavoro, in generale, deve comunque garantire alle lavoratrici che hanno partorito da poco e che allattano, la possibilità di riposarsi in posizione distesa e condizioni appropriate (Decreto legislativo n. 626/1994).

### **Cosa fare**

Per usufruire delle particolari forme di tutela previste dalla norma, le lavoratrici addette a lavorazioni faticose, pericolose ed insalubri devono:

- ✓ chiedere al datore di lavoro di essere adibite ad attività diverse da quelle abitualmente svolte.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

L'adibizione delle lavoratrici madri in allattamento ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcun effetto sullo stato giuridico del rapporto di lavoro.

### **Riflessi economici**

L'adibizione delle lavoratrici madri in allattamento ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non incide in alcun modo sulla retribuzione.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, art. 7

Decreto legislativo n. 626/1994

D.P.R. n. 1026/1976, art. 5

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 6

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera e



## **ALLATTAMENTO: RIPOSI GIORNALIERI PER LA MADRE**

Durante il primo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre può fruire di due periodi di riposo di un'ora, anche cumulabili nella giornata, con diritto di uscire dal luogo di lavoro, per provvedere alle esigenze del bambino.

Originariamente tale possibilità era strettamente collegata al parto ed alle necessità proprie dell'allattamento (Legge n. 860/1950). La Legge n. 1204/1971, all'art. 10, ha successivamente escluso invece ogni nesso fra riposi e allattamento, tant'è vero che le due ore di riposo possono essere cumulate. Con i riposi giornalieri la legge intende assicurare alla madre la possibilità di assolvere ai compiti delicati e impegnativi legati alle esigenze del neonato nel primo anno di vita.

L'articolazione dei riposi giornalieri deve essere concordata tra la lavoratrice ed il responsabile dell'ufficio: in mancanza di accordo, sarà determinata dalla Direzione Provinciale del Lavoro, tenuto conto delle esigenze del neonato e dell'attività lavorativa. La determinazione delle ore spettanti alla lavoratrice madre viene fatta comunque in relazione al normale orario giornaliero in vigore presso l'Unità di appartenenza.

Spetta un solo periodo di riposo di un'ora se l'orario di lavoro giornaliero contrattualmente stabilito è inferiore a sei ore, comprese le ore di allattamento.

I riposi non sono cumulabili in giornate diverse.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

### **Cosa fare**

Per fruire dei riposi giornalieri, le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

✓ specifica domanda, con l'indicazione dell'orario .

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Le ore di assenza per riposi giornalieri non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro.

### **Riflessi economici**

Agli effetti della retribuzione, le ore di assenza per riposi giornalieri sono considerate ore di lavoro ordinario.

Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 39, 41, 44

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 2.2

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera c



## **ALLATTAMENTO: RIPOSI GIORNALIERI ALTERNATIVI PER IL PADRE**

Venuto meno lo stretto collegamento fra riposi e allattamento e riconosciuta a tale beneficio la funzione di consentire al genitore di attendere ai compiti connessi all'assistenza del bambino nel primo anno di vita, si è aperta la strada per riconoscere anche al padre lavoratore questo diritto, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente.

L'alternatività nella fruizione di questo diritto comporta che uno dei genitori non possa assentarsi quando l'altro fruisca di permessi previsti per far fronte alle stesse necessità.

Così il padre lavoratore non potrà chiedere i riposi giornalieri quando la madre lavoratrice fruisca nello stesso periodo dell'astensione facoltativa.

I genitori possono comunque alternarsi, avendo cura di comunicare la propria intenzione al Responsabile dell'Unità di appartenenza.

Se il padre lavora per meno di sei ore e la madre, che rinuncia al beneficio, lavora per più di sei ore, si riconosce al padre una sola ora di assenza.

Il padre ha comunque diritto ai riposi nei casi di:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- affidamento del bambino al solo padre;
- rinuncia alla fruizione da parte della madre;
- condizione di lavoro autonomo della madre.

In questi casi, tale diritto spetta al padre indipendentemente dalla circostanza che la madre sia lavoratrice dipendente.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre anche se la madre sta fruendo del congedo di maternità o di quello parentale.

Per la rimanente disciplina vale quanto detto per i riposi per la madre.

### **Cosa fare**

Per fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda;
- ✓ dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- ✓ dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione deve essere presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia.



## **Riflessi sul rapporto di lavoro**

I periodi di riposo giornaliero non incidono in alcun modo sul rapporto di lavoro.

## **Riflessi economici**

Agli effetti della retribuzione, i periodi di riposo giornaliero sono considerati ore di lavoro ordinario. Non sono consentiti trattamenti economici sostitutivi della fruizione del diritto.



### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n.151/2001, artt. 39, 40

Circolare n. 51/2001, allegato, punto 2°

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 2.1 e 2.2

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettere c, f.



# CONGEDO PARENTALE

## **ASTENSIONE FACOLTATIVA PER LA MADRE**

Terminato il periodo di congedo di maternità, la lavoratrice può riprendere la sua normale occupazione.

In alcune situazioni risulta necessario il prolungamento della presenza della madre accanto al bambino. In tali casi la legge prevede la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che, in questo caso, è facoltativa.

La Legge consente alla lavoratrice madre di assentarsi dal lavoro per un periodo di sei mesi, anche frazionabile, nei primi otto anni di vita del bambino.

Se l'unico genitore è la madre, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi.

Il periodo di astensione facoltativa, che comprende anche il sabato e la domenica, non può essere interrotto con assenze ad altro titolo (ad esempio ferie, cure, malattie). Conseguentemente l'insorgenza di uno stato di malattia non comporta alcuna modifica nella durata dell'astensione facoltativa in atto.

La lavoratrice può rientrare in servizio prima del termine del periodo richiesto, avendo cura di darne preavviso al dirigente dell'Unità di appartenenza.

L'astensione facoltativa non esclude la possibilità di fruire nello stesso anno di permessi retribuiti, quando ne ricorrano le circostanze (ad esempio permesso per matrimonio, partecipazione a concorsi, lutto di famiglia, gravi motivi personali).

Non hanno diritto all'astensione facoltativa le lavoratrici sospese dal lavoro.

### **Cosa fare**

Per fruire della astensione facoltativa le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto: la domanda deve essere presentata con preavviso non inferiore a 15 giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà, debitamente comprovati.



### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il periodo di astensione facoltativa retribuito interamente (i trenta giorni iniziali) è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie.

Il periodo retribuito in misura ridotta (i cinque mesi al 30 %) incide sulle ferie, ma è comunque considerato ai fini dell'anzianità di servizio.

### **Riflessi economici**

Per i periodi di astensione facoltativa, il trattamento economico sarà:

#### **fino al terzo anno di vita del bambino:**

- retribuzione intera, per i primi trenta giorni, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e di quelli legati all'effettiva presenza. Tale periodo potrà essere goduto in via esclusiva dal padre o dalla madre, oppure frazionato tra il padre e la madre.
- 30% della retribuzione per l'intero restante periodo di cinque mesi, riferito ad entrambi i genitori;
- 30% della retribuzione per i periodi eventualmente eccedenti il semestre, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione.

#### **dal terzo all'ottavo anno di vita del bambino:**

- 30% della retribuzione per qualunque periodo residuo, se il reddito individuale del genitore in astensione è inferiore a due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione;
- assenza di retribuzione.

Gli eventuali periodi fruiti senza diritto a trattamento economico sono coperti da contribuzione figurativa mediante attribuzione di valore retributivo pari al 200% del massimo dell'assegno sociale, salva la facoltà di integrazione e riscatto da parte dell'interessato.

Per fare fronte alle spese da sostenere durante i periodi di fruizione del diritto di astensione facoltativa, la legge prevede la possibilità di chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. In tal caso l'anticipazione è corrisposta insieme alla retribuzione precedente alla data di inizio dell'astensione. Questa nuova disposizione non è ancora operativa in ambito INAIL, in attesa dell'emanazione delle relative norme di attuazione (Decreto del Ministro della Funzione Pubblica e CCNL).

### **ASTENSIONE FACOLTATIVA PER IL PADRE**

Il padre può fruire del periodo di 6 mesi di astensione facoltativa anche contemporaneamente alla madre nei primi otto anni di vita del bambino. L'astensione non deve superare comunque i dieci mesi complessivi.





Il diritto di astenersi dal lavoro compete anche se l'altro genitore non ne ha diritto.  
Se il padre si astiene dal lavoro per più di tre mesi, il limite di astensione complessiva diventa di undici mesi e il limite del padre passa da sei a sette mesi.  
Se il padre é l'unico genitore, il diritto di astenersi dal lavoro compete per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a dieci mesi

### **Cosa fare**

Per fruire dell'astensione facoltativa in alternativa alla madre, il padre lavoratore deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda con l'indicazione del periodo di astensione richiesto, da presentare con preavviso non inferiore a quindici giorni, salvi i casi di oggettiva difficoltà.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Sono i medesimi della lavoratrice madre.

### **Riflessi economici**

Sono i medesimi della lavoratrice madre.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 5, 32 e 34

Legge 53/2000, art. 7

Codice Civile, art. 2120

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2, pagg. 10-13

Circolare INAIL n. 58/2000 punti 3, 6 e 9 lett. c

Circolare INAIL n. 81/1999, punti 5 e 7

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d

### **BAMBINI CON HANDICAP**

La legge prevede particolari agevolazioni per i genitori di bambini con handicap valutati come gravi dalle Commissioni mediche per la invalidità civile, costituite presso le singole aziende sanitarie locali con l'integrazione di un esperto e di un operatore sociale (art. 4, legge n. 104/1992).

La minorazione é considerata grave quando, in relazione all'età, riduce l'autonomia personale del bambino tanto da rendere necessario un intervento assistenziale continuativo, permanente e globale.

A decorrere dal termine del periodo massimo di congedo parentale spettante, la legge riconosce al genitore che lo richiede il diritto di fruire, alternativamente, dei



seguenti permessi:

- prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale, anche per periodi non continuativi, esclusi i casi in cui il bambino è ricoverato presso istituti specializzati;
- due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Detto beneficio può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto. Se il dipendente utilizza il part time, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora giornaliera.

Dopo che il bambino ha compiuto i tre anni e sempre che non sia ricoverato a tempo pieno, i genitori hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, da fruire alternativamente anche in maniera continuativa.

Spetta alternativamente ai genitori l'ulteriore diritto ad un periodo di congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni, da fruirsi entro sessanta giorni dalla richiesta, qualunque sia l'età del figlio, sempre che la gravità dell'handicap sia stata accertata da almeno cinque anni nelle forme previste dalla legge 104 del 1992.

Detto periodo è coperto da contribuzione figurativa e retribuito con indennità INPS corrispondente all'ultima retribuzione, seppure nei limiti di un tetto massimo. Infine i genitori di bambini con handicap gravi accertati nelle forme previste dalla legge 104 del 1992 hanno diritto di scegliere, nei limiti del possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso.

### **Cosa fare**

Il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda;
- ✓ verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- ✓ dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare all'amministrazione anche una specifica dichiarazione di rinuncia da parte della madre o dichiarazione di impossibilità da parte della stessa di utilizzare tale beneficio.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova. Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ma incide sulle ferie.



Le assenze per permessi orari e giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità di servizio.

Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore agli otto anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili.

### **Riflessi economici**

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre il termine massimo previsto, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 32, 33, 34 e 42

Legge n. 388/2000, art. 80, comma 2

Legge n. 53/2000, art. 4

Legge n. 104/1992, art. 33

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato punto 2, pagine 16-19

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 8

Circolare INAIL n. 81/1999 punto 5.5, lettera c

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.5, lettera c)

CCNL del 14/2/2001, art. 15

CCNL del 6/7/1995, art.19, 6° comma

### **MALATTIA DEL BAMBINO**

Se il bambino si ammala, i genitori possono far fronte all'emergenza malattia con il congedo parentale o con i permessi per malattia del bambino. Il congedo parentale che ovviamente può essere fruito anche per malattia e senza necessità di alcuna documentazione probatoria, è retribuito al 100% per i primi 30 giorni ed al 30% per i periodi successivi fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

A prescindere dalla circostanza che abbiano fruito dell'intero periodo di congedo parentale, interamente o parzialmente retribuito, dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e fino al terzo, i genitori potranno alternativamente usufruire di permessi per malattia del bambino, retribuiti al 100% per i primi trenta giorni annui e senza retribuzione per i giorni successivi.

Inoltre entrambi i genitori hanno alternativamente il diritto di astenersi dal lavoro



durante le malattie del bambino di età da tre a otto anni, senza retribuzione, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

La malattia che comporta ricovero in ospedale interrompe eventuali ferie in corso. Ciascun genitore ha diritto di astenersi a prescindere dal fatto che l'altro genitore ne abbia o meno diritto.

### **Cosa fare**

Il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda corredata da certificato medico rilasciato da un medico appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato;
- ✓ dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti che l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo nel medesimo periodo.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

I periodi di astensione dal lavoro per malattia del bambino, se retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa.

Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.

### **Riflessi economici**

Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino i permessi per malattia del bambino di cui possono usufruire i genitori sono retribuiti al 100% per i primi trenta giorni e senza retribuzione per i giorni successivi



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, art. 47

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 2, pagine 13 e 14

Circolare INAIL n. 58/2000, punti 4 e 9 lett. a

Circolare INAIL n. 81/1999, punto 5.7

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d



***Arriva un bambino:  
adozione o affidamento temporaneo***



## I PRIMI TRE MESI DALL'INGRESSO IN FAMIGLIA

In caso di adozione o di affidamento temporaneo, l'arrivo di un bambino in famiglia richiede il massimo dell'attenzione da parte dei genitori: tempo e disponibilità sono indispensabili per favorire sia il suo inserimento sia l'adattamento alla nuova situazione di tutti i componenti del nucleo familiare.

La normativa offre ampia tutela a coloro che decidono di seguire la via dell'adozione e dell'affidamento. I genitori adottivi o affidatari hanno gli stessi diritti dei genitori naturali in materia di congedo di maternità e congedo di paternità.

Ciò in quanto la finalità di tutte le agevolazioni è quella di tutelare l'interesse del minore indipendentemente dal fatto che questi sia figlio generato, adottivo o affidato in preadozione.

La legge estende ai lavoratori che hanno adottato bambini, o li hanno ottenuti in affidamento preadottivo, diritti in precedenza riservati solo ai genitori naturali (ad esempio il congedo per maternità o paternità, il congedo parentale, i permessi per malattia del bambino), anche in ipotesi di affidamento temporaneo.

### CONGEDO DI MATERNITÀ

La lavoratrice che adotta un bambino oppure ottiene l'affidamento preadottivo o temporaneo, ha diritto all'astensione dal lavoro *post partum*, sempreché il bambino, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età. In caso di adozione internazionale il congedo di maternità spetta fino al limite di diciotto anni di età del minore adottato o in affidamento preadottivo.

Il diritto decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria o adottiva.



## Cosa fare

La lavoratrice deve presentare:

- ✓ certificato di nascita del bambino;
- ✓ copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- ✓ idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

## Riflessi sul rapporto di lavoro

Il congedo di maternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Il congedo di maternità non è utile ai fini del computo del periodo di prova.

## Riflessi economici

Per tutto il periodo del congedo, le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.



### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Testo Unico n. 151/2001, artt. 26 e 27

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pagg. 19 e 20

Circolare INAIL n. 48/1993, art. 7.1.6, lettera a

## CONGEDO DI PATERNITÀ

Il congedo obbligatorio in caso di adozione, affidamento preadottivo e affidamento temporaneo ha come fine primario lo sviluppo psico-affettivo del bambino. E' per questo che la legge garantisce ai genitori, entrambi protagonisti della buona riuscita del delicato compito che si sono assunti, le condizioni per una più intensa presenza in famiglia.

Il diritto al congedo, riconosciuto in un primo tempo solo alla lavoratrice affidataria, può essere esercitato dal padre, quando la madre non può o non vuole aste-



nersi dal lavoro nei primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

### **Cosa fare**

L'interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda;
- ✓ certificato di nascita del bambino;
- ✓ copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- ✓ idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968);
- ✓ dichiarazione della madre adottiva o affidataria che rinuncia ad esercitare il diritto per il periodo richiesto;
- ✓ atto notorio dal quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo di paternità è calcolato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerato attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

### **Riflessi economici**

Per tutto il periodo del congedo, i lavoratori padri hanno diritto all'intera retribuzione, comprese le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività, nonché alla tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora il dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 26 e 27

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pagg. 19 e 20

Circolare INAIL n. 48/1993, art. 7.1.6, lettera a





## DAI 3 MESI SUCCESSIVI ALL'INGRESSO IN FAMIGLIA ALL'OTTAVO COMPLEANNO

### CONGEDO PARENTALE

In caso di adozione o affidamento, sia preadottivo sia temporaneo, la madre o il padre adottivo o affidatario possono fruire dei medesimi diritti di congedo parentale e di congedi per malattia del bambino, parto plurimo, riposi giornalieri, trattamento economico e contribuzione figurativa, che spettano ai genitori naturali. Questo conferma che la tutela del rapporto fondamentale fra genitore e bambino costituisce un diritto indipendentemente dal fatto che il minore sia figlio naturale, adottato o affidato.

Nel caso in cui il minore, al momento dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, anche in deroga al limite degli otto anni di età previsto per i figli naturali.

Per la disciplina generale del congedo parentale si rinvia a quanto precedentemente esposto per i genitori naturali.

### Cosa fare

Il genitore adottivo o affidatario che voglia usufruire del periodo di astensione facoltativa deve presentare:

- ✓ specifica domanda;
- ✓ certificato di nascita del bambino;
- ✓ copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- ✓ idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

### Riflessi sul rapporto di lavoro

Sono i medesimi dei genitori naturali



## Riflessi economici

Sono i medesimi dei genitori naturali, ma spetta il 30% della retribuzione per i primi sei mesi di congedo fino al sesto anno di età del bambino o dopo il compimento dei sei anni, se entro i tre anni successivi dall'ingresso in famiglia.



### RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n. 151/2001, artt. 36 e 37

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pagg. 19 e 20

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 5, ettera d

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4°

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d

## ALLATTAMENTO: RIPOSI GIORNALIERI PER LA MADRE

Il diritto ai riposi giornalieri all'origine era strettamente collegato al parto e condizionato alla necessità di soddisfare le esigenze dell'allattamento. Attualmente è invece considerato una garanzia per poter soddisfare le esigenze particolari del bambino nel primo anno di vita.

Anche le lavoratrici che hanno adottato bambini, o che li hanno ottenuti in affidamento preadottivo o temporaneo, hanno diritto ad usufruire di riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, tenuto conto della identità di esigenze che si presentano quando la famiglia adottiva accoglie un bambino.

Per la disciplina e le modalità di fruizione dei *riposi giornalieri*, si rinvia a quanto precedentemente esposto per la madre naturale.

## Cosa fare

Per usufruire dei riposi giornalieri le lavoratrici devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

✓ specifica domanda, con l'indicazione dell'orario in cui intendono fruire del riposo.

## Riflessi sul rapporto di lavoro

Sono i medesimi della madre naturale.

## Riflessi economici

Sono i medesimi della madre naturale.



### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Testo Unico n. 151/2001, artt. 39 e 45

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pag. 20

Circolare INAIL n. 48/1993, art. 7.1.6, lettera c

Corte Cost. 26 marzo - 1° aprile 2003, n. 104



## **ALLATTAMENTO: RIPOSI GIORNALIERI ALTERNATIVI PER IL PADRE**

Anche il padre adottivo o affidatario ha diritto a fruire, in alternativa alla madre, dei riposi giornalieri.

Ciò assicura, oltre ad una maggiore tutela delle esigenze del bambino nel suo primo anno di età, anche la massima autonomia possibile alla famiglia che lo ha accolto nelle decisioni e nelle scelte relative alle cure del piccolo che possono richiedere, di volta in volta, la presenza di quello dei genitori che abbia più tempo o disponibilità.

La durata, la disciplina e le modalità di fruizione dei riposi giornalieri sono analoghe a quanto esposto precedentemente per il padre naturale.

### **Cosa fare**

Per fruire dei riposi giornalieri, il padre lavoratore adottivo o affidatario deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda;
- ✓ dichiarazione della madre che rinuncia ad esercitare il medesimo diritto per il periodo richiesto;
- ✓ dichiarazione sostitutiva di atto notorio dalla quale risulti l'avvenuta rinuncia della madre con l'indicazione del relativo periodo. Tale dichiarazione va presentata entro i dieci giorni successivi all'avvenuta rinuncia. La mancata presentazione della dichiarazione del datore di lavoro della madre nei termini previsti, comporta la decadenza del diritto del padre; se il padre si è già assentato dal lavoro, le assenze già fatte saranno ritenute ingiustificate.

Inoltre, se non sono già stati presentati:

- ✓ certificato di nascita del bambino;
- ✓ copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- ✓ idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Sono i medesimi del padre naturale.

### **Riflessi economici**

Sono i medesimi del padre naturale.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

Testo Unico n. 151/2001, artt. 39, 40 e 45

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pag. 20

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 5

Circolare INAIL n. 48/1993, art. 7.1.6, lettera c

Sentenza Corte Costituzionale n. 179/1993



## **MALATTIA DEL BAMBINO**

In caso di adozione o affidamento, la madre o il padre hanno diritto ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli otto anni entro gli stessi limiti e con le medesime modalità in cui ne hanno diritto i genitori naturali. Il diritto al congedo per malattia senza limiti di durata, é esteso in caso di adozione o affidamento temporaneo, fino al compimento di sei anni di età del bambino. Se poi al momento dell'ingresso in famiglia, il bambino ha un'età fra i sei e i dodici anni, il congedo é fruibile entro i primi tre anni, nel limite di cinque giorni all'anno.

### **Cosa fare**

Alla documentazione normalmente necessaria per potere fruire del diritto devono essere aggiunti, se non sono stati già depositati:

- ✓ certificato di nascita del bambino;
- ✓ copia del provvedimento dell'Autorità giudiziaria che ha disposto l'adozione o l'affidamento;
- ✓ idonea documentazione attestante l'ingresso del bambino in famiglia (dichiarazione dell'Istituto pubblico o privato da cui proviene il bambino o dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 15/1968).

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

I periodi di assenza per malattia del bambino, se retribuiti, sono calcolati nell'anzianità di servizio e producono effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Se non retribuiti non sono computabili nell'anzianità di servizio e non producono effetti sulle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Fino al terzo anno di vita del bambino, nei periodi di astensione non retribuiti, è dovuta la contribuzione figurativa. Successivamente, fino all'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la copertura contributiva calcolata allo stesso modo del congedo parentale.



#### **RIFLESSI NORMATIVI**

Testo Unico n. 151/2001, art. 50

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 3, pag. 20

Circolare INAIL n. 58/2000, punti 4, 5 e 9 lettera a

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4°

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera d



## **BAMBINI CON HANDICAP**

In caso di adozione o affidamento di bambini con handicap quando il bambino di età inferiore ai tre anni si ammala, la madre, o in alternativa il padre, ha diritto alle seguenti agevolazioni:

- prolungamento del periodo di congedo parentale anche per periodi non continuativi fino al compimento del terzo anno di età del bambino, esclusi i casi in cui è ricoverato presso istituti specializzati;
- in alternativa al prolungamento del congedo parentale, due ore di permesso giornaliero retribuito, anche frazionabile con il limite minimo di un'ora. Detto periodo può essere goduto anche se il dipendente fruisce della flessibilità, ma effettua comunque una prestazione giornaliera pari alla metà dell'orario di lavoro previsto.

Se il dipendente utilizza il part time *orizzontale*, il permesso retribuito è limitato ad una sola ora giornaliera. I permessi possono essere fruiti dalla madre lavoratrice, o in alternativa dal padre lavoratore.

I lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina alla propria residenza e non possono essere trasferiti in altra sede senza il loro consenso.

### **Cosa fare**

In questi casi il genitore interessato deve presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza:

- ✓ specifica domanda (per il prolungamento del congedo parentale o per il permesso giornaliero retribuito);
- ✓ verbale di visita della Commissione medica della A.S.L. attestante l'handicap e la situazione di gravità;
- ✓ dichiarazione del genitore interessato che, sotto la propria responsabilità, attesta che il bambino non è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Se il padre lavoratore intende fruire dei permessi in alternativa alla madre, deve presentare anche:

- ✓ dichiarazione di rinuncia o dichiarazione di impossibilità da parte della madre ad utilizzare questo beneficio.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Il congedo parentale non è computabile ai fini del superamento del periodo di prova.

Il periodo di prolungamento del congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio ma incide sulle ferie.

Le assenze per permessi orari giornalieri retribuiti non incidono né sulle ferie né sull'anzianità in servizio.



Fermo restando il principio dell'alternatività nella fruizione dei diritti fra coniugi, se in famiglia è presente un altro figlio di età inferiore a tre anni, i genitori possono godere contemporaneamente uno del congedo parentale ordinario, l'altro dei benefici per i bambini disabili (permesso giornaliero o prolungamento del congedo parentale).

### **Riflessi economici**

Nel periodo di prosecuzione del congedo parentale oltre i sei mesi previsti, la retribuzione viene corrisposta nella misura del 30% con effetti sulla tredicesima mensilità.

Le assenze per permessi giornalieri di due ore sono retribuite, ma incidono sulla tredicesima mensilità.



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI:**

Testo Unico n. 151/2001, pag. 33

Legge n. 104/1992, art. 33

Circolare INAIL n. 51/2001, punto 3, pag. 21

Circolare INAIL n. 45/1995, punto 4°

Circolare INAIL n. 48/1993, art. 7.1.5, lettera c



***Contratti di formazione lavoro***



## CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Anche le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro hanno diritto ai congedi di maternità e paternità ed al congedo parentale.

La fruizione dei benefici di legge consente la proroga del rapporto, in considerazione del fatto che questi eventi costituiscono un impedimento oggettivo alla formazione professionale.



### RIFERIMENTI NORMATIVI:

Testo Unico n. 151/2001, artt. 57 e 24

Circolare INAIL n. 51/2001; allegato 7, pagg. 24 e 25





***Divieto di licenziamento***



## DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Per garantire alla lavoratrice la tranquillità psicologica necessaria per il miglior decorso della gestazione e dell'allattamento, le donne lavoratrici gestanti o madri hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo predeterminato dalla legge.

Il divieto di licenziamento vige dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino o, nel malaugurato caso in cui il bambino muoia durante il parto, nei tre mesi successivi. Tale divieto opera fino al termine del periodo di astensione obbligatoria.

Nell'ipotesi in cui il bambino cessi di vivere dopo il periodo di astensione obbligatoria e prima del compimento di un anno di età il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte.

Per la determinazione del periodo di gravidanza, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico. Il divieto di licenziamento si applica anche alle lavoratrici affidatarie o adottive e decorre dalla data di effettivo ingresso del bambino in famiglia, indipendentemente dal fatto che l'affidamento sia temporaneo o definitivo.

Il divieto di licenziamento non opera nel caso di colpa grave della lavoratrice, né nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

La lavoratrice può essere licenziata anche in caso di esito negativo del periodo di prova.

Va tuttavia tenuto presente che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di una lavoratrice in prova di cui sia noto lo stato di gravidanza, è necessario fornire alla lavoratrice stessa spiegazioni dettagliate sulle ragioni che hanno prodotto il giudizio negativo.

Nei casi in cui il licenziamento è consentito e la risoluzione del rapporto di lavoro si verifichi durante il periodo di astensione obbligatoria o di astensione obbligato-



ria anticipata la lavoratrice ha ugualmente diritto alla indennità di maternità per l'intero periodo.

Il divieto di licenziamento opera anche nel caso di adozione o di affidamento, temporaneo o definitivo, fino ad un anno dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia. In tal modo la legge impedisce che dall'adozione e/o dall'affidamento e dagli impegni connessi alla cura del bambino possano derivare conseguenze negative e discriminatorie e protegge il rapporto tra madre e figlio nel primo periodo dall'ingresso in famiglia.

Allo scopo di non vanificare il divieto di licenziamento, la legge stabilisce che, in caso di dimissioni volontarie presentate nel periodo durante il quale vige il divieto, la lavoratrice gestante, madre naturale, madre adottiva o affidataria ha diritto comunque alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia di licenziamento.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità per tutta la durata del congedo, fino al compimento di un anno di età del bambino. La tutela di entrambi i genitori è inoltre rafforzata dalla previsione della sanzione di nullità per il licenziamento causato comunque dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, familiare o formativo. Per lo stesso motivo è stata espressamente sancita la nullità di un'eventuale richiesta di dimissioni presentata da uno dei genitori durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, salva la convalida da parte del Servizio di Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro.

## Cosa fare

La lavoratrice o il lavoratore licenziati durante il periodo nel quale opera il divieto, per ottenere il ripristino del rapporto di lavoro, devono presentare al Responsabile dell'Unità di appartenenza entro 90 giorni dal licenziamento:

- ✓ richiesta di ripristino del rapporto di lavoro;
- ✓ certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.



### RIFERIMENTI NORMATIVI

Testo Unico n. 51/2001, artt. 54 e 55

Legge n. 53/2000, art. 18

D.P.R. n. 1026/1976, art. 2

Circolare INAIL n. 51/2001, allegato, punto 6, pag. 23

Circolare INAIL n. 58/2000, punto 7

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6





*Esempi di domande*



Madre

## CONGEDO PER MATERNITÀ

Al .....

**Oggetto:** congedo per maternità.

La sottoscritta ..... matricola n. ....  
in servizio presso .....

- comunica di assentarsi dal lavoro, ai sensi dell'art. 16 del Testo Unico Decreto legislativo. 26 marzo 2001, all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, cioè a decorrere dal .....
- chiede, ai sensi dell'art. 20 citato Testo Unico, di assentarsi dal lavoro dall'inizio del nono mese di gravidanza, cioè a decorrere dal ..... (1), subordinatamente al giudizio favorevole del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Fa presente che la data presunta del parto è il ....., come risulta dall'allegato certificato medico.

Data ..... Firma .....

**Allegati:** certificato medico

(1) In tal caso occorre allegare il certificato del medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato, che attesti che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro



Madre

## ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

Spett.le Direzione Provinciale del Lavoro

.....  
e p.c.:

Al Direttore .....

La sottoscritta ..... matricola n. ....  
nata a ..... il ..... residente  
a ..... Via ..... n. ....  
dipendente .....  
Via ..... n. ....  
con la mansione di .....  
trovandosi nelle condizioni previste dalla legge, come risulta dagli allegati certifi-  
cati medici,

CHIEDE

l'autorizzazione ad assentarsi anticipatamente dal lavoro (Testo Unico n. 151/2001,  
art. 17):

BARRARE L'IPOTESI CHE RICORRE

- per gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- perché le condizioni di lavoro e/o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla propria salute ed a quella del bambino;
- perché, malgrado la richiesta avanzata, non può essere spostata ad altra mansione.

La sottoscritta, fa presente che, trascorsi sette giorni dall'invio della presente, se non riceve risposta, si riterrà automaticamente autorizzata all'astensione anticipata (D.P.R. n. 1026/1976, art. 18).

Data .....

Firma .....

Indirizzo

.....  
.....

ALLEGATI:

- certificato medico di gravidanza
- certificato medico



Madre - Padre

## ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER ADOZIONE O AFFIDAMENTO DI MINORE

Al .....

Il/la sottoscritto/a ..... matricola n. ....  
nato/a a ..... il .....  
in servizio presso .....  
con la qualifica di .....

BARRARE L'IPOTESI CHE RICORRE

- avendo adottato il minore .....
- avendo ottenuto in affidamento preadottivo il minore .....
- avendo adottato il minore .....  
di nazionalità straniera
- avendo ottenuto in affidamento al fine di adozione il minore .....  
..... di nazionalità straniera

CHIEDE

di usufruire del congedo di maternità/paternità a decorrere  
dal ....., giorno successivo all'ingresso del minore nella  
famiglia adottiva o affidataria.

Data .....

Firma .....

Indirizzo:

.....  
.....

ALLEGATI:

- copia del provvedimento di affidamento o di adozione
- copia del certificato di affidamento o del verbale rilasciato dall'autorità competente, attestante la data di effettivo ingresso della/del bambina/o nella famiglia adottiva o affidataria
- copia dell'atto rilasciato dall'autorità competente o copia della sentenza del giudice straniero.





Madre

**TRASMISSIONE DEL CERTIFICATO DI ASSISTENZA AL PARTO  
(entro quindici giorni dal parto)**

Al .....

La sottoscritta ..... matricola n. ....  
trasmette il certificato di assistenza al parto dal quale risulta la data dell'evento  
medesimo (D.P.R. N. 1206/1976, art. 15) .

Data .....

Firma .....

ALLEGATI:

- certificato di assistenza al parto



Madre - Padre

## CONGEDO PARENTALE

Al .....

**Oggetto:** congedo parentale.

Il/La sottoscritto/a ..... matricola n. ....  
in servizio presso .....  
madre/padre di ..... nato/a il .....  
comunica di assentarsi dal lavoro dal ..... al .....  
ai sensi dell'art. 32 del Testo Unico - D. lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A tal fine, ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, la/il  
. sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo Testo  
Unico, dichiara che l'altro genitore,  
Sig. .... nato a ..... il .....

- non presta attività lavorativa (1)
- è lavoratore autonomo(1)
- presta attività lavorativa subordinata presso .....  
Via ..... Tel. ....

e di conseguenza, l'altro genitore:

- non ha fruito di congedo parentale
- ha fruito e/o sta fruendo di congedo parentale per un totale di:
  - mesi ..... e giorni ..... con trattamento economico al 100%
  - mesi ..... e giorni ..... con trattamento economico al 30% (2)
  - mesi ..... e giorni ..... senza trattamento economico.

Si impegna a comunicare immediatamente eventuali variazioni relative ai periodi in godimento.

♦ Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza o inviata per posta, unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 38 del Testo Unico - D.P.R. n. 445/2000.

Data .....

Firma .....

(1) In tal caso non occorre barrare le altre caselle

(2) Dichiarazione, ai sensi dell'art. 46 del Testo Unico - D.P.R. 28 dicembre 2000, n° 445, che i propri redditi individuali presunti, assoggettabili all'IRPEF relativi all'anno corrente, al netto delle ritenute previdenziali e al lordo degli oneri deducibili ammontano a Lit. ....

(da compilare se sono stati fruiti più di sei mesi di astensione facoltativa - da parte di entrambi i genitori - o dopo il 3° anno di età del bambino solo se il reddito dell'anno in corso è inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo della pensione INPS)



Madre - Padre

## RIPOSI GIORNALIERI

Al.....  
.....

Il/La sottoscritto/a ..... matricola n. ....  
in servizio presso ....., chiede di fruire dei riposi giornalieri per  
l'allattamento del bambino previsti:

BARRARE L'IPOTESI CHE RICORRE

1. dall'art. 39, del Testo Unico n. 151/2001  
per il periodo dal ..... al .....
2. dall'art. 40 del Testo Unico n. 151/2001  
per il periodo dal ..... al .....  
in quanto la madre:
  - rinuncia ad avvalersene per lo stesso periodo
  - è lavoratrice autonoma
3. dall'art. 44 del Testo Unico n. 151/2001 (parto plurimo)  
per il periodo dal ..... al .....

Resta in attesa di concordare le modalità di effettuazione degli stessi, (D.P.R. n. 1026/1976, art. 10)  
e dichiara, nel frattempo, che sarebbe sua intenzione fruire dei suddetti riposi giornalieri:

dalle ore ..... alle ore .....  
dalle ore ..... alle ore .....

Ai fini dei precedenti punti 2. e 3. il/la sottoscritt. ..., consapevole delle sanzioni previste dal-  
l'art. 26, della legge 4 gennaio 1968 n. 15, dichiara, ai sensi dell'art. 4 della legge citata, che  
l'altro genitore, Sig. ....

nato a ..... il ..... (1)

- è lavoratore autonomo
- non presta attività lavorativa
- presta attività lavorativa subordinata presso ..... Via  
..... Tel .....

In quest'ultimo caso, dichiara che:

- non fruisce dei suddetti riposi (allegare dichiarazione di rinuncia)
- fruisce dei suddetti riposi giornalieri dalle ore ..... alle ore ..... per il  
periodo dal ..... al ..... (parto plurimo)

Data .....

Firma .....

Indirizzo  
.....  
.....

(1) La dichiarazione non è soggetta ad autentica se presentata direttamente all'Ufficio di appartenenza o inviata per posta unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante.



Madre - Padre

## MALATTIA DEL FIGLIO/FIGLIA

Al .....

**Oggetto:** malattia del figlio/figlia.

La/Il sottoscritta/o .....matricola n. ....  
in servizio presso .....  
madre/padre di ..... nato/a il .....  
comunica di assentarsi dal lavoro ai sensi dell' art. 47del Testo Unico - D. lgs. 26  
marzo 2001, n. 151, per assistere il/la bambino/a malato/a dal .....  
al ....., come risulta dall'allegato certificato medico.

A tal fine, ai sensi dell'art. 47del Testo Unico - D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 la/il  
sottoscritta/o, consapevole delle sanzioni previste dall'art. 76 del medesimo Testo  
Unico, dichiara che l'altro genitore,  
Sig./a ..... nato a ..... il  
..... (1)

- è lavoratore autonomo (1)
  - non presta attività lavorativa (1)
  - presta attività lavorativa subordinata presso .....  
Via ..... Tel .....
- e, di conseguenza l'altro genitore:
- nel periodo sopra indicato non si astiene dal lavoro per lo stesso motivo
  - nell'anno in corso si è astenuto dal lavoro per malattia del bambino, per un tota-  
le di:
    - mesi ..... e giorni ..... con trattamento economico al 100%
    - mesi ..... e giorni ..... senza trattamento economico.

♦ Tale dichiarazione non è soggetta ad autentica se presentata direttamente all'ufficio di appartenenza o inviata per posta,  
unitamente alla fotocopia del documento di identità del dichiarante, ai sensi dell'art. 38 del Testo Unico - D.P.R. n. 445/2000.

Data .....

Firma .....

### ALLEGATI:

- certificato del medico specialista della ASL o convenzionato con il SSN

(1) In tal caso non occorre barrare le altre caselle



*Principali normative*



## **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (1). Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53.**

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

- I.N.P.D.A.P. (Istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica): Circ. 10 gennaio 2002, n. 2;
- I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 11 maggio 2001, n. 103; Circ. 10 luglio 2001, n. 136;
- Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca: Nota 28 settembre 2001, n. 475.

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normati-



vi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **1. Oggetto.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 3)

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

### **2. Definizioni**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per «congedo di maternità» si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per «congedo di paternità» si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per «congedo parentale», si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per «congedo per la malattia del figlio» si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per «lavoratrice» o «lavoratore», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i



dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

### **3. Divieto di discriminazione.**

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

### **4. Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 11; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.





3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

## **5. Anticipazione del trattamento di fine rapporto.**

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

## **CAPO II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

### **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 affi-



damento, 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.

## **7. Lavori vietati.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.



## **8. Esposizione a radiazioni ionizzanti.**

(decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.
2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

## **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 è 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.

## **10. Personale militare femminile**

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.



## **11. Valutazione dei rischi.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.
2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

## **12. Conseguenze della valutazione.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.
2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.
4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.



### **13. Adeguamento alla disciplina comunitaria.**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articoli 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

### **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.

### **15. Disposizioni applicabili**

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 9)

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.



### CAPO III - CONGEDO DI MATERNITÀ

#### **16. Divieto di adibire al lavoro le donne.**

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

1. È 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.

#### **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 è 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 è 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 è 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.

## **18. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

## **19. Interruzione della gravidanza.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20)

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978, n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

## **20. Flessibilità del congedo di maternità.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salu-



te della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

## **21. Documentazione.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28)

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

## **22. Trattamento economico e normativo.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5)

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.





5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

### **23. Calcolo dell'indennità.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga



preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

#### **24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17 (2).

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del



rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 3-14 dicembre 2001, n. 405 (Gazz. Uff. 19 dicembre 2001, n. 49 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), del presente decreto.

## **25. Trattamento previdenziale.**

(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene



accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

## **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 età 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.

## **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.



## **CAPO IV - CONGEDO DI PATERNITÀ**

### **28. Congedo di paternità.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda 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 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### **29. Trattamento economico e normativo.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

### **30. Trattamento previdenziale.**

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

### **31. Adozioni e affidamenti.**

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

## **CAPO V - CONGEDO PARENTALE**

### **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.

### **33. Prolungamento del congedo.**

(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

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

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.



### **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 è 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 è 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 è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è 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. (2a)

(2a) in deroga a quanto previsto nel presente articolo vedi gli artt. 21 e 58 D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164.

### **35. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962,



n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

### **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, è 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 è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.





### **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 internazionali 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.

### **38. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## **CAPO VI - RIPOSI E PERMESSI**

### **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 è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è 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'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

### **40. Riposi giornalieri del padre.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:



- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

#### **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.

#### **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 età 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 è 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 è 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 è 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 è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è 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.

### **43. Trattamento economico e normativo.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 8; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993, n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.



#### **44. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

#### **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.

#### **46. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **CAPO VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO**

#### **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.

#### **48. Trattamento economico e normativo.**

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

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

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

#### **49. Trattamento previdenziale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.

2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

#### **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, è 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 è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

#### **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.

## **52. Sanzioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## **CAPO VIII - LAVORO NOTTURNO**

### **53. Lavoro notturno.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno 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.

## **CAPO IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI DIRITTO AL RIENTRO**

### **54. Divieto di licenziamento.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)



1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
  - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
  - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
  - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affida-



mento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

### **55. Dimissioni.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

### **56. Diritto al rientro e alla conservazione del posto.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.
3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che





espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

## **CAPO X - DISPOSIZIONI SPECIALI**

### **57. Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni.**

(decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, art. 8)

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

### **58. Personale militare.**

(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbar-



co, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

### **59. Lavoro stagionale.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 4)

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

### **60. Lavoro a tempo parziale.**

(decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in



parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

### **61. Lavoro a domicilio.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie simili che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

### **62. Lavoro domestico.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16,



17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

### **63. Lavoro in agricoltura.**

(decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970, n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale



determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli compartecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

#### **64. Collaborazioni coordinate e continuative.**

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

#### **65. Attività socialmente utili.**

(decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità.

Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del



Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

## **CAPO XI - LAVORATRICI AUTONOME**

### **66. Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole.**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

### **67. Modalità di erogazione.**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta,



sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### **68. Misura dell'indennità.**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

### **69. Congedo parentale.**

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

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.



## CAPO XII - LIBERE PROFESSIONISTE

### **70. Indennità di maternità per le libere professioniste.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.
3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

### **71. Termini e modalità della domanda.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.
4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.





## **72. Adozioni e affidamenti.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

## **73. Indennità in caso di interruzione della gravidanza.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 4)

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

## **CAPO XIII - SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ**

### **74. Assegno di maternità di base.**

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)



1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.
2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o ero-



gato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

### **75. Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui.**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

- a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;
- b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;
- c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.



2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.
4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

## **CAPO XIV - VIGILANZA**

### **76. Documentazione.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.
4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

### **77. Vigilanza.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal



presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

## **CAPO XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI**

### **78. Riduzione degli oneri di maternità.**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali (3).

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

(3) La riduzione del contributo previsto dal presente comma è stata confermata, a decorrere dall'anno 2002, dal comma 1 dell'art. 43, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

### **79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato.**

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 21)

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazio-



ne della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

- a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
- b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
- c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
- d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;
- e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani «Giovanni Amendola» è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

## **80. Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base.**

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi



per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

### **81. Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui.**

(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

### **82. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome.**

(legge 29 dicembre 1987, n. 546, artt. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali (4).

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

(4) Per la conferma del contributo previsto dal presente comma vedi l'art. 43, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

### **83. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste.**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 1)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni (5).

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi



versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

(5) Per la conferma del contributo previsto dal presente comma vedi l'art. 43, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

#### **84. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative.**

(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

### **CAPO XVI - DISPOSIZIONI FINALI**

#### **85. Disposizioni in vigore.**

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29:

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla





- legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
- k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
- l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
- m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
- o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
- s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
- v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;
- x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
- y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
- z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
- aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
- bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
- cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;



- ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
- ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
- gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
- b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
- c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
- e) il decreto 2 giugno 1982 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- f) il decreto 23 maggio 1991 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
- h) il decreto 6 marzo 1995 del Ministro della sanità;
- i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465;
- j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto 25 marzo 1998, n. 142 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- k) il decreto 27 maggio 1998 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto 10 settembre 1998 del Ministro della sanità;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto 12 febbraio 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto 30 aprile 1999, n. 224 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica;
- o) il decreto 4 agosto 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;



- q) il decreto 20 dicembre 1999, n. 553 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;
- r) il decreto 24 aprile 2000 del Ministro della sanità.

## **86. Disposizioni abrogate.**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 9; legge 8 marzo 2000, n. 53, articoli 15 e 17, comma 4)

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;
- b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

- a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;
- b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole «e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente» del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;
- d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;
- e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;
- f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;
- g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;
- h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;
- k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;
- l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;
- m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;



- n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
- p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
- s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
- t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 (6).

(6) Comma così corretto con Comunicato 8 ottobre 2001 (Gazz. Uff. 8 ottobre 2001, n. 234).

### **87. Disposizioni regolamentari di attuazione.**

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

### **88. Entrata in vigore.**

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.



## **Allegato A**

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026)

### **Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;



- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

## **Allegato B**

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 2)

### **Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art. 7**

A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;
- b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;
- c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.

1. Agenti:

- a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.



## **Allegato C**

(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, allegato 1)

### **Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11**

#### **A. Agenti.**

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso-lombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) sollecitazioni termiche;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. Agenti biologici. Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

3. Agenti chimici. Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

- a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.



## **B. Processi.**

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

## **C. Condizioni di lavoro.**

Lavori sotterranei di carattere minerario.

## **Allegato D**

(legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

### **Elenco delle casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui all'art. 70**

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori.
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri.
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti.
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.





# **Legge. 8 marzo 2000, n. 53 (1).**

## **Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.**

**Aggiornamento alla GU 28/05/2002**

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 13 marzo 2000, n. 60.

Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

- I.N.P.D.A.P. (Istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica):  
Circ. 29 maggio 2000, n. 24; Circ. 27 novembre 2000, n. 49; Circ. 10 gennaio 2002, n. 2;
- I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 6 giugno 2000, n. 109; Circ. 20 giugno 2000, n. 117; Circ. 17 luglio 2000, n. 133; Circ. 4 settembre 2000, n. 152; Circ. 16 ottobre 2000, n. 174; Circ. 19 ottobre 2000, n. 177; Circ. 23 gennaio 2001, n. 15; Circ. 2 aprile 2001, n. 82; Circ. 26 marzo 2001, n. 73; Circ. 11 maggio 2001, n. 103; Circ. 11 aprile 2001, n. 87;
- Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Circ. 7 luglio 2000, n. 43/2000; Circ. 19 luglio 2000, n. 53/2000; Circ. 29 novembre 2000, n. 85/2000; Circ. 23 febbraio 2001, n. 45;
- Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica: Circ. 25 ottobre 2000;
- Ministero della giustizia: Circ. 10 giugno 2000, n. 4/1-S-729;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri: Circ. 16 novembre 2000, n. 14/00.

### **CAPO I - PRINCIPI GENERALI**

#### **1. Finalità.**

1. La presente legge promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

a) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti por-



tatori di handicap;

b) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;

c) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

## **2. Campagne informative.**

1. Al fine di diffondere la conoscenza delle disposizioni della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale è autorizzato a predisporre, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, apposite campagne informative, nei limiti degli ordinari stanziamenti di bilancio destinati allo scopo.

## **CAPO II - CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI**

### **3. Congedi dei genitori.**

1. (2).

2. (3).

3. (4).

4. (5).

5. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Nei confronti delle lavoratrici a domicilio e delle addette ai servizi domestici e familiari, le disposizioni dell'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dal comma 4 del presente articolo, si applicano limitatamente al comma 1 (5/a) (5/b).

(2) Aggiunge un comma, dopo il terzo, all'art. 1, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

(3) Sostituisce l'art. 7, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

(4) Aggiunge due commi all'art. 10, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.



(5) Sostituisce l'art. 15, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

(5/a) Comma abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(5/b) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute negli articoli 36, 45, 50, 61 e 62 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

#### **4. Congedi per eventi e cause particolari.**

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1 (5/c).

4-bis. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle 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 predetta legge n. 104 del 1992



per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo 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 è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è 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 è 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 è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è 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, anche adottivi, 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 (5/d) (5/e).

(5/c) In attuazione di quanto disposto dal presente articolo vedi il D.M. 21 luglio 2000, n. 278.

(5/d) Comma aggiunto dall'art. 80, comma 2, L. 23 dicembre 2000, n. 388 e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(5/e) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 42 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## **5. Congedi per la formazione.**

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.



2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

## **6. Congedi per la formazione continua.**

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonomia scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.

2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e



le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.

3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

4. Le regioni possono finanziare progetti di formazione dei lavoratori che, sulla base di accordi contrattuali, prevedano quote di riduzione dell'orario di lavoro, nonché progetti di formazione presentati direttamente dai lavoratori. Per le finalità del presente comma è riservata una quota, pari a lire 30 miliardi annue, del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede annualmente, con proprio decreto, a ripartire fra le regioni la predetta quota, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano (5/f).

(5/f) Con D.M. 6 giugno 2001 (Gazz. Uff. 22 giugno 2001, n. 143) si è provveduto alla ripartizione delle risorse per l'annualità 2000-2001 a carico del Fondo per l'occupazione, per il finanziamento di progetti di formazione di lavoratori occupati.

## **7. Anticipazione del trattamento di fine rapporto.**

1. Oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 2120, ottavo comma, del codice civile, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come sostituito dall'articolo 3, comma 2, della presente legge, e di cui agli articoli 5 e 6 della presente legge. L'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo. Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al trattamento di fine rapporto, comunque denominate, spettanti a lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati.

2. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del citato decreto legislativo n. 124 del 1993, un'anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di



cui agli articoli 5 e 6 della presente legge.

3. Con decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, del lavoro e della previdenza sociale e per la solidarietà sociale, sono definite le modalità applicative delle disposizioni del comma 1 in riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni (5/g).

(5/g) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 5 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

### **8. Prolungamento dell'età pensionabile.**

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

## **CAPO III - FLESSIBILITÀ DI ORARIO**

### **9. Misure a sostegno della flessibilità di orario.**

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con prio-



rità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri per la solidarietà sociale e per le pari opportunità, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al comma 1 (5/h).

(5/h) I criteri e le modalità per la concessione dei contributi di cui al presente articolo sono stati stabiliti con D.M. 15 maggio 2001.

## **CAPO IV - ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ**

### **10. Sostituzione di lavoratori in astensione.**

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo





di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2 (5/i) (5/l).

(5/i) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(5/l) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 4 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## **11. Parti prematuri.**

1. (6).

(6) Aggiunge due commi all'art. 4, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

## **12. Flessibilità dell'astensione obbligatoria.**

1. (7).

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce, con proprio decreto da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni dell'articolo 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, introdotto dal comma 1 del presente articolo (7/a) (7/b).

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 (7/c) (7/d).

(7) Aggiunge l'art. 4-bis alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

(7/a) Comma abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'art. 85, dello stesso decreto.

(7/b) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 20 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(7/c) Comma abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'art. 85, dello stesso decreto.

(7/d) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 7 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.



### **13. Astensione dal lavoro del padre lavoratore.**

1. (8).

(8) Aggiunge gli artt. 6-bis e 6-ter alla L. 9 dicembre 1977, n. 903.

### **14. Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri.**

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale (8/a) (8/b).

(8/a) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(8/b) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 9 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

### **15. Testo unico.**

1. Al fine di conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Governo è delegato ad emanare un decreto legislativo recante il testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) puntuale individuazione del testo vigente delle norme;
- b) esplicita indicazione delle norme abrogate, anche implicitamente, da successive disposizioni;
- c) coordinamento formale del testo delle disposizioni vigenti, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;
- d) esplicita indicazione delle disposizioni, non inserite nel testo unico, che restano comunque in vigore;
- e) esplicita abrogazione di tutte le rimanenti disposizioni, non richiamate, con espressa indicazione delle stesse in apposito allegato al testo unico;
- f) esplicita abrogazione delle norme secondarie incompatibili con le disposizioni legislative raccolte nel testo unico.

2. Lo schema del decreto legislativo di cui al comma 1 è deliberato dal Consiglio dei ministri ed è trasmesso, con apposita relazione cui è allegato il parere del Consiglio di Stato, alle



competenti Commissioni parlamentari permanenti, che esprimono il parere entro quarantacinque giorni dall'assegnazione.

3. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di cui al comma 1 possono essere emanate, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al medesimo comma 1 e con le modalità di cui al comma 2, disposizioni correttive del testo unico (8/c) (8/d).

(8/c) In attuazione della delega prevista dal presente articolo vedi D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(8/d) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 86 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## **16. Statistiche ufficiali sui tempi di vita.**

1. L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando le informazioni per sesso e per età.

## **17. Disposizioni diverse.**

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti (8/e).

2. (9).

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge (9/a).

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 (10) (11).

(8/e) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 56 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(9) Aggiunge un comma all'art. 2, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

(9/a) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 1 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(10) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 86 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(11) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.



### **18. Disposizioni in materia di recesso.**

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo (12).

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro (13), (14).

(12) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 54 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(13) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 55 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(14) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## **CAPO V - MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104**

### **19. Permessi per l'assistenza a portatori di handicap.**

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";

b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

### **20. Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap.**

1. Le disposizioni dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 19 della presente legge, si applicano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto nonché ai genitori ed ai familiari lavoratori, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente (15).

(15) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute negli articoli 33 e 42 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.



## CAPO VI - NORME FINANZIARIE

### 21. Copertura finanziaria.

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.
2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

## CAPO VII - TEMPI DELLE CITTÀ

### 22. Compiti delle regioni.

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge le regioni definiscono, con proprie leggi, ai sensi dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, qualora non vi abbiano già provveduto, norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici e degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, nonché per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, secondo i principi del presente capo.
2. Le regioni prevedono incentivi finanziari per i comuni, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'articolo 28, ai fini della predisposizione e dell'attuazione dei piani territoriali degli orari di cui all'articolo 24 e della costituzione delle banche dei tempi di cui all'articolo 27.
3. Le regioni possono istituire comitati tecnici, composti da esperti in materia di progettazione urbana, di analisi sociale, di comunicazione sociale e di gestione organizzativa, con compiti consultivi in ordine al coordinamento degli orari delle città e per la valutazione degli effetti sulle comunità locali dei piani territoriali degli orari.



4. Nell'ambito delle proprie competenze in materia di formazione professionale, le regioni promuovono corsi di qualificazione e riqualificazione del personale impiegato nella progettazione dei piani territoriali degli orari e nei progetti di riorganizzazione dei servizi.

5. Le leggi regionali di cui al comma 1 indicano:

a) criteri generali di amministrazione e coordinamento degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici della pubblica amministrazione, dei pubblici esercizi commerciali e turistici, delle attività culturali e dello spettacolo, dei trasporti;

b) i criteri per l'adozione dei piani territoriali degli orari;

c) criteri e modalità per la concessione ai comuni di finanziamenti per l'adozione dei piani territoriali degli orari e per la costituzione di banche dei tempi, con priorità per le iniziative congiunte dei comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti.

6. Le regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono secondo le rispettive competenze.

### **23. Compiti dei comuni.**

1. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti attuano, singolarmente o in forma associata, le disposizioni dell'articolo 36, comma 3, della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, secondo le modalità stabilite dal presente capo, nei tempi indicati dalle leggi regionali di cui all'articolo 22, comma 1, e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge.

2. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al comma 1, il presidente della giunta regionale nomina un commissario ad acta.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono attuare le disposizioni del presente capo in forma associata.

### **24. Piano territoriale degli orari.**

1. Il piano territoriale degli orari, di seguito denominato "piano", realizza le finalità di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), ed è strumento unitario per finalità ed indirizzi, articolato in progetti, anche sperimentali, relativi al funzionamento dei diversi sistemi orari dei servizi urbani e alla loro graduale armonizzazione e coordinamento.

2. I comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti sono tenuti ad individuare un responsabile cui è assegnata la competenza in materia di tempi ed orari e che partecipa



alla conferenza dei dirigenti, ai sensi della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni.

3. I comuni con popolazione non superiore a 30.000 abitanti possono istituire l'ufficio di cui al comma 2 in forma associata.

4. Il sindaco elabora le linee guida del piano. A tale fine attua forme di consultazione con le amministrazioni pubbliche, le parti sociali, nonché le associazioni previste dall'articolo 6 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, e le associazioni delle famiglie.

5. Nell'elaborazione del piano si tiene conto degli effetti sul traffico, sull'inquinamento e sulla qualità della vita cittadina degli orari di lavoro pubblici e privati, degli orari di apertura al pubblico dei servizi pubblici e privati, degli uffici periferici delle amministrazioni pubbliche, delle attività commerciali, ferme restando le disposizioni degli articoli da 11 a 13 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114, nonché delle istituzioni formative, culturali e del tempo libero.

6. Il piano è approvato dal consiglio comunale su proposta del sindaco ed è vincolante per l'amministrazione comunale, che deve adeguare l'azione dei singoli assessorati alle scelte in esso contenute. Il piano è attuato con ordinanze del sindaco.

## **25. Tavolo di concertazione.**

1. Per l'attuazione e la verifica dei progetti contenuti nel piano di cui all'articolo 24, il sindaco istituisce un tavolo di concertazione, cui partecipano:

a) il sindaco stesso o, per suo incarico, il responsabile di cui all'articolo 24, comma 2;

b) il prefetto o un suo rappresentante;

c) il presidente della provincia o un suo rappresentante;

d) i presidenti delle comunità montane o loro rappresentanti;

e) un dirigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni non statali coinvolte nel piano;

f) rappresentanti sindacali degli imprenditori della grande, media e piccola impresa, del commercio, dei servizi, dell'artigianato e dell'agricoltura;

g) rappresentanti sindacali dei lavoratori;

h) il provveditore agli studi ed i rappresentanti delle università presenti nel territorio;

i) i presidenti delle aziende dei trasporti urbani ed extraurbani, nonché i rappresentanti delle aziende ferroviarie.



2. Per l'attuazione del piano di cui all'articolo 24, il sindaco promuove accordi con i soggetti pubblici e privati di cui al comma 1.
3. In caso di emergenze o di straordinarie necessità dell'utenza o di gravi problemi connessi al traffico e all'inquinamento, il sindaco può emettere ordinanze che prevedano modificazioni degli orari.
4. Le amministrazioni pubbliche, anche territoriali, sono tenute ad adeguare gli orari di funzionamento degli uffici alle ordinanze di cui al comma 3.
5. I comuni capoluogo di provincia sono tenuti a concertare con i comuni limitrofi, attraverso la conferenza dei sindaci, la riorganizzazione territoriale degli orari. Alla conferenza partecipa un rappresentante del presidente della provincia.

## **26. Orari della pubblica amministrazione.**

1. Le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione devono tenere conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento.
2. Il piano di cui all'articolo 24, ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, può prevedere modalità ed articolazioni differenziate degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione.
3. Le pubbliche amministrazioni, attraverso l'informatizzazione dei relativi servizi, possono garantire prestazioni di informazione anche durante gli orari di chiusura dei servizi medesimi e, attraverso la semplificazione delle procedure, possono consentire agli utenti tempi di attesa più brevi e percorsi più semplici per l'accesso ai servizi.

## **27. Banche dei tempi.**

1. Per favorire lo scambio di servizi di vicinato, per facilitare l'utilizzo dei servizi della città e il rapporto con le pubbliche amministrazioni, per favorire l'estensione della solidarietà nelle comunità locali e per incentivare le iniziative di singoli e gruppi di cittadini, associazioni, organizzazioni ed enti che intendano scambiare parte del proprio tempo per impieghi di reciproca solidarietà e interesse, gli enti locali possono sostenere e promuovere la costituzione di associazioni denominate "banche dei tempi".
2. Gli enti locali, per favorire e sostenere le banche dei tempi, possono disporre a loro favore l'utilizzo di locali e di servizi e organizzare attività di promozione, formazione e informa-





zione. Possono altresì aderire alle banche dei tempi e stipulare con esse accordi che prevedano scambi di tempo da destinare a prestazioni di mutuo aiuto a favore di singoli cittadini o della comunità locale. Tali prestazioni devono essere compatibili con gli scopi statutari delle banche dei tempi e non devono costituire modalità di esercizio delle attività istituzionali degli enti locali.

## **28. Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città.**

1. Nell'elaborare le linee guida del piano di cui all'articolo 24, il sindaco prevede misure per l'armonizzazione degli orari che contribuiscano, in linea con le politiche e le misure nazionali, alla riduzione delle emissioni di gas inquinanti nel settore dei trasporti. Dopo l'approvazione da parte del consiglio comunale, i piani sono comunicati alle regioni, che li trasmettono al Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE) indicandone, ai soli fini del presente articolo, l'ordine di priorità.

2. Per le finalità del presente articolo è istituito un Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città, nel limite massimo di lire 15 miliardi annue a decorrere dall'anno 2001. Alla ripartizione delle predette risorse provvede il CIPE, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

3. Le regioni iscrivono le somme loro attribuite in un apposito capitolo di bilancio, nel quale confluiscono altresì eventuali risorse proprie, da utilizzare per spese destinate ad agevolare l'attuazione dei progetti inclusi nel piano di cui all'articolo 24 e degli interventi di cui all'articolo 27.

4. I contributi di cui al comma 3 sono concessi prioritariamente per:

a) associazioni di comuni;

b) progetti presentati da comuni che abbiano attivato forme di coordinamento e cooperazione con altri enti locali per l'attuazione di specifici piani di armonizzazione degli orari dei servizi con vasti bacini di utenza;

c) interventi attuativi degli accordi di cui all'articolo 25, comma 2.

5. La Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è convocata ogni anno, entro il mese di febbraio, per l'esame dei risultati conseguiti attraverso l'impiego delle risorse del Fondo di cui al comma 2 e per la definizione delle linee di intervento futuro. Alle relative riunioni sono invitati i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, per la solidarietà sociale, per la funzione pubblica, dei trasporti e della navigazione e del-



l'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato S.p.a., nonché i rappresentanti delle associazioni ambientaliste e del volontariato, delle organizzazioni sindacali e di categoria.

6. Il Governo, entro il mese di luglio di ogni anno e sulla base dei lavori della Conferenza di cui al comma 5, presenta al Parlamento una relazione sui progetti di riorganizzazione dei tempi e degli orari delle città.

7. All'onere derivante dall'istituzione del Fondo di cui al comma 2 si provvede mediante utilizzazione delle risorse di cui all'articolo 8, comma 10, lettera f), della legge 23 dicembre 1998, n. 448.



## **Legge 19 dicembre 1977, n. 903 (1). Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.**

(1) Pubblicata nella Gazz. Uff. 17 dicembre 1977, n. 343.

Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti circolari:

- I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 6 giugno 1996, n. 117;  
Circ. 4 agosto 1997, n. 182;
- Ministero degli affari esteri: Circ. 16 luglio 1997, n. 7;
- Ministero dei trasporti e della navigazione: Circ. 24 novembre 1997, n. 136228; Circ. 12 dicembre 1997, n. 18245;
- Ministero del lavoro e della previdenza sociale: Circ. 26 marzo 2001, n. 31/2001;
- Ministero del tesoro: Circ. 27 maggio 1997, n. 763;
- Ministero della pubblica istruzione: Circ. 21 agosto 1997, n. 525; Circ. 28 ottobre 1997, n. 664;
- Ministero di grazia e giustizia: Circ. 27 novembre 1997, n. 4/1-S-1581;
- Ministero per i beni culturali e ambientali: Circ. 25 gennaio 1996, n. 15; Circ. 5 novembre 1996, n. 137;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri: Circ. 27 marzo 1997, n. 62;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri: Dipartimento per la funzione pubblica e gli affari regionali: Circ. 17 aprile 1996, n. 1956.

### **1.**

È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di atti-



vità, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

- 1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

## 2.

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

## 3.

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti (1/a) (2).

(1/a) Comma abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 22 e 86 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## 4.

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione



al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia. Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente. La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati. Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

## 5.

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (2/a) (2/b).

2. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa (2/c) (2/d);

b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni (2/e) (2/f);

c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (2/g).

(2/a) Comma abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/b) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 53 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/c) Lettera abrogata dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/d) Le disposizioni di cui alla presente lettera sono ora contenute nell'articolo 53 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/e) Lettera abrogata dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/f) Le disposizioni di cui alla presente lettera sono ora contenute nell'articolo 53 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/g) Articolo così sostituito dall'art. 17, L. 5 febbraio 1999, n. 25, riportata alla voce Comunità europee, al fine di adeguare l'ordinamento nazionale alla sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 4 dicembre 1997.



## 6.

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, sempreché in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria (2/h).

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7 (2/i) (2/l).

(2/h) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 26 e 27 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/i) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 36 e 37 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/l) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## 6-bis.

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (2/m).

2. Il padre lavoratore che intenda 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 (2/n).

3. Si applicano al padre lavoratore le disposizioni di cui agli articoli 6 e 15, commi 1 e 5, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni (2/o).

4. Al padre lavoratore si applicano altresì le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, per il periodo di astensione dal lavoro di cui al comma 1 del presente articolo e fino al compimento di un anno di età del bambino (2/p) (2/q).



(2/m) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 28 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/n) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 28 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/o) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 29 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/p) Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute nell'articolo 54 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/q) Articolo aggiunto dall'art. 13, L. 8 marzo 2000, n. 53, e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

#### **6-ter.**

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, e i relativi trattamenti economici sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (2/r)] (2/s).

(2/r) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 40 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(2/s) Articolo aggiunto dall'art. 13, L. 8 marzo 2000, n. 53 e poi abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

#### **7.**

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal secondo comma, dell'art. 15, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre. A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il certificato medico attestante la malattia del bambino. Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al



comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia. Le disposizioni di cui ai commi precedenti 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 a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari (3) (3/a).

(3) La Corte costituzionale con sentenza 14-19 gennaio 1987, n. 1 (Gazz. Uff. 28 gennaio 1987, n. 5 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, L. 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 artt. 6, L. 9 dicembre 1977, n. 903, 4, lett. c), e 10, L. 31 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. Con altra sentenza 11-15 luglio 1991, n. 341 (Gazz. Uff. 24 luglio 1991, n. 29 - Serie speciale), la Corte ha dichiarato l'illegittimità del primo comma dell'art. 7, nella parte in cui non consente al lavoratore, affidatario di minore ai sensi dell'art. 10, L. 4 maggio 1983, n. 184, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice. La stessa Corte, con sentenza 2-21 aprile 1993, n. 179 (Gazz. Uff. 28 aprile 1993, n. 18 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

(3/a) Articolo abrogato dall'art. 17, L. 8 marzo 2000, n. 53.

## 8.

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 gennaio 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore. All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile (3/b) (3/c).





(3/b) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

(3/c) Le disposizioni di cui al presente articolo sono ora contenute nell'articolo 43 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

## 9.

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive. Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

## 10.

Alla lettera b) dell'art. 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvate con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, le parole «loro mogli e figli» sono sostituite con le parole «loro coniuge e figli».

## 11.

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (4). La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

(4) La Corte costituzionale, con sentenza 25-30 gennaio 1980, n. 6 (Gazz. Uff. 6 febbraio 1980, n. 36), ha dichiarato: a) l'illegittimità dell'art. 13, R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, convertito nella L. 6 luglio 1939, n. 1272, sostituito con l'art. 2, L. 4 aprile 1952, n. 218, e con l'art. 22, L. 21 luglio 1965, n. 903, nella



parte in cui (comma quinto) stabilisce che «se superstite è il marito la pensione è corrisposta solo nel caso che esso sia riconosciuto invalido al lavoro ai sensi del primo comma dell'art. 10»; b) d'ufficio, ai sensi dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità dell'art. 11, comma primo, L. 9 dicembre 1977, n. 903, limitatamente alle parole «deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

## 12.

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (4/a).

(4/a) La Corte costituzionale, con sentenza 24 aprile 1986, n. 117 (Gazz. Uff. 7 maggio 1986, n. 20 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente art. 12 limitatamente alle parole «deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

## 13. (5).

(5) Sostituisce l'ultimo comma dell'art. 15, L. 20 maggio 1970, n. 300.

## 14.

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'impresa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

## 15.

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto



non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

#### **16.**

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da lire 200.000 a lire 1.000.000. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni (6). Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

(6) Comma così sostituito dall'art. 26, D.Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

#### **17.**

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto-legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione. Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

#### **18.**

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge (7).

(7) Articolo abrogato dall'art. 10, D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.



**19.**

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge. Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.



## **Decreto del Presidente della Repubblica del 25 novembre 1976, n. 1026 (1).**

### **Regolamento di esecuzione della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri.**

**Aggiornamento alla GU 28/05/2002**

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 16 marzo 1977, n. 72.

Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti circolari:

- I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 13 marzo 1996, n. 36/96; Circ. 8 novembre 1996, n. 214; Circ. 23 dicembre 1997, n. 164/97; Circ. 28 dicembre 1999, n. 231.

#### **IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Visto l'art. 32 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri;

Udito il parere del Consiglio di Stato;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

1. Le norme che vietano il licenziamento non escludono il licenziamento per esito negativo della prova (1/a).

(1/a) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Vedi, anche, l'art. 87 dello stesso decreto.

2. Nel caso che il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento, cessa alla fine di tale periodo. Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa dieci giorni dopo la sua morte.



3. Ricorre il caso di colpa grave previsto dalla lettera a) dell'art. 2 della legge ove la lavoratrice dia luogo a fatti rientranti nella fattispecie di cui all'art. 2119 del codice civile.

La riconsegna del lavoro, da parte della lavoratrice a domicilio, di cui all'ultimo comma dell'articolo 18 della legge, è correlata con il divieto di effettuare prestazioni nei periodi di interdizione dal lavoro sicché il relativo rapporto permane a tutti gli effetti.

La lavoratrice che venga a trovarsi nelle condizioni fissate dal quarto comma dell'art. 2 della legge, deve produrre alla competente sezione di collocamento il certificato medico di gravidanza di cui al successivo art. 14, o il certificato di assistenza al parto di cui al successivo art. 15, primo comma, necessari all'esercizio del diritto di precedenza nella riassunzione.

Il divieto di sospensione disposto dall'ultimo comma dell'art. 2 della legge opera anche nei casi di riduzione dell'orario di lavoro.

La lavoratrice, per tutto il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, nel caso di sospensione del reparto al quale è addetta non avente autonomia funzionale, sarà spostata ad altro reparto attivo dell'azienda e potrà essere adibita a mansioni differenti da quelle originarie, con l'osservanza del disposto dell'ultimo comma dell'art. 3 della legge.

4. Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza ai fini previsti dall'art. 2, secondo comma, della legge, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto, indicata nel certificato medico di cui al successivo art. 14.

Il termine di 90 giorni fissato per la presentazione della certificazione decorre dal giorno successivo a quello nel quale si è determinata la cessazione effettiva del rapporto di lavoro.

La mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità, o gratifica natalizia.

5. Il divieto di cui all'art. 3, primo comma, della legge si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

A) Quelli previsti dagli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 20 gennaio 1976, n. 432, recante la determinazione dei lavori pericolosi, faticosi e insalubri ai sensi dell'art. 6 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti;

B) Quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

C) Quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti di cui all'art. 65 del decreto del Presidente della Repubblica 13 febbraio 1964, n. 185: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;



- E) I lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) I lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;
- H) I lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) I lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) I lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- O) I lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Il periodo per il quale è previsto, ai sensi del terzo comma dell'art. 3 della legge, che la lavoratrice possa essere spostata ad altre mansioni, può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dell'ispettorato del lavoro, tenuto anche conto dello stato di salute dell'interessata.

L'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lettera b), della legge anche quando vi siano periodi di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il certificato medico di gravidanza dovrà essere presentato il più presto possibile. Ad ogni modo, eventuali ritardi non comportano la perdita dei diritti derivanti dalle norme di tutela fisica, le quali però diventano operanti soltanto dopo la presentazione di detto documento.

6. Il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4, lettera c), della legge decorre dal giorno successivo a quello del parto.

7. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

8. La lavoratrice che intenda avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro disposto dall'articolo 7, primo comma, della legge, deve darne comunicazione al datore di lavoro e all'istitu-



to assicuratore ove quest'ultimo sia tenuto a corrispondere la relativa indennità, precisando il periodo dell'assenza, che è frazionabile.

9. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro di cui agli articoli 4, 5 e 7 della legge sono considerati utili, agli effetti del diritto alla pensione e della determinazione della misura di questa a norma dell'art. 56, n. 3 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, numero 1827, convertito con modificazioni nella legge 6 aprile 1936, n. 1155, e dell'articolo unico del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1970, n. 1288.

10. Fermo restando che i riposi di cui all'articolo 10 della legge devono assicurare alla lavoratrice la possibilità di provvedere all'assistenza diretta del bambino, la loro distribuzione dell'orario di lavoro deve essere concordata tra la medesima e il datore di lavoro, tenendo anche conto delle esigenze del servizio. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi sarà determinata dall'ispettorato del lavoro. Non è consentito alcun trattamento economico sostitutivo.

11. Le dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 2 della legge, il divieto di licenziamento devono essere comunicate dalla lavoratrice anche all'ispettorato del lavoro, che le convalida. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro (1/b).

(1/b) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Vedi, anche, l'art. 87 dello stesso decreto.

12. Ai fini dell'applicazione dell'art. 20 della legge, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, si considera aborto. È considerata invece come parto, a tutti gli effetti, l'interruzione spontanea, o terapeutica, della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione. Per il computo dei periodi di cui ai precedenti commi del presente articolo, l'inizio dello stato di gravidanza è stabilito secondo i criteri fissati dal primo comma dell'art. 4 del presente lavoro.

13. Le lavoratrici agricole, per fruire dei benefici di cui all'art. 15 della legge, devono dimostrare tale qualifica comprovandola con la iscrizione negli elenchi nominativi o con il certificato di cui all'art. 4, quarto comma, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, a prescindere, rispettivamente, dalla data di pubblicazione degli elenchi e del rilascio del certificato.

14. Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:

- a) le generalità della lavoratrice;
- b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni alle quali è addetta, dell'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia;
- c) il mese di gestazione alla data della visita;
- d) la data presunta del parto.





Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità. Il certificato di gravidanza deve essere rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'istituto assicuratore. Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al disposto di cui al primo comma del presente articolo, il datore di lavoro e l'istituto assicuratore possono chiederne la regolarizzazione. La regolarizzazione è necessaria quando nel certificato non è indicata la data presunta del parto.

15. Per i diritti conseguenti al parto, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni dall'evento, al datore di lavoro e all'istituto presso il quale è assicurata per il trattamento di malattia, il certificato di assistenza al parto dal quale risulti la data dell'evento medesimo. Ugualmente, in caso di aborto spontaneo o terapeutico, la lavoratrice deve produrre, entro 15 giorni, il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'aborto e quella che sarebbe stata la data presunta del parto. Si prescinde dall'invio delle certificazioni indicate nei commi precedenti, nonché di quelle di cui al precedente articolo, agli istituti assicuratori, per le lavoratrici dipendenti dallo Stato, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici, in quanto tenuti a corrispondere direttamente il trattamento economico di maternità.

16. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione dalla stessa prodotta. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a conservare le certificazioni predette a disposizione dell'ispettorato del lavoro per tutto il periodo nel quale la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

17. Il datore di lavoro o l'istituto assicuratore, ricevuto il certificato medico di gravidanza, può chiedere una visita medica di controllo all'ispettorato del lavoro, che la effettuerà a propria discrezione. Ove l'ispettorato ritenga necessario affidare a terzi sanitari accertamenti specialistici, le relative spese sono a carico del richiedente.

18. La lavoratrice, nelle condizioni previste dall'art. 5, lettera a), della legge, per poter fruire dell'astensione obbligatoria dal lavoro dovrà produrre all'ispettorato del lavoro una domanda corredata del certificato medico di gravidanza di cui al precedente art. 14, del certificato medico attestante le condizioni previste dalla richiamata lettera a), nonché ogni altra documentazione che ritenga utile. Il termine di sette giorni previsto dal sesto comma dell'art. 30 della legge decorre dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa. All'atto della ricezione della documentazione, l'ispettorato del lavoro rilascerà apposita ricevuta in duplice copia, una delle quali verrà prodotta al datore di lavoro a cura della lavoratrice. In ogni caso, qualora entro il termine di cui al precedente comma non sia stato emanato il provvedimento dell'ispettorato del lavoro, la domanda si considera accolta. L'ispettorato del lavoro è comunque tenuto ad emanare il provvedimento anche oltre il settimo giorno per determinare la durata della astensione dal lavoro. Peraltro, qualora il provvedimento dell'ispettorato non sia ancora intervenuto la lavoratrice riprenderà il lavoro alla scadenza del termine indicato nel certificato medico da essa prodotto. Il provvedimento



decorrerà, in ogni caso dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro. Ai fini dei precedenti commi del presente articolo, l'ispettorato provinciale competente è quello nel cui ambito territoriale la lavoratrice risiede abitualmente. Le visite di controllo per il caso considerato nella lettera a) dell'art. 5 della legge sono gratuite. Sono a carico dell'istituto assicuratore di malattia le spese relative alle eventuali ricerche di laboratorio. Per i casi di astensione dal lavoro indicati alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge, qualora sia la lavoratrice, o il datore di lavoro, a presentare l'istanza ai sensi del settimo comma dell'art. 30 della legge, il provvedimento dell'ispettorato del lavoro deve anch'esso essere adottato entro il termine di cui al secondo comma del presente articolo. L'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per la astensione dal lavoro, che decorrerà dalla data del provvedimento stesso. Ferma restando la facoltà di successivi accertamenti, l'ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorché il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, secondo la richiamata lettera c) dell'articolo 5 della legge, produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, la impossibilità di adibirla ad altre mansioni. I provvedimenti stabiliti dai commi precedenti debbono essere comunicati dall'ispettorato del lavoro alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

19. La lavoratrice a domicilio, all'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, deve far pervenire all'istituto assicuratore, oltre al certificato di gravidanza redatto nei termini indicati al precedente art. 14, una dichiarazione del committente dalla quale risulti che sono state ottemperate le condizioni previste dall'ultimo comma dell'art. 18 della legge. L'osservanza di tali condizioni dovrà altresì risultare dal libretto di controllo di cui all'art. 10 della legge 18 dicembre 1973, n. 877.

20. Non sono computabili, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, i periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza, ancorché non rientrante nei casi previsti dalla lettera a) dell'art. 5 della legge, o da puerperio.

21. Il periodo durante il quale, ai sensi dell'articolo 14 della legge, il mezzadro, o il concedente, è tenuto, nei casi di provata necessità, a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, non può avere durata superiore a quella fissata dalle lettere a), b) e c) dell'art. 4 della legge stessa (1/c).

(1/c) Articolo abrogato dall'art. 86, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come corretto con Comunicato 8 ottobre 2001 (Gazz. Uff. 8 ottobre 2001, n. 234). Vedi, anche, l'art. 87 dello stesso decreto.

22. In caso di permanenza, o di indebita assunzione al lavoro, della lavoratrice gestante o puerpera durante il periodo di interdizione, ferma restando la penalità per il datore di lavoro prevista dall'art. 31 della legge, l'istituto assicuratore non corrisponde le indennità di cui all'art. 15, primo comma, della legge medesima relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato. L'importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavora-



trice in conseguenza della condotta descritta nel comma precedente dovrà essere rimborsato all'istituto assicuratore. Parimenti la lavoratrice che, assente dal lavoro ai sensi dell'art. 7, primo comma, della legge, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all'indennità di cui al secondo comma dell'art. 15 della legge ed è tenuta a rimborsare all'istituto assicuratore l'importo dell'indennità indebitamente percepita.

23. È abrogato il decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568, recante il regolamento di attuazione della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela delle lavoratrici madri dipendenti dai privati datori di lavoro.

### **Riflessi sul rapporto di lavoro**

Dato che si tratta di astensione obbligatoria, questa è calcolata a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio e delle ferie ed è considerata attività lavorativa ai fini della progressione di carriera, quando i contratti collettivi non richiedono a tale scopo particolari requisiti.

Il periodo di astensione obbligatoria non è utile ai fini del computo del periodo di prova.

### **Riflessi economici**

Le lavoratrici hanno diritto all'intera retribuzione comprese le quote di salario accessorie fisse e ricorrenti relative alla professionalità e produttività nonché la tredicesima mensilità. Sono esclusi, naturalmente, tutti gli emolumenti la cui corresponsione, ai sensi delle vigenti disposizioni interne, è sempre strettamente connessa all'effettiva presenza in servizio (ad esempio straordinari e turni).

Tale disposizione si applica anche qualora la dipendente sia assente dal lavoro, senza diritto, in tutto o in parte, a retribuzione (ad esempio, come ipotesi più frequente, in aspettativa non retribuita).



#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Legge n. 1026/1976, art. 12

Legge n. 1204/1971, art. 4, lettera c

Legge n. 903/1977, art. 3

Circolare INAIL n. 48/1993, punto 7.1.6, lettera b







