

I CONGEDI PARENTALI
(il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

La redazione di questo volume è stata curata da un gruppo di lavoro composto da Claudio Barbieri, Angelo Giuseppe Candido, Alessandro Massimo Nucara, Cristina Rezzi. Progetto grafico di Noemi Moauro.

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
00187 Roma – via Toscana, 1

finito di stampare nel mese di marzo 2002
tipografia Copygraphic – Roma

INDICE

Premessa	11
Introduzione	12
tutela della maternità e paternità responsabile.....	14
congedi parentali ed esigenze produttive aziendali	15
La tutela della salute della lavoratrice	18
lavori vietati	18
valutazione dei rischi.....	20
controlli prenatali	21
Il congedo di maternità.....	22
generalità	22
interruzione della gravidanza	23
flessibilità del congedo	24
adozioni e affidamenti preadottivi.....	28
documentazione.....	29
trattamento economico e normativo	30
calcolo dell'indennità.....	31
trattamento previdenziale	37
Il congedo di paternità.....	38
generalità	38
trattamento economico, normativo e previdenziale	39
Il congedo parentale.....	40
generalità	40
il congedo parentale per i genitori di un bambino con handicap	45
il congedo parentale per i genitori adottivi	45
trattamento economico, normativo e previdenziale	48
Riposi e permessi.....	53
generalità	53
documentazione.....	57

trattamento economico, normativo e previdenziale	59
riposi e permessi per i figli con handicap grave:.....	60
generalità, trattamento economico e normativo	60
adozioni e affidamenti.....	62
Congedi per la malattia del figlio	63
generalità.....	63
trattamento economico, normativo e previdenziale	65
Lavoro notturno	66
Divieto di discriminazione.....	67
Divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro	68
divieto di licenziamento	68
dimissioni	71
diritto al rientro e alla conservazione del posto.....	71
Disposizioni speciali.....	72
sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo	72
anticipazione del trattamento di fine rapporto.....	76
lavoro stagionale	79
lavoro a tempo parziale	80
collaborazioni coordinate e continuative	83
Lavoratrici autonome.....	84
indennità di maternità per le lavoratrici autonome	84
congedo parentale	85
Disposizioni generali per il sostegno alla maternità e alla paternità	87
assegno di maternità di base.....	88
assegno di maternità per lavori atipici e discontinui	89
I congedi parentali in breve	91
cosa sono i congedi parentali	91
chi ha diritto ai congedi parentali.....	91
come richiedere il congedo parentale.....	94

riposi giornalieri	94
flessibilità dell'astensione obbligatoria	94
congedi: istruzioni per l'uso	95
indennità	95
contribuzione	96
assenze per malattia del figlio	96
adozioni ed affidamenti	96
Modulistica	99
Appendice normativa	117
Legge 8 marzo 2000, n. 53	119
Capo I	119
Finalità	119
Campagne informative	119
Capo II	120
Congedi dei genitori	120
Congedi per eventi e cause particolari	123
Congedi per la formazione	125
Congedi per la formazione continua	126
Anticipazione del trattamento di fine rapporto	127
Prolungamento dell'età pensionabile	128
Capo III	128
Misure a sostegno della flessibilità di orario	128
Sostituzione di lavoratori in astensione	130
Parti prematuri	130
Flessibilità dell'astensione obbligatoria	130
Astensione dal lavoro del padre lavoratore	131
Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri	132
Testo unico	133
Statistiche ufficiali sui tempi di vita	134
Disposizioni diverse	134
Disposizioni in materia di recesso	134
Capo V	134
Permessi per l'assistenza a portatori di handicap	134
Estensione delle agevolazioni per l'assistenza a portatori di handicap	135
Capo VI	135
Copertura finanziaria	135
Capo VII	136
Compiti delle regioni	136
Compiti dei comuni	137

Piano territoriale degli orari.....	138
Tavolo di concertazione.....	139
Orari della pubblica amministrazione.....	140
Banche dei tempi.....	140
Fondo per l'armonizzazione dei tempi delle città.....	141

Decreto ministeriale 21 dicembre 2000, n. 452..... 143

Titolo I.....	143
Ridefinizione dei contributi di maternità.....	143
Titolo II.....	143
Disposizioni generali.....	143
Periodo di contribuzione.....	146
Individuazione delle prestazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b.....	147
Concessione dell'assegno di maternità ad altri soggetti.....	147
Misura dell'assegno.....	149
Domanda per la concessione dell'assegno.....	150
Funzioni dell'INPS.....	152
Capo I.....	154
Disciplina dell'ISE.....	154
Capo II.....	154
Disposizioni generali.....	154
Concessione dell'assegno di maternità ad altri soggetti.....	156
Indicatore della situazione economica e misura dell'assegno.....	158
Domanda per la concessione dell'assegno.....	159
Capo III.....	161
Disposizioni generali.....	161
Concessione dell'assegno per il nucleo familiare ad altri soggetti.....	162
Domanda per l'assegno per il nucleo familiare.....	163
Capo IV.....	165
Dichiarazione sostitutiva e calcolo dei benefici.....	165
Funzioni dei comuni.....	166
Cumulo dei benefici.....	168
Pagamento degli assegni.....	168
Trattamento dei dati.....	170
Trasferimento delle risorse all'INPS.....	171
Titolo IV.....	171
Province autonome di Trento e di Bolzano.....	171
Efficacia delle disposizioni del regolamento.....	172
Entrata in vigore.....	173

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151..... 174

Capo I.....	174
Oggetto.....	174

Definizioni	174
Divieto di discriminazione	175
Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo	176
Anticipazione del trattamento di fine rapporto	177
Capo II	177
Tutela della sicurezza e della salute	177
Lavori vietati	178
Esposizione a radiazioni ionizzanti	179
Polizia di Stato, penitenziaria e municipale	180
Personale militare femminile	180
Valutazione dei rischi	181
Conseguenze della valutazione	181
Adeguamento alla disciplina comunitaria	182
Controlli prenatali	183
Disposizioni applicabili	183
Capo III	183
Divieto di adibire al lavoro le donne	183
Estensione del divieto	184
Sanzioni	185
Interruzione della gravidanza	185
Flessibilità del congedo di maternità	186
Documentazione	186
Trattamento economico e normativo	187
Calcolo dell'indennità	188
Prolungamento diritto alla corresponsione del trattamento economico	190
Trattamento previdenziale	191
Adozioni e affidamenti	192
Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali	192
Capo IV	193
Congedo di paternità	193
Trattamento economico e normativo	194
Trattamento previdenziale	194
Adozioni e affidamenti	194
Capo V	194
Congedo parentale	194
Prolungamento del congedo	195
Trattamento economico e normativo	196
Trattamento previdenziale	197
Adozioni e affidamenti	198
Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali	199
Sanzioni	199
Capo VI	199
Riposi giornalieri della madre	199
Riposi giornalieri del padre	200
Riposi per parti plurimi	200

Riposi e permessi per i figli con handicap grave.....	201
Trattamento economico e normativo	203
Trattamento previdenziale	203
Adozioni e affidamenti	203
Sanzioni	204
Capo VII	204
Congedo per la malattia del figlio.....	204
Trattamento economico e normativo	205
Trattamento previdenziale	205
Adozioni e affidamenti	205
Documentazione	206
Sanzioni	206
Lavoro notturno	207
Capo IX.....	207
Divieto di licenziamento	207
Dimissioni.....	209
Diritto al rientro e alla conservazione del posto.....	210
Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni	211
Personale militare	211
Lavoro stagionale.....	212
Lavoro a tempo parziale.....	213
Lavoro a domicilio.....	213
Lavoro domestico.....	214
Lavoro in agricoltura.....	215
Collaborazioni coordinate e continuative.....	217
Attività socialmente utili.....	217
Capo XI.....	218
Indennità di maternità lavoratrici autonome e imprenditrici agricole	218
Modalità di erogazione	219
Misura dell'indennità.....	219
Congedo parentale	220
Capo XII	220
Indennità di maternità per le libere professioniste	220
Termini e modalità della domanda.....	221
Adozioni e affidamenti	222
Indennità in caso di interruzione della gravidanza.....	223
Capo XIII	223
Assegno di maternità di base	223
Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui	225
Capo XIV.....	227
Documentazione	227
Vigilanza.....	228
Capo XV	228
Riduzione degli oneri di maternità.....	228
Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato.....	229

Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base	230
Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui	231
Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome	231
Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste	231
Oneri derivanti dal trattamento di maternità	232
delle collaboratrici coordinate e continuative	232
Disposizioni in vigore	233
Disposizioni abrogate	236
Disposizioni regolamentari di attuazione	238
Entrata in vigore	239
Allegato A	239
Allegato B	241
Allegato C	242
Allegato D	243
Le guide degli alberghi	245
Annotazioni	247

Premessa

Le dinamiche demografiche e l'evoluzione della società nel corso degli ultimi decenni hanno reso necessaria una rivisitazione della normativa in materia di tutela della maternità nella direzione di una maggiore integrazione tra vita familiare e vita professionale e della redistribuzione dei ruoli familiari.

Le innovazioni introdotte dalla legislazione più recente vanno verso la conciliazione delle esigenze di cura della famiglia, che non riguardano esclusivamente la madre lavoratrice, con le esigenze del mondo delle imprese, configurando un rapporto di lavoro nuovo e maggiormente flessibile.

Permangono, peraltro, tutte le contraddizioni di un sistema che – a fronte della primaria ed indiscutibile esigenza di tutela della famiglia – scarica sulla singola impresa oneri di competenza dell'intera collettività.

Per agevolare l'imprenditore nel suo approccio con la nuova disciplina, abbiamo realizzato questa guida, con l'auspicio di rispondere con efficacia alle esigenze degli albergatori.

Bernabò Bocca
Presidente Federalberghi



Introduzione

L'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53¹, ha delegato il Governo ad emanare un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità.

Il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151², risultante dall'esercizio della delega, 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, facendo salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

L'esigenza di coordinamento delle oltre venticinque norme previgenti al testo unico nasce dal bisogno di rivisitare l'intera materia del sostegno alla maternità alla luce delle profonde novità apportate dalla legge n. 53 e quindi dall'opportunità di delineare una nuova architettura giuridica idonea a recepire in modo sistematico i principi della nuova legge.

Nonostante il titolo ed il testo non lo esplicitino, la legge n. 53 del 2000 attua la direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3

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 (Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, n. 60)

² Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, suppl. ord.)

giugno 1996³ sui congedi parentali. Come si avrà modo di vedere, si tratta di un provvedimento che innova vaste parti della disciplina sulla maternità, introducendo nel nostro ordinamento previsioni legislative anche in materia di congedi di formazione, congedi di cura, fino ad arrivare alle banche del tempo ed all'armonizzazione dei tempi delle città.

Di queste ultime previsioni il decreto legislativo n. 151 del 2001 non parla, trattandosi, secondo quanto disposto dal legislatore delegato, di un testo unico delle norme in materia di maternità e paternità.

Le profonde innovazioni giuridiche della legge n. 53, recepite dal testo unico, devono essere lette in un'ottica di adattamento del sistema giuridico alla nuova realtà economica e sociale del nostro paese.

Nella società attuale, la lavoratrice madre viene postulata come particolarmente penalizzata, in quanto privata della "rete solidale" rappresentata dall'ampia cerchia di familiari che ai nostri giorni coincide il più delle volte con i soli nonni.

Partendo da questo assunto, l'intento del legislatore è quello di salvaguardare l'essenziale funzione della donna all'interno della famiglia e contemperare le esigenze lavorative della madre configurando un rapporto di lavoro nuovo e maggiormente flessibile.

Il legislatore si prefigge di raggiungere tali obiettivi sia riequilibrando i ruoli dei genitori all'interno della famiglia, sia

³ direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee 19 giugno 1996, n.145)

modificando il rapporto tra la lavoratrice e il datore di lavoro, rendendolo meno conflittuale e maggiormente flessibile e riservando all'autonomia di entrambe le parti la possibilità di regolamentare gli interessi reciproci laddove la tutela della madre e del nascituro sia assicurata.

Il disegno giuridico della nuova normativa mira a che la maternità non debba più essere vista come un limite per le donne né percepita come un onere per il datore di lavoro.

tutela della maternità e paternità responsabile

La nuova normativa si prefigge di incentivare la parità tra uomo e donna nel soddisfacimento dei bisogni della prole prevedendo la possibilità che il padre possa legittimamente sospendere la propria attività lavorativa per rispondere alle necessità familiari.

Il legislatore raggiunge tale intento differenziando la tutela della salute della donna e del nascituro, che si manifesta nel momento della gestazione, dalla tutela dell'interesse complessivo della famiglia (nel cui ambito rientra la cura della prole) che si manifesta nel momento successivo al parto.

La tutela diretta della salute della donna e del nascituro è riservata alla madre (congedo di maternità) e in via suppletiva al padre (congedo di paternità) quando ricorrono circostanze che ne impediscano l'esercizio da parte della madre.

La cura della prole rientra in un ambito di tutela giuridica non più di esclusivo interesse della madre ma dell'intera

famiglia, quindi giuridicamente esercitabile da entrambe i genitori, da qui la dizione di “congedi parentali”.

L'istituto dei congedi parentali, introdotto dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, rappresenta uno strumento di contemperamento dei doveri familiari e delle esigenze di lavoro di entrambi i genitori: essi sono liberi di far fronte alle esigenze familiari nel modo che ritengono maggiormente opportuno.

La duttilità dell'istituto permette di privilegiare nel caso specifico gli impegni di lavoro del genitore, sia esso madre o padre, e conseguentemente riserva solo alla loro valutazione chi dei due dovrà richiedere il congedo nel caso concreto.

Inoltre, la possibilità del padre di usufruire dei congedi parentali alleviando i carichi di famiglia della madre rappresenta il presupposto sostanziale affinché vengano meno le discriminanti di genere che caratterizzano la prestazione femminile all'interno del mercato del lavoro.

congedi parentali ed esigenze produttive aziendali

Si è accennato a come la legge n. 53 si preoccupi di tutelare la maternità mediante istituti giuridici tali da non ingessare il rapporto di lavoro tra la lavoratrice e il datore di lavoro.

L'intento dichiarato è quello di contemperare un giusto riconoscimento delle prerogative della lavoratrice senza onerare eccessivamente l'impresa.

Per raggiungere questo obiettivo, la nuova legge fornisce all'imprenditore una serie di istituti giuridici che permettono

sia di utilizzare la lavoratrice in stato di gravidanza in modo diverso e più adeguato⁴, sia di sostituirla tramite lavoratore a termine o temporaneo durante il periodo di congedo della lavoratrice madre⁵.

Al divieto di lavoro della donna nel periodo che va dal secondo mese precedente la data del parto presunto al terzo mese successivo (congedi di maternità) corrisponde uno speculare diritto del datore di lavoro di assumere personale con contratto a tempo determinato o lavoratore temporaneo per sostituire la lavoratrice⁶.

Sempre nella logica di una maggiore elasticità del rapporto di lavoro deve essere intesa la flessibilità dell'astensione obbligatoria che permette alla madre di posticipare di un mese l'inizio dell'assenza dal lavoro qualora non ricorrano determinate condizioni⁷.

La tutela della salute della lavoratrice in stato di gravidanza è garantita da una serie di norme che permette al datore di lavoro di adeguare la prestazione della lavoratrice commisurandola alle proprie possibilità ed alla sua sicurezza mediante lo spostamento della donna ad altre mansioni (equivalenti o superiori) e alla modificazione temporanea delle condizioni e dell'orario di lavoro della lavoratrice⁸.

⁴ articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 12, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁵ articolo 4, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁶ articolo 4, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁷ articolo 20, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸ articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 12, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

La nuova disciplina risponde con la flessibilità delle soluzioni offerte al rischio di non considerare la prestazione della donna (necessariamente ridotta nel momento della gravidanza) unicamente come un onere eccessivo per l'azienda o un costo aggiunto tale da disincentivare l'assunzione in vista di una futura gravidanza.

In questo senso, il legislatore ha percepito il rischio che il più incisivo fattore di discriminazione di genere deriva non dalla carente tutela della donna in materia di sostegno alla maternità ma – paradossalmente - da una eccessiva tutela della maternità e da un conseguente aumento dei costi delle aziende che si concretizza nella dissuasione all'assunzione.

In tal caso, la posizione “debole” della donna non potrebbe essere rafforzata esclusivamente da una tutela giuridicamente forte, ma da una normativa che preservi la capacità di lavoro della lavoratrice abbinandola alla tutela della salute della madre e del nascituro.

Il legislatore, partendo da tali considerazioni, prevede da una parte le ipotesi inderogabili nelle quali il lavoro della lavoratrice madre debba essere sospeso obbligatoriamente (congedi di maternità) e definisce le attività vietate alle donne in stato di gravidanza (lavori vietati) dall'altra parte non intende gravare ulteriormente il rapporto di lavoro riservando all'autonomia della donna (flessibilità del congedo di maternità) e del datore di lavoro la possibilità di modificarlo nella prestazione per rispondere alle reciproche esigenze⁹.

⁹ articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 12, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

La tutela della salute della lavoratrice¹⁰

L'articolo 6, commi 1 e 2, del testo unico prescrive le misure per la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

La lavoratrice è obbligata a comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena esso venga accertato¹¹.

lavori vietati¹²

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri¹³.

¹⁰ capo II, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹¹ articolo 8, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹² articolo 7, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 3, decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 “Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento” (Gazzetta Ufficiale 21 dicembre 1996, n. 299); articolo 12, comma 3, legge 8 marzo 2000, n. 53

¹³ tali lavori sono indicati dall'articolo 5, decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 “Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri” (Gazzetta Ufficiale 16 marzo 1977, n. 72).

Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti fisici, chimici o biologici¹⁴.

Per il periodo per il quale è previsto tale divieto la lavoratrice è addetta ad altre mansioni¹⁵.

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 donna¹⁶.

L'inosservanza delle disposizioni relative ai lavori vietati è punita con l'arresto fino a sei mesi¹⁷.

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

Qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori, ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta¹⁸, in conformità alla regola vigente per la generalità dei lavoratori¹⁹.

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può

¹⁴ articolo 7, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁵ articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶ articolo 7, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷ articolo 7, comma 7, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁸ articolo 7, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁹ articolo 13, legge 20 maggio 1970, n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131)

disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio²⁰.

valutazione dei rischi²¹

Il datore di lavoro, nell'ambito dell'attività generale di valutazione dei rischi²², valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare quelli derivanti da esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare²³.

Analogamente, l'obbligo generale di informazione²⁴ comprende l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate²⁵.

Se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro deve

²⁰ articolo 7, comma 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹ articolo 11, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 4, decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645

²² ai sensi dell'articolo 4, comma 1, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 97/42/CE e 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" (Gazzetta Ufficiale 12 novembre 1994, n. 265, suppl. ord.)

²³ articolo 11, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁴ articolo 21, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

²⁵ articolo 11, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

adottare le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro²⁶.

Nel caso in cui ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro deve adibire la lavoratrice ad altre mansioni, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro²⁷, che può disporre l'interdizione dal lavoro²⁸.

controlli prenatali²⁹

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.

Per la fruizione di tali permessi, le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita domanda e successivamente agli accertamenti dovranno presentare la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

²⁶ articolo 12, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 5, decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645

²⁷ articolo 12, comma 2, e articolo 7, commi 3, 4 e 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁸ articolo 12, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6, comma 1, e articolo 17, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁹ articolo 14, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645

Il congedo di maternità³⁰

generalità

Per “congedo di maternità” si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice³¹.

La legge infatti proibisce di adibire al lavoro le donne³²:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto in materia di flessibilità del congedo per maternità;
- 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.

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 pregiudizievoli³³.

³⁰ capo III, decreto legislativo n. 151 del 2001

³¹ articolo 2, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 151 del 2001

³² articolo 16, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 4, commi 1 e 4, legge 30 dicembre 1971, n. 1204 “Tutela delle lavoratrici madri” (Gazzetta Ufficiale 18 gennaio 1972, n. 14)

³³ il Ministro del lavoro, con proprio decreto, determina l'elenco dei lavori gravosi e pregiudizievoli

L'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro³⁴, che può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino a due mesi la data presunta del parto, per uno o più periodi per i seguenti motivi³⁵:

- 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.

I provvedimenti dei servizi ispettivi di cui sopra sono definitivi³⁶. L'inosservanza delle disposizioni richiamate è punita con l'arresto fino a sei mesi³⁷.

interruzione della gravidanza³⁸

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è considerata a tutti gli effetti come malattia³⁹.

³⁴ articolo 17, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

³⁵ articolo 17, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

³⁶ articolo 17, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

³⁷ articolo 18, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 31, comma 1, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

³⁸ articolo 19, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 20, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

³⁹ articolo 19, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 4, 5 e 6, legge 22 maggio 1978, n. 194

La pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza è la reclusione da tre mesi a due anni⁴⁰. Tale pena è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro⁴¹.

*flessibilità del congedo*⁴²

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 e il medico competente attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro⁴³.

Si tratta di una possibilità introdotta dalla legge n. 53 del 2000 che dà facoltà alla lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto.

Tale norma, in concreto, “autorizza la lavoratrice a posticipare la regolare fruizione del congedo fino al periodo massimo di un mese, permettendole anche una modulazione della flessibilità all'interno di tutto il periodo intermedio,

⁴⁰ articolo 17, comma 1, legge 22 maggio 1978, n. 194; la pena prevista dall'articolo 17, comma 2, legge 22 maggio 1978, n. 194 per chiunque cagiona ad una donna per colpa un parto prematuro è la stessa prevista per l'interruzione della gravidanza (la reclusione da tre mesi a due anni), diminuita fino alla metà

⁴¹ articolo 17, comma 3, legge 22 maggio 1978, n. 194

⁴² articolo 20, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 4 bis, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 12, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53

⁴³ articolo 20, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

anche fino ad un minimo di un solo giorno. (...) La scelta di permanere in servizio per uno o più giorni si riflette automaticamente sull'astensione successiva al parto, che si prolungherà del periodo lavorato in precedenza oltre il settimo mese di gestazione⁴⁴.

Il Ministero del lavoro ha recentemente fornito precisazioni circa i presupposti necessari per poter esercitare tale facoltà, che sono i seguenti⁴⁵:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro;
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto, nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

⁴⁴ Il congedo di maternità e paternità, di Fabrizio Amato, in I nuovi congedi, di Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), Il Sole 24 Ore, Milano, 2001

⁴⁵ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

Le lavoratrici interessate al rilascio della certificazione sanitaria devono fornire tutte le informazioni riguardo le condizioni richieste, esibendo eventualmente copia del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro, adottato dall'Ispettorato del lavoro.

Più in particolare, secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, la legge non introduce una nuova specifica ipotesi di sorveglianza medica, ma intende tener conto delle situazioni lavorative per le quali la legislazione di salute e sicurezza sul lavoro già richiede una sorveglianza sanitaria⁴⁶.

In ogni caso, la lavoratrice interessata è tenuta a richiedere la certificazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale.

Per "medico specialista" si intende il medico ostetrico-ginecologo del Servizio sanitario nazionale. Per quanto attiene al "medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro", questi va identificato con quello nominato dal datore di lavoro⁴⁷.

Nel caso di assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, il medico specialista sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime una valutazione ai fini della tutela della gestante e del nascituro⁴⁸.

Per avvalersi della opzione di flessibilità dell'astensione obbligatoria, la lavoratrice deve presentare domanda al proprio datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di

⁴⁶ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

⁴⁷ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

⁴⁸ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

maternità, corredata delle certificazioni sanitarie, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza⁴⁹.

Naturalmente, nel caso in cui sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche indichino l'assenza di rischi per la gestante⁵⁰.

Sulla scorta del pronunciamento ministeriale, anche l'INPS ha fornito alcune indicazioni operative riguardo l'ipotesi di flessibilità dell'astensione, in particolare⁵¹:

- il periodo minimo obbligatorio di astensione prima della data presunta del parto è di un mese; è evidente perciò che per il periodo di "flessibilità" dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese;
- il periodo di flessibilità, quand'anche questa sia stata già accordata, può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto), su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti; in queste ipotesi la flessibilità consisterà nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data presunta del parto.

⁴⁹ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

⁵⁰ Ministero del lavoro, circolare 7 luglio 2000, n. 43

⁵¹ INPS, circolare 4 settembre 2000, n. 152

*adozioni e affidamenti preadottivi*⁵²

Il congedo di maternità 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'affidamento⁵³.

Il congedo dovrà essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia d'adozione⁵⁴.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali⁵⁵, il congedo di maternità spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età⁵⁶.

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 retribuzione⁵⁷.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero⁵⁸.

⁵² articolo 26, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6, comma 1, legge 9 dicembre 1977, n. 903

⁵³ articolo 26, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁵⁴ articolo 26, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁵⁵ titolo III, legge 4 maggio 1983, n. 184

⁵⁶ articolo 27, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁵⁷ articolo 27, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁵⁸ articolo 27, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro dei due mesi precedenti la data presunta del parto, 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 previsione⁶⁰.

Successivamente, la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva⁶¹.

In appendice sono allegati i moduli “Mod. MAT” e “Mod. AST. FAC.” predisposti dall'INPS per le domande di “congedo parentale”⁶². I modelli sono stati predisposti per le domande delle lavoratrici dipendenti ed autonome e dei lavoratori dipendenti per i propri figli o per minori da loro avuti in adozione o in affidamento (anche provvisorio), nazionali e internazionali secondo le nuove procedure sulla adozione internazionale⁶³.

⁵⁹ articolo 21, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 4, comma 5, e 28, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

⁶⁰ articolo 21, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁶¹ articolo 21, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 46 decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445

⁶² INPS, circolare 11 maggio 2001, n. 103

⁶³ legge 31 dicembre 1998, n. 476 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione per la tutela dei minori e la cooperazione in materia di adozione internazionale, fatta a l'Aja il 29 maggio 1993. Modifiche alla legge 4 maggio 1983, n. 184, in tema di adozione di minori stranieri” (Gazzetta Ufficiale 12 gennaio 1999, n. 8)

*trattamento economico e normativo*⁶⁴

Per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione, anche in casi di interdizione dal lavoro disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro⁶⁵.

L'indennità, a carico dell'INPS⁶⁶, deve essere anticipata dal datore di lavoro⁶⁷. L'importo anticipato è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

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 ferie⁶⁸.

Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti⁶⁹.

⁶⁴ articolo 22, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 3, comma 2, legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 6, commi 4 e 5, decreto legge 20 maggio 1993, n. 148

⁶⁵ articolo 22, comma 1, articolo 7, comma 6 e articolo 12, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁶⁶ articolo 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833

⁶⁷ secondo le modalità previste dall'articolo 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33

⁶⁸ articolo 22, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001. Gli stessi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità (articolo 22, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, legge 23 luglio 1991, n. 223)

⁶⁹ articolo 22, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità⁷⁰.

*calcolo dell'indennità*⁷¹

Per determinare la misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

A questo 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 lavoratrice⁷².

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 malattia⁷³.

La retribuzione media globale giornaliera è l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel quale ha avuto inizio il congedo⁷⁴.

⁷⁰ articolo 22, comma 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁷¹ articolo 23, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 16, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

⁷² articolo 23, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁷³ articolo 23, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁷⁴ articolo 23, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

La retribuzione media globale giornaliera è determinata a seconda della qualifica delle lavoratrici in base ai seguenti criteri⁷⁵.

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera delle lavoratrici con qualifica di impiegate è necessario:

- a) determinare la retribuzione lorda del mese precedente quello di inizio dell'astensione obbligatoria;
- b) determinare il rateo mensile lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione corrente mensile (tredicesima ed altre eventuali mensilità, premi, ecc.);
- c) sommare gli importi di cui alle precedenti lettere a) e b) e dividere il risultato per 30: il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità. Se l'impiegata, per effetto di assenza senza diritto alla retribuzione, non ha compiuto l'intero mese di attività, per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera è necessario:
- d) dividere la retribuzione lorda spettante per le giornate di lavoro prestato nel mese per il numero delle giornate stesse incluse le domeniche e le festività retribuite;
- e) dividere per 30 il rateo mensile lordo di cui alla precedente lettera b);
- f) sommare i risultati delle divisioni di cui alle lettere d) ed e): il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità.

⁷⁵ INPS, circolare 26 gennaio 1982, n. 134382

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera delle lavoratrici con qualifica di operaie è necessario:

- a) determinare la retribuzione lorda percepita per il mese (se il periodo di paga è mensile) o per le quattro settimane (se il periodo di paga è settimanale) immediatamente precedente il periodo di paga nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria;
- b) determinare il rateo mensile (anche se il periodo di paga è settimanale) lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione mensile o settimanale (tredicesima mensilità, premi, ecc.);
- c) determinare il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite comprese nel mese o nelle quattro settimane considerate (ad esempio, festività godute, permessi retribuiti, nonché la sesta giornata in caso di settimana corta, ferma restando l'esclusione delle eventuali giornate di malattia anche se per tali giornate la lavoratrice ha percepito una retribuzione ad integrazione dell'indennità di malattia);
- d) dividere l'importo di cui alla lettera a) per il numero delle giornate di cui alla lettera c);
- e) dividere l'importo di cui alla lettera b) per 25;
- f) sommare gli importi risultanti dalle divisioni di cui alle lettere d) ed e): il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità.

Le modalità di calcolo sopra illustrate devono essere parzialmente modificate, qualora la lavoratrice, per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale, effettui un orario medio di lavoro inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria.

In tale ipotesi il dato retributivo di cui alla precedente lettera d) deve essere determinato dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuate e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere previste dal contratto stesso⁷⁶.

In caso di astensione obbligatoria dal lavoro riguardante lavoratrici con qualifica di operaie retribuite in misura fissa mensilizzata indipendentemente dalle ore di lavoro compiute, la retribuzione media del mese precedente è determinata dividendo per il divisore fisso 26 la retribuzione complessiva del mese considerato purché interamente lavorato: se detto mese non è stato interamente lavorato la relativa media deve essere determinata secondo i criteri di cui al precedente paragrafo, lettere a), c) e d).

Restano ferme, in ogni caso, le modalità di calcolo del rateo mensile degli emolumenti a carattere ricorrente e le altre operazioni illustrate in precedenza.

La retribuzione media globale giornaliera delle apprendiste viene determinata secondo i criteri previsti per le lavoratrici con qualifica operaia appartenenti al settore e categoria delle medesime aventi titolo all'indennità di maternità.

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività

⁷⁶ articolo 16, comma 4, lettera b), legge 30 aprile 1969, n. 153 "Revisione degli ordinamenti pensionistici e norme in materia di sicurezza sociale" (Gazzetta Ufficiale 30 aprile 1969, n. 111)

dell'azienda o scadenza del termine del contratto di lavoro, che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità⁷⁷.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione o 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 giorni⁷⁸.

Ai fini del computo di tale periodo, 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 verticale⁷⁹.

Se il congedo di maternità ha 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 disoccupazione⁸⁰.

⁷⁷ articolo 24, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 17, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dall'articolo 6, comma 3, legge 19 luglio 1993, n. 236

⁷⁸ articolo 24, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁷⁹ articolo 24, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸⁰ articolo 24, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

La lavoratrice, che si trova nelle condizioni sopra indicate, ma che non è in godimento della indennità di 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 settimanali⁸¹.

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, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità⁸².

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità⁸³.

⁸¹ articolo 24, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸² articolo 24, comma 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸³ articolo 24, comma 7, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, legge 23 luglio 1991, n. 223 "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro" (Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, suppl. ord.)

*trattamento previdenziale*⁸⁴

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 stessa⁸⁵.

I periodi corrispondenti al congedo di maternità, 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 lavoro⁸⁶.

⁸⁴ articolo 25, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 2, commi 1, 4 e 6, decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564 “Attuazione della delega conferita dall'art. 1, comma 39, della legge 8 agosto 1995, n. 335, in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa per periodi non coperti da contribuzione” (Gazzetta Ufficiale 31 ottobre 1996, n. 256, suppl. ord.)

⁸⁵ articolo 25, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸⁶ articolo 25, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

Il congedo di paternità⁸⁷

generalità

Per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruita in alternativa al congedo di maternità⁸⁸.

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 o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre⁸⁹.

Si tratta di un'altra importante innovazione normativa introdotta dalla legge n. 53 del 2000. Per il padre lavoratore viene introdotta la facoltà, a determinate condizioni, di avvalersi del diritto all'astensione nei tre mesi (e nell'intera parte residua non fruita dalla madre) successivi alla nascita del figlio.

Tale possibilità deve intendersi riferita al solo periodo di astensione successivo alla nascita del bambino, poiché l'astensione pre-parto è riservata alla madre.

“Il diritto al congedo di paternità non è in partenza un diritto proprio e autonomamente azionabile e rivendicabile dal

⁸⁷ capo IV, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸⁸ articolo 2, comma 1, lettera b), decreto legislativo n. 151 del 2001

⁸⁹ articolo 28, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6-bis, commi 1 e 2, legge 9 dicembre 1977, n. 903

padre del bambino⁹⁰, ma lo diventa al verificarsi delle tre situazioni previste dalla legge di morte o grave infermità della madre, di abbandono o di affidamento esclusivo al padre.

Il lavoratore che intende avvalersi di questo diritto deve presentare al datore di lavoro la relativa certificazione.

In caso di abbandono, può bastare l'autocertificazione, da rendersi ai sensi dell'articolo 47, decreto presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, del padre lavoratore⁹¹.

In materia di adozioni ed affidamenti⁹², i congedi di maternità⁹³ qualora non vengano chiesti dalla lavoratrice, spettano, alle medesime condizioni, al padre lavoratore.

trattamento economico, normativo e previdenziale⁹⁴

Il trattamento economico, normativo e previdenziale spettante al padre lavoratore è uguale a quello previsto per la madre lavoratrice.

⁹⁰ Il congedo di maternità e paternità, di Fabrizio Amato, in Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), 2001, cit.

⁹¹ articolo 28, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁹² articolo 31, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁹³ articolo 26, comma 1; articolo 27, commi 1 e 2; articolo 28, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁹⁴ articoli 29 e 30, decreto legislativo n. 151 del 2001;

Il congedo parentale⁹⁵

*generalità*⁹⁶

Per “congedo parentale” si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore⁹⁷.

La dizione congedo parentale, mutuata dal diritto comunitario, sostituisce la precedente “astensione facoltativa” intendendo per questa via sancire “l'abbandono della logica dell'astensione dal lavoro come prerogativa femminile (...) per giungere a dare effettività al principio della parità sostanziale fra uomo e donna (...) ed attuare così i principi costituzionali contenuti nel secondo comma dell'articolo 37 e quelli del codice civile laddove riconosce ai coniugi stessi diritti e medesimi doveri (articolo 143) e richiama entrambi all'obbligo di mantenere, istruire ed educare la prole (articolo 147)”⁹⁸.

Prima dell'emanazione della legge n. 53 del 2000, il congedo doveva essere utilizzato entro il primo anno di vita del figlio. La nuova normativa prevede un periodo molto più lungo per l'esercizio del diritto: fino agli otto anni del bambino.

La madre e il padre hanno adesso diritto ad astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino per un

⁹⁵ capo V, decreto legislativo n. 151 del 2001

⁹⁶ articolo 32, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 1, comma 4, e articolo 7, commi 1, 2 e 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

⁹⁷ articolo 2, comma 1, lettera c), decreto legislativo n. 151 del 2001

⁹⁸ Il congedo parentale, di Maria Luisa Vallauri, in Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), 2001, cit.

periodo complessivo continuativo o frazionato, di dieci mesi, elevabili in alcuni casi ad undici.

In particolare, la madre lavoratrice, trascorso il periodo previsto per l'astensione obbligatoria dopo il parto, può fruire entro l'ottavo anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, dell'ottavo compleanno) di un periodo di astensione facoltativa, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi ed il padre lavoratore di una astensione facoltativa, continuativa o frazionata non superiore a sei mesi, elevabili a sette, sempre entro l'ottavo anno di età del bambino⁹⁹.

Si tratta della novità di maggior rilievo introdotta dalla legge n. 53 del 2000 e sistematizzata dal decreto legislativo n. 151 del 2001.

L'astensione facoltativa può essere utilizzata da entrambi i genitori contemporaneamente ed il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari c.d. per allattamento, previsti dall'articolo 10 della legge n. 1204 del 1971¹⁰⁰.

Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere i dieci mesi. Tuttavia, nel caso in cui il padre abbia fruito del congedo parentale per un periodo non inferiore a tre mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, può ricorrervi fino a sette mesi. In tal caso, i mesi complessivi di congedo parentale previsti per i due genitori possono arrivare a undici.

⁹⁹ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹⁰⁰ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

I periodi di congedo parentale possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando che:

- a) la madre non può comunque superare i sei mesi di astensione;
- b) l'elevazione a sette mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i quattro mesi di astensione.

Il genitore solo¹⁰¹ ha diritto ad un periodo continuativo o frazionato fino a dieci mesi.

Per la elevazione del periodo fino a dieci mesi, va presa in considerazione anche la situazione di genitore solo che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (sei mesi per la madre e sette per il padre), ma nel calcolo dei dieci mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori¹⁰².

In caso di fruizione frazionata dell'astensione, la frazionabilità va comunque intesa nel senso che tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di astensione facoltativa deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro .

Una delle novità introdotte dalla nuova normativa è data dal fatto che il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto¹⁰³.

¹⁰¹ la situazione di genitore solo può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale

¹⁰² INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹⁰³ articolo 3, comma 1, legge n. 53 del 2000

Riassumendo, entro i limiti ricordati, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità ;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Secondo l'interpretazione fornita dall'INPS, la norma che stabilisce che il diritto del genitore di astenersi dal lavoro ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto è da intendersi riferita ai padri lavoratori dipendenti, considerato che alle madri lavoratrici dipendenti - escluse le lavoratrici a domicilio e quelle addette ai servizi domestici e familiari - è già riconosciuto, in base alla normativa precedente, un proprio diritto all'astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto del padre.

In sostanza, anche i padri lavoratori dipendenti - esclusi quelli a domicilio e quelli addetti ai servizi domestici - hanno ora un proprio diritto alla astensione facoltativa, indipendentemente dall'esistenza o meno di un diritto della madre, la quale, pertanto, può essere anche non lavoratrice.

Il lavoratore interessato dovrà comunicare al datore di lavoro l'intenzione di avvalersi del congedo con un preavviso minimo di quindici giorni. I contratti collettivi stabiliscono modalità e criteri del preavviso¹⁰⁴.

¹⁰⁴ articolo 32, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

È importante evidenziare che la legge non fornisce al datore di lavoro nessun meccanismo di verifica per accertare la legittimità del godimento delle diverse modalità di astensione dal lavoro connesse alla nascita e/o all'ingresso in famiglia del figlio.

Di fatto, il legislatore “non ha provveduto a stabilire se e con quali mezzi l'imprenditore possa accertare l'effettiva esistenza del diritto del genitore lavoratore a sospendere la propria prestazione e il corretto utilizzo del congedo da parte sua per accudire il figlio”¹⁰⁵.

Si tratta cioè di conoscere l'effettivo periodo di congedo che ancora può essere fruito dal lavoratore sia in relazione al tempo già utilizzato, sia in relazione ai periodi di astensione goduti dall'altro genitore.

Il datore di lavoro che debba determinare quanto è stato assente a tale titolo il coniuge del proprio dipendente dovrà ricorrere alla collaborazione del proprio dipendente e dell'altro datore di lavoro secondo le indicazioni fornite dall'INPS¹⁰⁶, che tramite le proprie istruzioni ha colmato la lacuna normativa riguardante questo aspetto.

L'inosservanza delle disposizioni relative all'esercizio del diritto di assenza dal lavoro per i congedi parentali è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Il congedo parentale, di Maria Luisa Vallauri, in Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), 2001, cit.

¹⁰⁶ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109, par. 1.5

¹⁰⁷ articolo 38, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 31, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

il congedo parentale per i genitori di un bambino con handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di un bambino con handicap in situazione di gravità¹⁰⁸, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati¹⁰⁹. Il prolungamento decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente¹¹⁰.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi per il figlio con un handicap grave, previsti dall'articolo 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001.

il congedo parentale per i genitori adottivi

Il congedo parentale spetta anche per le adozioni e gli affidamenti¹¹¹, anche internazionali¹¹².

¹⁰⁸ articolo 4, comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" (Gazzetta Ufficiale 17 febbraio 1992, n. 39, suppl. ord.)

¹⁰⁹ articolo 33, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 33, commi 1 e 2, legge 5 febbraio 1992, n. 104; articolo 20, legge 8 marzo 2000, n. 53

¹¹⁰ articolo 33, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹¹¹ articolo 36, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6, comma 2, legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 33, comma 7, legge 5 febbraio 1992, n. 104; articolo 3, comma 5, legge 8 marzo 2000, n. 53

¹¹² articolo 37, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6, comma 2, legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 31, comma 3, lettera n),e articolo 39-quater, lettera b), legge 4 maggio 1983, n. 184

Il limite di età - previsto dall'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 151 - per il riconoscimento dell'indennità del 30% della retribuzione a fronte della fruizione del congedo parentale è elevato a sei anni¹¹³.

In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare¹¹⁴.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il bambino abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso nel nucleo familiare¹¹⁵.

Precedentemente all'emanazione del decreto legislativo n. 151, l'INPS aveva chiarito alcuni aspetti della materia in conseguenza dell'entrata in vigore della legge n. 53 del 2000¹¹⁶.

L'articolo 3, comma 5, della legge n. 53 del 2000, stabilisce che le disposizioni in materia di congedi parentali si applicano anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari.

Pertanto, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali¹¹⁷.

Inoltre – ad avviso dell'INPS - è da considerare tacitamente abrogato il comma 2 dell'articolo 6 della legge n. 903 del

¹¹³ articolo 36, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹¹⁴ articolo 36, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹¹⁵ articolo 36, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹¹⁶ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹¹⁷ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

1977 nella parte in cui prevedeva che la lavoratrice potesse avvalersi del diritto alla astensione facoltativa entro un anno dall'effettivo ingresso nella famiglia del bambino di età non superiore ai tre anni¹¹⁸.

Resta fermo, invece, quanto previsto al comma 1 del suddetto articolo 6 relativamente al diritto della madre adottiva o affidataria alla astensione obbligatoria per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento non abbia superato i sei anni di età; resta altresì fermo l'analogo diritto del padre adottivo o affidatario alla astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne o sia deceduta, oppure il bambino sia affidato in via esclusiva al padre¹¹⁹.

Nel caso in cui l'astensione (sia quella obbligatoria che quella facoltativa) sia stata usufruita per intero in seguito ad un provvedimento di affidamento preadottivo, non potrà essere riconosciuta una nuova indennità per astensione (rispettivamente obbligatoria e facoltativa) in conseguenza del provvedimento di adozione che faccia seguito a quello di affidamento¹²⁰.

¹¹⁸ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹¹⁹ Corte costituzionale, sentenza n. 341 del 1991

¹²⁰ INPS, circolare 6 giugno 2000, 109

*trattamento economico, normativo e previdenziale*¹²¹

Per i periodi di congedo parentale, al lavoratore è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi¹²².

L'indennità è calcolata e corrisposta secondo le modalità previste dalla legge per l'indennità di maternità, con l'esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità ed agli altri premi, mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati¹²³.

Il trattamento viene applicato anche per tutto il periodo di prolungamento del congedo per genitori con figli portatori di handicap gravi¹²⁴.

Per gli ulteriori periodi di congedo è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del richiedente 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 minimo¹²⁵.

¹²¹ articoli 34 e 35, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 15, commi 2, lettere a) e b) e 4, e 7, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articoli 2, commi 2, 3 e 5, decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564

¹²² articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹²³ articolo 34, commi 1 e 4, ed articolo 23, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹²⁴ articolo 34, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹²⁵ articolo 34, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

Il limite di reddito annuo è stabilito ogni anno dall'INPS¹²⁶ e dà diritto alla indennità di astensione facoltativa nel caso in cui il reddito individuale del richiedente sia inferiore a detto importo¹²⁷.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia¹²⁸.

In materia di trattamento economico dei congedi parentali, l'INPS ha diramato le seguenti istruzioni operative¹²⁹.

L'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione è riconosciuta:

A - senza condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo complessivo tra i genitori di sei mesi:

- 1) per i genitori naturali, fino al terzo anno di vita del bambino¹³⁰;
- 2) per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino al sesto anno di età¹³¹;
- 3) per i genitori adottivi o affidatari di bambini adottati tra i sei e i dodici anni, entro i tre anni successivi all'ingresso in famiglia;

¹²⁶ INPS, circolare 26 marzo 2001, n. 73

¹²⁷ il valore definitivo del trattamento minimo pensionistico annuo per il 2001 era pari a 9.624.550 lire. Pertanto, il richiedente periodi di astensione facoltativa nell'anno 2001 aveva diritto alla indennità se il proprio reddito individuale era inferiore a lire 24.061.375 (= 9.624.550 x 2,5)

¹²⁸ articolo 34, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹²⁹ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹³⁰ e cioè fino al giorno, compreso, del terzo compleanno

¹³¹ e cioè fino al giorno, compreso, del sesto compleanno

B - subordinatamente a determinate condizioni di reddito, per un periodo di astensione facoltativa massimo fino a dieci (o undici) mesi.

L'indennità pari al 30% può essere erogata anche al di fuori dei casi di cui alla lettera A), sempre che il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, fermi restando i massimi fruibili individualmente e complessivamente e con i seguenti limiti temporali:

- 1) per i genitori naturali, fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, dopo che i genitori stessi abbiano già fruito di sei mesi complessivi di astensione entro il terzo anno di età del bambino, oppure, dopo il compimento del terzo anno, per i periodi eventualmente ancora non fruiti;
- 2) per i genitori adottivi o affidatari quando l'astensione, fermi restando i requisiti di diritto, viene richiesta o prosegua dopo la fruizione dei primi sei mesi, tra i due genitori, oppure, per i periodi fino ai primi sei mesi, eventualmente non fruiti ma teoricamente spettanti, dopo il terzo anno dall'ingresso in famiglia.

L'importo del trattamento minimo pensionistico moltiplicato per 2,5, pertanto, va raffrontato con il reddito individuale dell'anno in cui l'astensione ha inizio e vale fino a quando la stessa non sia interrotta.

Il reddito individuale da prendere in considerazione è quello assoggettabile all'IRPEF, esclusa la prestazione di cui trattasi, percepito dal genitore richiedente nell'anno suddetto (quello, cioè, in cui inizia la prestazione o la frazione di essa), con esclusione:

- 1) del reddito della casa d'abitazione;
- 2) dei trattamenti di fine rapporto comunque denominati;

3) dei redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

L'indennità è erogabile per intero al semplice verificarsi della condizione di mancato superamento del limite anzidetto di 2,5 l'importo minimo pensionistico.

Come per l'integrazione al minimo va dichiarato il reddito individuale presunto per l'anno di riferimento (anno in corso), con necessità di dichiarazione definitiva - ai fini degli eventuali conguagli, attivi o passivi - alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi: le agenzie INPS chiederanno pertanto a tempo debito apposita dichiarazione.

Per la individuazione della retribuzione da prendere a riferimento ai fini del calcolo dell'indennità, si deve tener conto che l'articolo 17, comma 4, della legge n. 53 del 2000, ha disposto l'abrogazione delle norme incompatibili con quelle della medesima legge.

Pertanto l'articolo 16, comma 1, della legge n. 1204 del 1971 è da considerare abrogato per la parte riferita al periodo retributivo da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità, con la conseguenza che ai sensi del nuovo articolo 15, comma 5, della stessa legge (applicabilità dei criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni di malattia, esclusi i ratei di mensilità aggiuntive) la retribuzione da prendere a riferimento è quella del periodo mensile o quattrisettimanale scaduto ed immediatamente precedente ciascun periodo di astensione richiesto, anche frazionatamente¹³².

¹³² INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

Per quanto riguarda il trattamento previdenziale dei congedi parentali, i periodi indennizzati nella misura del 30% della retribuzione (sei mesi complessivi tra i genitori fino a tre anni di vita del bambino) nonché i casi di prolungamento del congedo (in caso di minore con handicap in situazione di gravità) sono coperti da contribuzione figurativa¹³³. Non è richiesta, ai fini dell'accreditamento per il diritto alla pensione, nessuna anzianità contributiva pregressa¹³⁴.

I periodi di congedo parentale, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% 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 volontaria¹³⁵.

¹³³ articolo 35, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹³⁴ articolo 35, comma 1, e articolo 25, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹³⁵ articolo 35, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

Riposi e permessi¹³⁶

generalità

Il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici, 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 ore¹³⁷.

Tali periodi di riposo 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'azienda¹³⁸.

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 essa¹³⁹.

I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore nei casi in cui¹⁴⁰:

- a) i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

¹³⁶ capo VI, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹³⁷ articolo 39, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 10, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

¹³⁸ articolo 39, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹³⁹ articolo 39, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁴⁰ articolo 40, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 6 ter, legge 9 dicembre 1977, n. 903

- c) la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) per morte o grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo¹⁴¹, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle sopra indicate, possono essere utilizzate anche dal padre. Si tratta di una delle innovazioni in materia di riposi giornalieri introdotte dalla legge n. 53 del 2000.

L'altra innovazione riguarda il completamento della tutela previdenziale in materia, che garantisce ora la contribuzione figurativa e la possibilità di riscatto o di versamento dei contributi¹⁴².

Per quanto riguarda il diritto del padre a fruire dei riposi in questione, l'INPS ha fornito disposizioni applicative¹⁴³, chiarendo che l'articolo 13 della legge n. 53 del 2000 prevede¹⁴⁴ la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire dei riposi di cui all'articolo 10 della legge 1204 del 1971 e del relativo trattamento economico:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre¹⁴⁵;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

¹⁴¹ articolo 41, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 10, comma 6, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

¹⁴² articolo 44, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 10, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 33, comma 4, legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁴³ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹⁴⁴ articolo aggiuntivo (6 ter) all'articolo 6, legge n. 903 del 1977

¹⁴⁵ alla situazione di affidamento al solo padre è equiparata quella di decesso o grave infermità della madre, indipendentemente dalla sua condizione di lavoratrice o meno (v. Corte costituzionale, sentenza n. 1 del 1987, ordinanza n. 144 del 1987)

Per i casi previsti dalle lettere a) e b) il diritto del padre lavoratore era già riconosciuto dalle precedenti disposizioni¹⁴⁶.

L'ipotesi della lettera b) è comprensiva anche del caso di lavoratrice dipendente che non si può avvalere dell'astensione facoltativa in quanto appartenente a categoria non avente diritto ai riposi in questione (lavoratrice domestica e a domicilio); non comprende, invece, il caso di madre che non se avvalga perché sta fruendo di astensione obbligatoria o facoltativa¹⁴⁷.

L'ipotesi introdotta dalla lett. c), invece, è innovativa, in quanto al padre lavoratore dipendente è riconosciuto il diritto ai riposi anche quando la madre, lavoratrice, non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc. È da ritenere escluso un diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa¹⁴⁸.

In merito al numero di ore di riposo spettanti al padre, si precisa che lo stesso ne può fruire in base al proprio orario giornaliero di lavoro¹⁴⁹.

In caso di parto plurimo, secondo l'articolo 3, comma 3, della legge n. 53, i periodi di riposo spettanti durante il primo anno di vita del bambino sono raddoppiati in caso di parto plurimo e le ore aggiuntive possono essere fruiti anche dal padre.

¹⁴⁶ da ultimo riepilogate con circolare INPS n. 182 del 4 agosto 1997, par. 10.3, lett. a)

¹⁴⁷ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹⁴⁸ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

¹⁴⁹ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

Le ore aggiuntive (due ore, ridotte a una se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Al di fuori della ipotesi di cui al capoverso precedente, ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di quattro ore o di due a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia pari o superiore a sei ore, ovvero sia inferiore a sei ore¹⁵⁰.

Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

La tabella riporta un esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

madre	padre	
orario lavoro di almeno	orario lavoro di almeno	orario lavoro inferiore a
6 ore giornaliere	6 ore giornaliere	6 ore giornaliere
4 ore	0 ore	0 ore
3 ore	1 ora	1 ora
2 ore	2 ore	1 ora
1 ora	3 ore	2 ore
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora
madre	padre	
orario lavoro inferiore a	orario lavoro di almeno	orario lavoro inferiore a
6 ore giornaliere	6 ore giornaliere	6 ore giornaliere
2 ore	0 ore	0 ore
1 ora	2 ore	1 ora
0 ore	4 ore	2 ore
astensione obbligatoria o facoltativa	2 ore	1 ora

¹⁵⁰ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ai riposi orari fino al compimento di un anno di età del bambino.

Poiché, come sopra detto, le disposizioni dell'articolo 3 della legge n. 53 del 2000, comprensive quindi di quelle relative ai riposi orari in caso di parto plurimo, si applicano anche ai genitori adottivi o affidatari, ne consegue che in caso di adozione o affidamento di bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano, ciascuno, meno di un anno di età, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali.

L'inosservanza delle disposizioni in materia di riposi giornalieri della madre e del padre è punita con la sanzione amministrativa della multa da un milione a cinque milioni di lire¹⁵¹.

documentazione

Secondo le istruzioni in materia diramate dall'INPS per la domanda di riposi orari ai sensi della legge n. 53 del 2000 dovranno osservarsi le seguenti disposizioni valesi fino alla ristrutturazione della relativa modulistica¹⁵².

La domanda della madre deve essere presentata al datore di lavoro, secondo le disposizioni precedentemente impartite. I datori di lavoro (sia quelli tenuti che quelli non tenuti alla denuncia contributiva mensile) continueranno ad attenersi

¹⁵¹ articolo 46, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 31, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

¹⁵² INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

alle disposizioni di cui alla circolare n. 134371 del 2 aprile 1981.

Per quanto riguarda invece la domanda del padre, deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro in tutti i casi precedentemente esaminati (nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, o in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, o nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente) nonché in caso di richiesta di ore aggiuntive per parto plurimo.

Nel caso di figli affidati al solo padre, la domanda deve essere corredata dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata e dalla certificazione (o dichiarazione sostitutiva) di morte della madre, ovvero dalla certificazione sanitaria attestante la grave infermità della madre, ovvero da un provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo del bambino al padre.

Nel caso di fruizione in alternativa alla madre lavoratrice dipendente e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non sia già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal relativo datore di lavoro.

Nel caso di madre lavoratrice non dipendente e nel caso di parto plurimo la domanda deve essere corredata oltre che dal certificato di nascita da cui risulti la paternità e la maternità o certificazione da cui risultino gli stessi elementi ovvero dichiarazione sostitutiva, sempre che la documentazione non

sia già stata presentata, da una dichiarazione della madre relativa alla sua attività di lavoro non dipendente.

In tutti i casi entrambi i genitori devono impegnarsi a comunicare eventuali variazioni successive.

trattamento economico, normativo e previdenziale

Per i riposi e i permessi in esame 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 assicuratore¹⁵³.

Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia¹⁵⁴.

Sotto l'aspetto previdenziale, i periodi di riposo esaminati sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% 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

¹⁵³ articolo 43, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 33, comma 4, legge 5 febbraio 1992, n. 104; decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324, convertito dall'articolo 2, comma 3-ter, legge 27 ottobre 1993, n. 423

¹⁵⁴ articolo 43, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria¹⁵⁵.

riposi e permessi per i figli con handicap grave: generalità, trattamento economico e normativo¹⁵⁶

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, può essere richiesto al datore di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito¹⁵⁷.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito¹⁵⁸ coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa¹⁵⁹.

Al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, a condizione che

¹⁵⁵ articolo 44, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 10, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 33, comma 4, legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁵⁶ articolo 42, decreto legislativo n. 151 del 2001, articoli 4, comma 4-bis, e 20, legge 8 marzo 2000, n. 53

¹⁵⁷ articolo 33, comma 2, legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁵⁸ l'articolo 2, comma 3 ter, decreto legge 27 agosto 1993, n. 324, ha interpretato autenticamente le parole "hanno diritto a tre giorni di permesso mensile" nel senso che "tale permesso deve comunque essere retribuito"

¹⁵⁹ articolo 42, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva¹⁶⁰.

I riposi e i permessi¹⁶¹, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio¹⁶².

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 gravità¹⁶³, hanno diritto a fruire di un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni¹⁶⁴.

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 annue¹⁶⁵ per il congedo di durata annuale¹⁶⁶.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. Il congedo fruito alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni¹⁶⁷.

¹⁶⁰ articolo 42, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶¹ ai sensi dell'articolo 33, comma 4, legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁶² articolo 42, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶³ articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁶⁴ articolo 42, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶⁵ l'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.

¹⁶⁶ articolo 42, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶⁷ articolo 42, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

I riposi, i permessi e i congedi di cui sopra spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto¹⁶⁸.

In appendice sono allegati i moduli “Mod. HAND 4” e “Mod. HAND 5” predisposti dall'INPS per le domande di “congedo straordinario genitori” e “congedo straordinario fratelli”¹⁶⁹.

*adozioni e affidamenti*¹⁷⁰

Le disposizioni relative ai riposi si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino, ed anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità¹⁷¹.

¹⁶⁸ articolo 42, comma 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁶⁹ INPS, circolare 10 luglio 2001, n. 138

¹⁷⁰ articolo 45, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 3, comma 5, legge 8 marzo 2000, n. 53; articolo 33, comma 7, legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁷¹ l'inosservanza delle disposizioni relative ai permessi e riposi è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni (articolo 38, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 31, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204)

Congedi per la malattia del figlio¹⁷²

*generalità*¹⁷³

Per congedo per la malattia del figlio si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa¹⁷⁴.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni¹⁷⁵.

È stato autorevolmente notato come “in ossequio allo spirito che informa il nuovo assetto dell’impianto sistematico della materia, anche la parte dedicata a regolamentare le assenze del lavoratore o della lavoratrice in occasione di eventi morbosi del figlio è indirizzata indifferentemente a entrambi i genitori, i quali pertanto, divengono parimenti titolari di un diritto potestativo a sospendere la propria prestazione lavorativa per assistere il minore”¹⁷⁶.

Ciascun genitore, alternativamente, ha inoltre diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi

¹⁷² capo VII, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷³ articolo 47, decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

¹⁷⁴ articolo 2, comma 1, lettera d), decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷⁵ articolo 47, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷⁶ Congedi per malattia del figlio, di Maria Luisa Vallauri, in Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), 2001, cit.

all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni¹⁷⁷.

Un'innovazione rispetto alla previgente disciplina è data dalla circostanza che la fruizione dei permessi è consentita anche quando l'altro genitore non vi abbia diritto¹⁷⁸ (ad esempio, quando la madre sia lavoratrice autonoma o libera professionista).

L'astensione in contemporanea di entrambi i genitori lavoratori dipendenti è ammessa qualora le rispettive sospensioni abbiano titolo diverso, l'uno la malattia del figlio, l'altro l'astensione facoltativa o obbligatoria oppure i riposi giornalieri.

Tra le innovazioni apportate dalla legge n. 53 del 2000, si segnala altresì che il congedo per malattia del bambino spetta per ciascun figlio, e dunque deve ritenersi che qualora i figli siano più di uno, nei casi di parti gemellari o plurigemellari o di figli di età diversa, a ciascun genitore spettano un numero di giorni all'anno indeterminati finché ogni figlio non abbia compiuto tre anni, e cinque giorni all'anno per ogni figlio che abbia un'età compresa fra tre e otto anni.

Per fruire dei congedi per malattia del bambino il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista.

Ai congedi per la malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore¹⁷⁹.

¹⁷⁷ articolo 47, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷⁸ articolo 47, comma 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁷⁹ articolo 47, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie¹⁸⁰.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti¹⁸¹.

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 familiare¹⁸².

Ai fini della fruizione di tale congedo la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione¹⁸³ attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo¹⁸⁴.

trattamento economico, normativo e previdenziale¹⁸⁵

Le assenze per malattia del bambino non sono retribuite¹⁸⁶, ma sono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli

¹⁸⁰ articolo 47, commi 3 e 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁸¹ articolo 50, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 3, comma 5, legge 8 marzo 2000, n. 53; l'inosservanza delle disposizioni relative al diritto di assenza dal lavoro è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni (articolo 52, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 31, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204)

¹⁸² articolo 50, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁸³ articolo 47, decreto Presidente della Repubblica n. 445 del 2000

¹⁸⁴ articolo 51, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

¹⁸⁵ articolo 48, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, comma 5, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 49, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 15, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia¹⁸⁷.

Per tali periodi è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino¹⁸⁸.

Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le medesime modalità già esaminate in materia di congedi parentali¹⁸⁹.

Lavoro notturno¹⁹⁰

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 bambino¹⁹¹.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno¹⁹²:

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

¹⁸⁶ il decreto legislativo n. 151 del 2001 non detta esplicitamente tale previsione; si veda in proposito Congedi per malattia del figlio, di Maria Luisa Vallauri, in Riccardo Dal Punta e Renata Gottardi (a cura di), 2001, cit.

¹⁸⁷ articolo 48, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁸⁸ articolo 49, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁸⁹ articolo 49, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁹⁰ capo VIII, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁹¹ articolo 53, comma 1, decreto legislativo n.151 del 2001; articolo 5, commi 1 e 2, lettere a) e b), legge 9 dicembre 1977, n. 903

¹⁹² articolo 53, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

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

Non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile¹⁹³.

Divieto di discriminazione¹⁹⁴

La legge vieta qualsiasi discriminazione nell'accesso al lavoro fondata sul sesso ed attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, a tutti i livelli della gerarchia professionale ed indipendentemente dalle modalità di assunzione¹⁹⁵.

È inoltre vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera¹⁹⁶.

¹⁹³ articolo 53, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), legge 9 dicembre 1977, n. 903; legge 5 febbraio 1992, n. 104

¹⁹⁴ articolo 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁹⁵ articolo 1, comma 1, legge 9 dicembre 1977, n. 903 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" (Gazzetta Ufficiale 17 dicembre 1977, n. 343)

¹⁹⁶ articoli 2 e 3, legge 9 dicembre 1977, n. 903

Divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro¹⁹⁷

divieto di licenziamento¹⁹⁸

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino¹⁹⁹.

Il divieto di licenziamento è in concomitanza 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 vietavano²⁰⁰.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso²⁰¹:

- 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;

¹⁹⁷ capo IX, decreto legislativo n. 151 del 2001

¹⁹⁸ articolo 54, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 2, commi 1, 2, 3, 5 e articolo 31, comma 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 6 bis, comma 4, legge 9 dicembre 1977, n. 903; articolo 2, comma 2, decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566; articolo 18, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53

¹⁹⁹ articolo 54, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁰⁰ articolo 54, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁰¹ articolo 54, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

- 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 discriminazione²⁰².

Nel periodo durante il 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 collettivo²⁰³.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui sopra, è nullo. E' 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 lavoratore²⁰⁴.

In caso di fruizione del congedo di paternità, 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 bambino²⁰⁵.

²⁰² articolo 54, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 4, legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (Gazzetta Ufficiale 15 aprile 1991, n. 88)

²⁰³ articolo 54, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001; ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

²⁰⁴ articolo 54, commi 5 e 6, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁰⁵ articolo 54, comma 7, decreto legislativo n. 151 del 2001

L'inosservanza delle predette disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta²⁰⁶.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento.

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 paternità²⁰⁷.

Di seguito, evidenziamo il raffronto tra la previgente normativa e le novità introdotte dalla legge n. 53 e dal decreto legislativo n. 151 in materia di licenziamento e dimissioni dei genitori:

divieto di licenziamento	
<i>normativa previgente</i>	<i>legge n. 53 decreto legislativo n. 151</i>
divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno del bambino	divieto confermato ed esteso al padre nei casi di morte o grave malattia della madre, abbandono ed affidamento esclusivo del bambino al padre
le dimissioni della lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino devono essere convalidate dal Servizio ispezione della DPL	norma confermata ed estesa al padre
nel periodo in cui è vietato il licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro	norma confermata ed estesa al padre nei casi di morte o grave malattia della madre, abbandono ed affidamento esclusivo del bambino al padre

²⁰⁶ articolo 16, legge 24 novembre 1981, n. 689 "Modifiche al sistema penale" (Gazzetta Ufficiale 30 novembre 1981, n. 329, suppl. ord.)

²⁰⁷ articolo 54, comma 9, decreto legislativo n. 151 del 2001

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre o il lavoratore padre ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Lo stesso vale nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare²⁰⁹.

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. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro²¹⁰.

Nel caso di dimissioni, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso²¹¹.

*diritto al rientro e alla conservazione del posto*²¹²

Al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che

²⁰⁸ articolo 55, decreto legislativo n. 151 del 2001, articolo 12, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 18, comma 2, legge 8 marzo 2000, n. 53

²⁰⁹ articolo 55, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹⁰ articolo 55, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹¹ articolo 55, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹² articolo 56, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 2, comma 6, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 17, comma 1, legge 8 marzo 2000, n. 53;

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 equivalenti²¹³.

Lo stesso diritto ha il lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità²¹⁴.

Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro²¹⁵.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento²¹⁶.

Disposizioni speciali

sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo²¹⁷

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione delle

²¹³ articolo 56, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹⁴ articolo 56, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹⁵ articolo 56, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹⁶ articolo 56, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

²¹⁷ articolo 4, decreto legislativo n. 151 del 2001, articolo 11, legge 30 dicembre 1971, n. 1204; articolo 10, legge 8 marzo 2000, n. 53

lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù delle disposizioni del testo unico²¹⁸.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo²¹⁹.

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 (fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento), è concesso uno sgravio contributivo del 50%.

Se la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto²²⁰.

Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome è possibile procedere, in caso di maternità, e comunque entro il primo anno di età del bambino, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le agevolazioni ricordate²²¹.

²¹⁸ articolo 4, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 1, comma 2, lettera b), legge 18 aprile 1962, n. 230 "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato" (Gazzetta Ufficiale 17 maggio 1962, n. 125); articolo 1, comma 2, lettera c), legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, suppl. ord.)

²¹⁹ articolo 4, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

²²⁰ articolo 4, commi 3 e 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

²²¹ articolo 4, comma 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

L'INPS ha fornito le prime istruzioni operative²²² per l'applicazione dello sgravio in favore di aziende con meno di venti dipendenti che effettuano assunzioni a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa per maternità.

Per quanto concerne il campo di applicazione dello sgravio contributivo la legge stabilisce che il predetto beneficio trova applicazione:

- a) nelle aziende con meno di venti dipendenti;
- b) nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge n. 546 del 1987.

Per quanto concerne le condizioni di accesso al beneficio, destinatarie del beneficio in questione sono le aziende, appartenenti a qualsiasi settore, aventi forza occupazionale inferiore alle venti unità.

In assenza di una specifica disposizione di legge, l'INPS ritiene che tale requisito debba essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore²²³.

Nella determinazione del numero dei dipendenti vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica, (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.).

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. per servizio militare, gravidanza e puerperio) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

²²² INPS, circolare 20 giugno 2000, n. 217

²²³ INPS, circolare 20 giugno 2000, n. 217

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e apprendistato sono esclusi dal computo numerico dei dipendenti occupati.

I lavoratori part time si computano in proporzione all'orario svolto²²⁴.

Per usufruire dello sgravio le aziende dovranno attestare con autocertificazione da presentare alla sede INPS competente che:

- l'assunzione dei dipendenti interessati allo sgravio sia effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge n. 1204 del 1971, come modificati dalla legge n. 53 del 2000;
- la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, sia inferiore alle 20 unità.

Le aziende autonome prive di personale dipendente interessate a tale beneficio, provvederanno, contestualmente all'assunzione dei dipendenti, all'apertura di apposita posizione contributiva.

²²⁴ articolo 6, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES” (Gazzetta Ufficiale 20 marzo 2000, n. 66)

*anticipazione del trattamento di fine rapporto*²²⁵

Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico²²⁶.

In merito al nuovo assetto normativo, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno di fornire prime indicazioni²²⁷, sotto il profilo interpretativo e sul piano pratico, ai fini del coordinamento con l'articolo 2120 del codice civile che contiene la disciplina generale del diritto dei lavoratori a percepire l'anticipazione.

I lavoratori a tempo indeterminato hanno la possibilità di richiedere il beneficio dell'anticipazione, nei seguenti casi:

- a) quando, quali genitori, si avvalgano del diritto di assenza facoltativa o per la malattia del bambino;
- b) quando abbiano presentato domanda di congedo per la formazione, accolta dal datore di lavoro;
- c) quando partecipino a iniziative di formazione continua, anche aziendali.

L'integrazione al disposto del codice civile riguarda l'ambito delle causali di ammissibilità al beneficio, ne consegue che alle tre ipotesi aggiuntive di cui sopra, in a), b) e c), si applicano le regole e le condizioni contemplate in riferimento alle ipotesi originariamente previste dal comma 8 dell'articolo 2120.

Più precisamente, sono condizioni di accesso al beneficio:

²²⁵ articolo 5, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 7, legge 8 marzo 2000, n. 53

²²⁶ articolo 5, decreto legislativo n. 151 del 2001

²²⁷ Ministero del lavoro, circolare 29 novembre 2000, n. 85

- la maturazione di almeno otto anni di anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- il contenimento dell'anticipazione entro il 70% del trattamento spettante nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta nonché entro i limiti del 10% degli aventi titolo e del 4% del numero totale dei dipendenti.

Relativamente alla condizione della anzianità di servizio di almeno otto anni, viene chiarito che questa non trova alcuna deroga nella dizione dell'articolo 5 della legge n. 53 il quale attiene, invece, alla possibilità di fruire del congedo per la formazione dopo cinque anni di servizio. Ciò deve essere inteso nel senso che qualora il lavoratore abbia maturato detto periodo di servizio per ciò stesso può chiedere il congedo ex articolo 5 nel mentre solo al compimento dell'ottavo anno di servizio matura il diritto alla relativa anticipazione.

Per quel che concerne la non reiterabilità della richiesta (poiché l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro) tale limite vige:

- nel caso in cui, ottenuta l'anticipazione per una delle causali già previste dall'articolo 2120, il dipendente in congedo parentale o formativo pretenda di accedere ancora al beneficio per le causali di cui alla legge n. 53;
- nel caso di esercizio dell'uno o dell'altro diritto di assenza introdotti dalla predetta normativa e di utilizzo della relativa anticipazione, se il dipendente si assenta nuovamente per congedo parentale o formativo; in altri termini, se l'anticipazione è stata corrisposta per un congedo a seguito della nascita o adozione o affidamento di un figlio ne è esclusa una ulteriore nel caso di successivo congedo ottenuto per la medesima causa.

Quanto sopra ha valore, ferme restando eventuali clausole di miglior favore stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria e aziendale e da contratti individuali.

In ordine all'anticipazione del trattamento di fine rapporto ex articolo 7, possono sorgere incertezze riguardo alla verifica della effettività delle spese da sostenere durante i periodi di assenza.

Premesso che la norma è intesa ad agevolare l'assolvimento della funzione genitoriale o la promozione professionale dei dipendenti e tenuto conto della riduzione o dell'assenza di retribuzione nei casi di congedi parentali o formativi, ne deriva – ad avviso del Ministero - l'immediata sussistenza del nesso di causalità tra l'esercizio del diritto di assenza, dal quale trae origine la necessità di integrazione economica, e la domanda di anticipazione parziale di somme comunque spettanti.

Poiché la norma nulla dispone circa i documenti da produrre a corredo della richiesta di anticipazione, si può ritenere condizione necessaria e sufficiente quella di indicare all'atto della richiesta scritta da presentare al datore di lavoro, la data di inizio del congedo in ordine al quale la legge riconosce il diritto di richiedere l'anticipo in esame.

Per consentire l'erogazione dell'anticipazione unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo, il Ministero del lavoro ritiene che i termini minimi stabiliti dalla legge debbano essere rigorosamente osservati dai lavoratori aventi diritto.

I lavoratori aventi diritto hanno ovviamente facoltà di richiedere congedo e anticipazione anche con un intervallo temporale maggiore, rispetto alla data di inizio dell'assenza,

dei quindici giorni (nel caso di congedo parentale) o dei trenta giorni (nel caso di congedo formativo).

Per quanto attiene l'ulteriore problematica della quantificazione delle tre nuove ipotesi di anticipazione, l'indicazione normativa porta a ritenere che la richiesta economica al datore di lavoro sia misurata nei limiti della sua funzione di integrazione, o sostituzione, della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita, sempre che detto onere economico sia documentato contestualmente alla domanda di anticipazione.

Qualora il lavoratore ritenga che le spese da sostenere di cui fa menzione l'articolo 7 siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, questi dovrà fornire la relativa documentazione probatoria al fine di ottenere una anticipazione di entità superiore, beninteso nel limite del 70% previsto dall'articolo 2120 del codice civile.

*lavoro stagionale*²²⁸

Le lavoratrici impiegate in lavori stagionali, le quali siano licenziate per cessazione dell'attività dell'azienda, 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 riassunzioni²²⁹.

²²⁸ articolo 59, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 2, comma 4, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

²²⁹ articolo 59, comma 1, decreto legislativo n. 151 del 2001

Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità²³⁰.

*lavoro a tempo parziale*²³¹

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 decreto legislativo n. 151 del 2001. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa²³².

Nel caso in cui 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 retribuzione²³³.

Alle lavoratrici e ai lavoratori a tempo parziale in materia contributiva, si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 564 del 1996.

²³⁰ articolo 59, comma 3, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 25, comma 1, lettera d), decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero” (Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1998, n. 191, suppl. ord.)

²³¹ articolo 60, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 4, comma 2, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

²³² decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

²³³ articolo 23, comma 4, decreto legislativo n. 151 del 2001

L'INPS ha chiarito che lo sgravio contributivo legato alle assunzioni a termine in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ha luogo solo nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione non sia superiore a quello del lavoratore sostituito²³⁴.

In particolare, vengono chiariti i casi di:

- sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori a tempo parziale;
- sostituzione di un lavoratore a tempo parziale con un lavoratore a tempo pieno.

Secondo l'avviso espresso dall'istituto, la fattispecie implica l'equivalenza delle prestazioni lavorative, a prescindere dal numero dei soggetti utilizzati.

Pertanto lo sgravio può trovare applicazione nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; di contro, nell'ipotesi di superamento, si ritiene che non si possa riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale.

L'istituto chiarisce inoltre che, poiché l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, lo sgravio spetta a decorrere dalla data di assunzione del sostituto e compete fino alla data di cessazione dell'astensione e comunque fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore

²³⁴ INPS, circolare 14 febbraio 2001, n. 28

in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

L'INPS, inoltre, dichiara che il datore di lavoro può sostituire un dipendente in astensione mediante l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore avente qualifica diversa, purché sia rispettata l'equivalenza oraria della prestazione.

Il beneficio contributivo presuppone che l'assunzione in sostituzione rispetti la disciplina generale delle assunzioni a tempo determinato, già contenuta nella legge n. 230 del 1962 ed attualmente disciplinata dal decreto legislativo n. 368 del 2001²³⁵.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro – vigente la normativa dettata dalla legge n. 230 - la legge va interpretata nel senso che la “sostituzione” non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto, perché il datore di lavoro può legittimamente – in occasione dell'inserimento temporaneo di un nuovo dipendente – riorganizzare la distribuzione del lavoro nella sua azienda, per meglio far fronte alle esigenze connesse all'assenza del lavoratore in astensione, ferma restando l'equivalenza oraria delle prestazioni.

Di conseguenza anche il beneficio contributivo prescinde dalla corrispondenza delle qualifiche, è ammissibile il beneficio in caso di sostituzione di un'apprendista con una

²³⁵ decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 “Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES” (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235)

persona “qualificata”, purché venga sempre rispettata l’equivalenza oraria delle prestazioni.

*collaborazioni coordinate e continuative*²³⁶

A decorrere dal 1° gennaio 1996, sono tenuti all’iscrizione presso una apposita gestione separata, presso l’INPS, i soggetti che esercitano per professione abituale, ancorché non esclusiva, attività di lavoro autonomo²³⁷.

La legge n. 449 del 1997 ha esteso ai soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera²³⁸.

Pertanto, ai sensi dell’articolo 80, comma 12, legge n. 388 del 2000, la tutela della maternità prevista dalla disposizione ricordata, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente²³⁹.

²³⁶ articolo 64, decreto legislativo n. 151 del 2001

²³⁷ articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335 “Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare” (Gazzetta Ufficiale 16 agosto 1995, n. 190, suppl. ord.)

²³⁸ articolo 59, comma 16, legge 27 dicembre 1997, n. 449 “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica” (Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 1997, n. 302, suppl. ord.)

²³⁹ articolo 64, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001

Lavoratrici autonome²⁴⁰

*indennità di maternità per le lavoratrici autonome*²⁴¹

Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto pari all'80% della retribuzione minima giornaliera.

In generale, la facoltà di poter usufruire dell'astensione obbligatoria pre e post partum è sempre stata riconosciuta solo ed esclusivamente alle lavoratrici madri che svolgono un'attività lavorativa in regime di subordinazione. L'unica tutela apprestata alle lavoratrici autonome è stata quella relativa al trattamento di indennità economica²⁴².

La legge n. 53 del 2000, ispirandosi al principio del riconoscimento pieno del valore sociale della maternità, a prescindere dalla condizione lavorativa della donna, assicura alle lavoratrici autonome la possibilità di fruire del solo congedo post partum, per un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino, con il relativo trattamento economico, per i figli nati a decorrere dal 1° gennaio 2000.

L'indennità di maternità viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale, attestante la

²⁴⁰ capo XI, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁴¹ articoli 66, 67 e 68 decreto legislativo n. 151 del 2001; articoli 1, 2, 3, 4 e 5, legge 29 dicembre 1987, n. 546 "Indennità di maternità per le lavoratrici autonome" (Gazzetta Ufficiale 7 gennaio 1988, n. 4)

²⁴² legge 29 dicembre 1987, n. 546

data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria.

In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità 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, o i diciotto anni di età, in caso di adozione internazionale. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale, è corrisposta una indennità giornaliera per un periodo di trenta giorni.

congedo parentale²⁴³

Anche alle lavoratrici autonome, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale²⁴⁴, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

²⁴³ articolo 69, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 1, comma 4, legge 30 dicembre 1971, n. 1204

²⁴⁴ articolo 32, decreto legislativo n. 151 del 2001

In materia, l'INPS ha fornito le disposizioni applicative – disposizioni sulle quali concorda anche il Ministero del lavoro²⁴⁵.

Il trattamento economico per astensione facoltativa è pari al 30% della retribuzione convenzionale utilizzata, a seconda della categoria di appartenenza, per il periodo di indennità di maternità previsto dalla legge n. 546 del 1987, e va corrisposto seguendo gli stessi criteri vigenti per il calcolo della suddetta indennità: per le artigiane e per le esercenti attività commerciali la retribuzione da prendere a riferimento è quella dell'anno di inizio della prestazione.

Il diritto è riconoscibile solo in caso di effettiva astensione dall'attività lavorativa autonoma, astensione da comprovarsi mediante dichiarazione di responsabilità dell'interessata, la cui veridicità potrà essere accertata con gli abituali sistemi di verifica.

Per l'esercizio del diritto alla astensione facoltativa, la lavoratrice dovrà presentare domanda all'INPS prima dell'inizio del periodo di astensione. Pertanto potranno essere indennizzati solo periodi successivi alla data di presentazione della domanda.

Secondo l'avviso espresso dall'INPS, poiché le disposizioni relative alla astensione facoltativa sono ora applicabili anche alle madri adottive o affidatarie e poiché in precedenza per la lavoratrice autonoma, madre adottiva o affidataria, non era previsto un diritto alla astensione facoltativa, le nuove disposizioni riguardanti la astensione facoltativa sono da intendere applicabili nei confronti delle lavoratrici autonome,

²⁴⁵ INPS, circolare 6 giugno 2000, n. 109

adoptive o affidatarie di minori che al momento dell'adozione o affidamento abbiano fino a dodici anni di età, nel senso che alle stesse il diritto a tre mesi di astensione facoltativa è riconosciuto sempre che lo esercitino nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Disposizioni generali per il sostegno alla maternità e alla paternità²⁴⁶

Il capo XIII del decreto legislativo n. 151 del 2001 disciplina due istituti destinati a fornire una tutela economica alle lavoratrici che non beneficiano dell'indennità di maternità oppure la percepiscono in misura ridotta.

Si tratta della disciplina relativa agli assegni di maternità, il cui onere è posto a carico dello stato e le cui disposizioni attuative sono contenute nel decreto ministeriale 21 dicembre 2000, n. 452²⁴⁷.

²⁴⁶ capo XIII, decreto legislativo n. 151 del 2001

²⁴⁷ Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della legge 22 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Gazzetta Ufficiale 6 aprile 2001, n. 81)

*assegno di maternità di base*²⁴⁸

Per quanto riguarda l'assegno di maternità di base, l'articolo 74 del decreto legislativo n. 151 dispone che 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, che non beneficiano dell'indennità di maternità prevista dagli articoli 22, 66 e 70 (indennità per congedo di maternità, indennità per le lavoratrici autonome o per le libere professioniste) è concesso dai comuni un assegno di maternità pari a € 1.291,14 (L. 2.500.000), qualora le risorse economiche del nucleo familiare di appartenenza della madre, composto da tre componenti, non superino € 25.822,84 (L. 50.000.000) annui.

Se il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno di base risulti inferiore all'importo indicato sopra, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

L'assegno di maternità di base, rivalutato al 1° gennaio di ogni anno sulla base della variazione dell'indice ISTAT, viene erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo le modalità definite dal decreto ministeriale n. 452 del 2000.

²⁴⁸ articolo 74, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6 legge 23 dicembre 1998, n. 448; articolo 49, comma 12, legge 23 dicembre 1999, n. 488; articolo 80, commi 10 e 11, legge 23 dicembre 2000, n. 388

Il Ministero del lavoro ha comunicato che l'assegno mensile di maternità da corrispondere agli aventi diritto per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2002, se spettante nella misura intera, è pari a € 265,20 (lire 513.500), per complessive lire 2.567.500²⁴⁹, per le domande relative alle nascite, agli affidamenti preadottivi e alle adozioni senza affidamento avvenuti nell'anno 2002, il valore dell'indicatore della situazione economica, con riferimento a nuclei familiari composti da tre componenti, è pari a € 27.644,94 (lire 53.528.061,6)²⁵⁰.

*assegno di maternità per lavori atipici e discontinui*²⁵¹

In materia di assegno di maternità per lavori atipici o discontinui, l'articolo 75 del decreto legislativo n. 151 del 2001 dispone che in favore delle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso della carta di soggiorno se extracomunitarie, per le quali siano in atto o siano stati versati i contributi per la 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 € 1.549,37 (L. 3.000.000) qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- quando la donna lavoratrice che, alla data del parto o dell'ingresso del bambino in famiglia, ha in corso di

²⁴⁹ ai sensi dell'articolo 80, comma 11, legge, n. 388 del 2000

²⁵⁰ Ministero del lavoro, comunicato 7 febbraio 2002 (Gazzetta Ufficiale 7 febbraio 2002, n. 32)

²⁵¹ articolo 75, decreto legislativo n. 151 del 2001; articolo 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14, legge 23 dicembre 1999, n. 488; articolo 80, comma 10, legge 23 dicembre 2000, n. 388

godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale 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'ingresso del minore nel nucleo familiare;

- se 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 e la data della nascita o dell'ingresso in famiglia del minore, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque a nove mesi;

- 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 la nascita.

L'assegno è erogato dall'INPS su domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice entro il termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

I congedi parentali in breve

cosa sono i congedi parentali

Con il nome generico di “congedi parentali” vengono indicate le norme di legge per la tutela della maternità e della paternità che riguardano:

- il diritto ad astenersi dal lavoro, usufruendo di un trattamento economico;
- le limitazioni al potere di licenziamento del datore di lavoro;
- il diritto di rientrare, al termine del periodo di astensione, nella stessa unità produttiva nella quale si era occupati in precedenza o in altra del medesimo comune, rimanendo adibiti a mansioni uguali od equivalenti a quelle da ultimo svolte.

chi ha diritto ai congedi parentali

Hanno diritto ai congedi parentali tutti i genitori che hanno uno o più figli sino a otto anni.

Ad ogni madre, e ad ogni padre, è consentito chiedere un periodo di astensione dal lavoro fino ad un massimo di sei mesi oltre all'astensione obbligatoria che spetta alle donne per cinque mesi prima e dopo la nascita.

Per il padre che decide di usufruire del congedo per un periodo di almeno tre mesi (anche non consecutivi) scatta un bonus di un mese in più.

La madre che ha già usufruito dei sei mesi di astensione facoltativa dal lavoro previsti dalla vecchia legge non può aggiungere altri mesi.

Complessivamente, i genitori possono arrivare fino ad undici mesi di congedo: ad esempio, sei per la madre, quattro per il padre, che diventeranno cinque grazie al bonus. Il padre può utilizzare il congedo parentale anche durante l'astensione obbligatoria post partum della madre. Il congedo parentale può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori.

	diritto	madre	padre	indennità
congedo di maternità / paternità (astensione obbligatoria)	due mesi prima del parto <i>oppure un mese prima del parto in caso di flessibilità dell'astensione</i>	SI	NO	80% della retribuzione
	tre mesi dopo il parto <i>oppure quattro mesi in caso di flessibilità dell'astensione</i> <i>oppure cinque mesi in caso di parto prematuro</i>	SI	SI <i>in caso di morte, infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo</i>	
astensione anticipata	per tutto il periodo di accertata difficoltà	SI	NO	80% della retribuzione
congedo parentale (astensione facoltativa)	fino ad 8 anni di età del figlio: 6 mesi <i>(unico periodo o frazionati)</i> 10 mesi <i>(madre single)</i> 11 mesi <i>(se il padre ne usufruisce per almeno 3 mesi)</i>	SI <i>in alternativa al padre</i>	SI <i>in alternativa alla madre</i>	6 mesi 30% della retribuzione <i>(copertura previdenziale completa)</i>
congedo per malattia del bambino	fino a 3 anni astensione facoltativa da 3 a 8 anni fino a 5 giorni/anno	SI <i>in alternativa al padre</i>	SI <i>in alternativa alla madre</i>	NO
handicap grave	2 ore di permesso giornaliero	SI <i>in alternativa al padre</i>	SI <i>in alternativa alla madre</i>	100% della retribuzione
handicap grave (oltre i tre anni di età del figlio)	3 permessi giornalieri al mese	SI <i>in alternativa al padre</i>	SI <i>in alternativa alla madre</i>	100% della retribuzione
riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di età del bambino 1 ora al giorno se l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore	SI <i>in alternativa al padre</i>	SI <i>in alternativa alla madre</i>	100% della retribuzione

come richiedere il congedo parentale

Per ottenere il congedo parentale è sufficiente avvisare il datore di lavoro quindici giorni prima. Per le lavoratrici autonome, occorre invece avvisare l'INPS e sospendere l'attività lavorativa. I padri lavoratori autonomi non hanno diritto al congedo. Possono ottenerlo, invece, anche i genitori lavoratori dipendenti che non convivono con il proprio figlio o non sono sposati. Il padre, infine, può scegliere di restare a casa quando il bambino è appena nato, anche quando la madre è in maternità obbligatoria.

riposi giornalieri

Fino al compimento del primo anno di vita del bambino si ha comunque diritto ad una riduzione di due ore al giorno se si lavora a tempo pieno. Anche il padre può usufruirne di questi permessi.

In caso di parto plurimo, sono previsti doppi riposi giornalieri, e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

flessibilità dell'astensione obbligatoria

La nuova legge ha reso più flessibile l'astensione obbligatoria per maternità. Se la madre sta bene e vuole lavorare sino ad un mese prima della nascita, e se il lavoro che svolge non è troppo pesante, potrà presentare la certificazione che non vi sono rischi per la salute e "conservare" il mese di astensione dal lavoro per quando il bambino sarà nato. In attesa di un

decreto che specifici per quale tipo di lavoro questo non è possibile, esiste una circolare che regola questo diritto.

congedi: istruzioni per l'uso

I mesi di congedo ai quali si ha diritto si possono utilizzare anche un giorno alla volta, ad esempio stabilendo che non si lavorerà per un giorno alla settimana fino a raggiungere il tetto massimo al quale si ha diritto. Il datore di lavoro deve comunque essere sempre avvisato quindici giorni prima, anche se si resterà a casa solo per uno o due giorni. I sabati e domeniche e gli altri festivi vengono calcolati come congedo se cadono all'interno di un periodo durante il quale non si è lavorato.

indennità

L'indennità erogata durante i congedi è pari all'80% del proprio stipendio durante l'astensione obbligatoria (cinque mesi a cavallo del parto), a carico dell'INPS, con eventuale integrazione al 100% a carico dei datori di lavoro. Poi al 30% per ogni altro periodo di astensione dal lavoro della madre e/o del padre, entro i sei mesi di congedo e entro i tre anni di vita del bambino, sempre a carico dell'INPS. Oltre i sei mesi di congedo e tra i tre e gli otto anni il congedo non è retribuito. Si ha diritto a mantenere l'indennità del 30% dello stipendio anche dopo il compimento dei tre anni del figlio se si ha un reddito individuale inferiore ad una soglia determinata (circa 23,5 milioni di lire oppure 12.136,74 euro lordi all'anno detratte le retribuzioni non percepite per il congedo).

contribuzione

Per i cinque mesi di astensione obbligatoria per maternità, i contributi sono versati in modo figurativo (l'INPS li riconosce benché il datore di lavoro non li abbia effettivamente pagati); per i primi sei mesi di congedo parentale i contributi vengono versati nello stesso modo. Se i congedi superano i sei mesi, perché ne usufruiscono entrambi i genitori o perché si tratta di un genitore solo, la contribuzione assicurativa viene ridotta, ma la differenza può essere recuperata col riscatto o i versamenti volontari.

assenze per malattia del figlio

Fino ai tre anni di vita del bambino non ci sono limiti all'assenza dal lavoro per malattia del figlio: basta documentare la malattia e si può restare a casa in congedo non pagato ma coperto dai contributi figurativi. Tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto, individualmente, a cinque giorni di congedo per malattia dei figli, non pagato, ma coperto in parte dalla contribuzione.

Nel caso di genitori con più figli di età compresa tra i tre e gli otto anni, i cinque giorni di congedo spettano a ciascun genitore per ciascun figlio.

Occorre sempre presentare un certificato medico che documenti la malattia del figlio.

adozioni ed affidamenti

Chi ottiene una adozione, nazionale o internazionale, ha un figlio in affidamento preadottivo o in affidamento

temporaneo ha comunque diritto ai congedi parentali, alle condizioni previste per la nascita, se il figlio ha meno di sei anni; entro i primi tre anni da quando il bambino (se di età compresa tra gli otto e i dodici anni) è stato inserito nel nucleo familiare. Per i tre mesi di astensione dal lavoro che possono essere richiesti dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare valgono le regole precedenti (per l'adozione nazionale, il bambino deve avere meno di sei anni; per quella internazionale si arriva fino alla maggiore età).

Modulistica

Appendice normativa

Capo I
PRINCIPI GENERALI

Articolo 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 portatori 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.

Articolo 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.

²⁵² 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 (Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, n. 60)

Capo II
CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Articolo 3
Congedi dei genitori

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, dopo il terzo comma è inserito il seguente:

"Il diritto di astenersi dal lavoro di cui all'articolo 7, ed il relativo trattamento economico, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto. Le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 7 e al comma 2 dell'articolo 15 sono estese alle lavoratrici di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000. Alle predette lavoratrici i diritti previsti dal comma 1 dell'articolo 7 e dal comma 2 dell'articolo 15 spettano limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino."

2. L'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"L'articolo 7.- 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. Le astensioni dal lavoro 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 astensione obbligatoria di cui all'articolo 4, primo comma, lettera c), della presente legge, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- 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 non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) del comma 1 è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori di cui al medesimo comma è conseguentemente 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. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto, altresì, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni ovvero di età compresa fra tre e otto anni, in quest'ultimo caso nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

5. I periodi di astensione dal lavoro di cui ai commi 1 e 4 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. Ai fini della fruizione del congedo di cui al comma 4, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

3. All'articolo 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Ai periodi di riposo di cui al presente articolo si applicano le disposizioni in materia di contribuzione figurativa, nonché di

riscatto ovvero di versamento dei relativi contributi previsti dal comma 2, lettera b), dell'articolo 15.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal primo comma del presente articolo possono essere utilizzate anche dal padre".

4. L'articolo 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è sostituito dal seguente:

"Articolo 15. - 1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

2. Per i periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7, comma 1, ai lavoratori e alle lavoratrici è dovuta:

a) 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; il relativo periodo, entro il limite predetto, è coperto da contribuzione figurativa;

b) fuori dei casi di cui alla lettera a), fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, nell'ipotesi in cui 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 periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200% 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 periodi di astensione per malattia del bambino di cui all'articolo 7, comma 4, è dovuta:

a) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la contribuzione figurativa;

b) successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dal comma 2, lettera b).

4. Il reddito individuale di cui al comma 2, lettera b), è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie dall'ente assicuratore della malattia presso il quale la lavoratrice o il lavoratore è assicurato e non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa.

5.²⁵³.

Articolo 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.

²⁵³ comma abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

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.

4 bis.²⁵⁴.

²⁵⁴ comma aggiunto dall'articolo 80, comma 2, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Articolo 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.

Articolo 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 autonoma 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.

Articolo 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.

Articolo 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

FLESSIBILITA' DI ORARIO

Articolo 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 priorità 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.

Capo IV
ULTERIORI DISPOSIZIONI A SOSTEGNO DELLA
MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

Articolo 10²⁵⁵
Sostituzione di lavoratori in astensione

Articolo 11
Parti prematuri

1. All'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto".

Articolo 12
Flessibilità dell'astensione obbligatoria

1. Dopo l'articolo 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è inserito il seguente:

"Articolo 4-bis. - 1. Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, 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

²⁵⁵ articolo abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute 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 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 articolo²⁵⁶.

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. 1026²⁵⁷.

Articolo 13

Astensione dal lavoro del padre lavoratore

1. Dopo l'articolo 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono inseriti i seguenti:

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

²⁵⁶ comma abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 salvo quanto previsto dalla lett. dd), dell'articolo 85 dello stesso decreto legislativo

²⁵⁷ comma abrogato dall'art. 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo. 26 marzo 2001, n. 151 salvo quanto previsto dalla lett. dd), dell'articolo 85 dello stesso decreto legislativo

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.

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.

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.

Articolo 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."

Articolo 14²⁵⁸

Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici
madi

²⁵⁸ articolo abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 17²⁵⁹
Disposizioni diverse

Articolo 18²⁶⁰
Disposizioni in materia di recesso

Capo V
MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Articolo 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";

²⁵⁹ articolo abrogato dall'articolo 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

²⁶⁰ articolo abrogato dall'art. 86, comma 2, lett. t), decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

- 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".

Articolo 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.

Capo VI

NORME FINANZIARIE

Articolo 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 CITTA'

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 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 informazione. 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.

Articolo 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 dell'ambiente, il presidente della società Ferrovie dello Stato spa, 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.

Decreto ministeriale 21 dicembre 2000, n. 452²⁶¹

Titolo I CONTRIBUTI DI MATERNITÀ

Articolo 1 Ridefinizione dei contributi di maternità

Per gli enti comunque denominati che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, la ridefinizione dei contributi dovuti dagli iscritti ai fini del trattamento di maternità avviene mediante delibera degli enti medesimi, approvata dai Ministeri vigilanti.

Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 1, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate. Ai sensi dell'articolo 49, commi 1 e 14, della legge 23 dicembre 1999, n. 488, per le prestazioni di maternità di cui al medesimo articolo 49, comma 1, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 1, terzo periodo, e 2 dell'articolo 5 della legge 11 dicembre 1990, n. 379.

Titolo II ASSEGNO DI MATERNITÀ CONCESSO DALL'INPS

Articolo 2 Disposizioni generali

1. L'assegno di maternità di cui all'articolo 49, comma 8, della legge n. 488 del 1999 è concesso alle donne, cittadine

²⁶¹ Regolamento recante disposizioni in materia di assegni di maternità e per il nucleo familiare, in attuazione dell'articolo 49 della legge 22 dicembre 1999, n. 488, e degli articoli 65 e 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Gazzetta Ufficiale 6 aprile 2001, n. 81)

italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni. L'assegno è concesso alle condizioni previste dal citato articolo 49, comma 8, della legge n. 488 del 1999 e dal presente Titolo, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale della maternità e può far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti ad uno degli eventi di cui al comma 3;

b) quando il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto ad una delle prestazioni di cui all'articolo 4, derivanti dallo svolgimento per almeno tre mesi di attività lavorativa, e la data di uno degli eventi di cui al comma 3 del presente articolo non sia superiore a quello del godimento delle suddette prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi;

c) quando la donna, in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, può far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti ad uno degli eventi di cui al comma 3.

2. La richiedente, al momento della nascita del figlio o al momento dell'ingresso nella propria famiglia anagrafica di un minore ricevuto in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, deve essere residente nel territorio dello Stato e deve trovarsi in possesso di uno dei requisiti di cui al comma 1, lettere a), b) e c).

3. L'assegno è concesso per uno dei seguenti eventi:

a) per ogni figlio nato in data non anteriore al 2 luglio 2000, che sia regolarmente soggiornante e residente nel territorio dello Stato; quando la richiesta di assegno è formulata da soggetto in possesso della carta di soggiorno di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, il figlio,

che non sia nato in Italia o non risulti cittadino di uno Stato dell'Unione europea, deve altresì essere in possesso della carta di soggiorno ai sensi dell'articolo medesimo;

b) per ogni minore che faccia ingresso, in data non anteriore al 2 luglio 2000, nella famiglia anagrafica del richiedente che lo riceve in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, con esclusione del caso di cui all'articolo 44, primo comma, lettera b), della stessa legge. Il beneficio può essere concesso se il minore non ha superato al momento dell'affidamento preadottivo o dell'adozione senza affidamento i sei anni di età, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, ovvero, per gli affidamenti e le adozioni internazionali, la maggiore età, ai sensi dell'articolo 39-quater, primo comma, lettera a), della citata legge n. 184 del 1983.

4. Ai fini della concessione dell'assegno, ai trattamenti previdenziali di maternità sono equiparati i trattamenti economici di maternità di cui all'articolo 13, comma 2, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, nonché gli altri trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

5. Nei casi eccezionali in cui il minore in affidamento preadottivo non possa essere iscritto nella famiglia anagrafica dell'affidatario a causa di particolari misure di tutela stabilite nei suoi confronti dall'autorità competente, all'ingresso del minore nella famiglia anagrafica della persona che lo riceve in affidamento preadottivo è equiparato l'inizio della coabitazione del minore con il soggetto affidatario; in detti casi, le date di cui al presente Titolo, relative all'ingresso del minore nella famiglia anagrafica, devono intendersi riferite al momento di inizio della coabitazione, quale risulta dagli atti relativi alla procedura di affidamento preadottivo.

6. L'assegno non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali e può essere cumulato con analoghe provvidenze in favore della maternità erogate dalle regioni e dagli enti locali, ad eccezione dell'assegno di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni. Qualora l'assegno di cui all'articolo 66 della legge n. 448 del 1998 sia stato concesso o erogato, l'assegno di cui al presente articolo è concesso limitatamente alla quota differenziale.

Articolo 3 Periodo di contribuzione

1. I tre mesi di cui all'articolo 2, comma 1, devono essere relativi ad attività lavorativa per la quale sia stata versata o, per i lavoratori subordinati, sia comunque dovuta contribuzione di maternità ai sensi delle leggi vigenti. Per i lavori retribuiti a giornata si calcolano 90 giorni di attività lavorativa retribuita; per quelli retribuiti a settimana, si calcolano 13 settimane di attività lavorativa retribuita; per quelli retribuiti ad ore, si applicano i criteri di calcolo di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

2. Per le lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni ed integrazioni, tenute al versamento del contributo per la maternità, la tutela previdenziale della maternità di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), del presente regolamento, si considera in corso di godimento qualora all'interessata risultino attribuite le mensilità di contribuzione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 24 luglio 1998, n. 171.

3. Ai periodi di attività lavorativa di cui al comma 1 sono equiparati i periodi di attività lavorativa subordinata

retribuita dalle pubbliche amministrazioni, nonché i periodi di attività lavorativa subordinata retribuita da altri datori di lavoro non tenuti al versamento di contributi di maternità.

Articolo 4

Individuazione delle prestazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b

1. Le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), sono le seguenti:

- a) prestazioni per lavori socialmente utili o di pubblica utilità;
- b) indennità di mobilità;
- c) indennità di disoccupazione, compresa quella con requisiti ridotti;
- d) indennità di cassa integrazione ordinaria e straordinaria;
- e) indennità per malattia o maternità.

2. Per le prestazioni per le quali non sia individuabile la data della perdita del diritto, detta data corrisponde, nell'ordine, al 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'evento che ha dato diritto alla prestazione stessa o, qualora detto criterio non sia utilizzabile, a quello per il quale è dovuta la prestazione.

Articolo 5

Concessione dell'assegno di maternità ad altri soggetti

1. In luogo dei soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, possono beneficiare dell'assegno, i seguenti soggetti che si trovino in possesso di uno dei requisiti previsti dal medesimo articolo 2, comma 1, lettere a) e b):

- a) il padre che, al momento della nascita del figlio, sia residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio al

padre, a condizione che la madre risulti regolarmente soggiornante e residente nel territorio dello Stato al momento del parto, e che il figlio sia stato riconosciuto dal padre, si trovi presso la famiglia anagrafica di lui e sia soggetto alla sua potestà e comunque non sia in affidamento presso terzi; alle suddette condizioni l'assegno spetta in via esclusiva al padre;

b) l'affidatario preadottivo che, al momento dell'ingresso del minore nella sua famiglia anagrafica, sia residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, quando sopraggiunga separazione ai sensi dell'articolo 25, quinto comma, della legge n. 184 del 1983; l'assegno è concesso all'affidatario preadottivo a condizione che non sia già stato concesso alla moglie affidataria preadottiva e che il richiedente abbia il minore in affidamento presso la propria famiglia anagrafica; la presente disposizione si applica anche nei confronti dell'adottante in caso di adozione senza affidamento;

c) l'adottante non coniugato, residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti ai sensi dell'articolo 44, terzo comma, della legge n. 184 del 1983, a condizione che il minore si trovi presso la famiglia anagrafica dell'adottante, sia soggetto alla potestà di lui e comunque non sia in affidamento presso terzi.

2. In caso di decesso della madre del neonato o della donna che ha ricevuto il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, e qualora il beneficio non sia stato ancora erogato ai suddetti soggetti, l'assegno che sarebbe spettato alla madre o alla donna aventi diritto può essere concesso, a domanda, rispettivamente al padre che ha riconosciuto il neonato o al coniuge della donna, a condizione che questi soggetti siano regolarmente

soggiornanti e residenti nel territorio dello Stato, il minore si trovi presso la loro famiglia anagrafica e sia soggetto alla loro potestà e comunque non sia in affidamento presso terzi; in alternativa, detti soggetti possono, se in possesso dei medesimi requisiti soggettivi previsti per la persona deceduta e di uno dei requisiti previsti dall'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), presentare autonoma domanda, che sostituisce ad ogni effetto quella della persona deceduta, e conseguire l'assegno a proprio titolo; nei casi previsti dal presente comma, competente alla concessione dell'assegno è sempre la sede dell'INPS del territorio di ultima residenza della persona deceduta.

3. In caso di neonato non riconoscibile o non riconosciuto da alcuno dei genitori, dell'assegno può beneficiare il soggetto residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, a condizione che, al momento della nascita del minore, si trovi in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), del presente regolamento, il minore medesimo gli sia stato affidato con provvedimento del giudice e si trovi nella famiglia anagrafica dell'affidatario.

Articolo 6 Misura dell'assegno

1. L'importo dell'assegno è determinato ai sensi dell'articolo 49, commi 8 e 11, della legge n. 488 del 1999, nella misura corrispondente a quella spettante alla data del parto o, in caso di affidamento preadottivo o di adozione senza affidamento, dell'ingresso del minore nella famiglia anagrafica del richiedente.

2. Per la determinazione della quota differenziale, anche nei casi di cui all'articolo 5 del presente regolamento, si sottrae dal beneficio, moltiplicato per il numero dei figli nati o

entrati nella famiglia anagrafica a seguito di affidamento preadottivo o di adozione senza affidamento, il trattamento previdenziale o economico di maternità spettanti o percepiti dal richiedente per l'intero periodo di astensione obbligatoria.

3. Quando l'assegno è richiesto in occasione della nascita del figlio, per il calcolo della quota differenziale si ha riguardo al trattamento previdenziale o economico di maternità spettante o percepito dalla madre anche nel periodo di astensione obbligatoria antecedente alla nascita.

4. Quando l'assegno è richiesto, ai sensi dell'articolo 5, dal coniuge in occasione dell'affidamento preadottivo o dell'adozione senza affidamento, per il calcolo della quota differenziale si ha riguardo anche al trattamento previdenziale o economico di maternità spettanti o percepiti dalla donna affidataria o dalla madre adottiva; detto criterio si applica, altresì, alle adozioni di cui all'articolo 44, terzo comma, della legge n. 184 del 1983 pronunciate nei confronti di più adottanti.

5. Dalla quota spettante ai sensi del presente articolo è detratta la misura dell'assegno eventualmente concesso ai sensi dell'articolo 66 della legge n. 448 del 1998.

Articolo 7

Domanda per la concessione dell'assegno

1. La domanda per l'assegno è presentata in carta semplice, nel termine perentorio di sei mesi dalla data di nascita del figlio o dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica della donna che lo riceve in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, alla sede dell'INPS competente per il territorio di residenza, dalla madre legittima o dalla madre naturale che abbia riconosciuto il figlio, ovvero dalla donna che ha ricevuto il

minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento.

2. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), e commi 2 e 3, la domanda è presentata alla sede dell'INPS competente per il territorio di residenza del richiedente, ovvero, ai sensi del medesimo comma 2, della persona deceduta, nel termine perentorio di sei mesi a decorrere dalla scadenza del termine concesso alla madre o alla donna che ha ricevuto il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento; la domanda può essere presentata anche durante il termine concesso alla madre o alla donna qualora ne sia documentato il decesso ovvero risulti che l'assegno spetti al padre in via esclusiva.

3. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera c), la domanda è presentata nel termine perentorio di sei mesi dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica dell'adottante.

4. Nella domanda per la concessione dell'assegno, il richiedente è tenuto a dichiarare, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, salvo che non sia tenuto a comprovare i requisiti sulla base di specifica documentazione:

- a) i requisiti che danno titolo alla concessione dell'assegno; b) l'eventuale sussistenza, ai sensi degli articoli 2, comma 4, e 6 del presente regolamento, di altri trattamenti previdenziali o economici di maternità per la nascita, l'affidamento preadottivo o l'adozione;
- c) l'eventuale presentazione, per lo stesso evento, di domanda per l'assegno di cui all'articolo 66 della legge n. 448 del 1998²⁶².

²⁶² comma così modificato dall'articolo 6, comma 6, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

5. In caso di incapacità di agire, la domanda e la relativa documentazione sono presentate dal legale rappresentante dell'incapace, in nome e per conto di lui.

Articolo 8 Funzioni dell'INPS

1. L'assegno di cui all'articolo 2 è concesso ed erogato dall'INPS, previo accertamento che il beneficio non sia già stato concesso o erogato per lo stesso evento, entro 120 giorni dalla data di presentazione di regolare domanda corredata della documentazione necessaria. Il termine è sospeso in caso di documentazione insufficiente o inidonea. L'INPS predispone i modelli-tipo di domanda e di dichiarazione sostitutiva, e fornisce ai comuni detti modelli e una scheda informativa da consegnare agli interessati all'atto dell'iscrizione anagrafica dei minori; in detta scheda è contenuta, altresì, l'informativa di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni.
2. L'INPS controlla la veridicità della situazione familiare dichiarata e la sussistenza degli altri requisiti previsti dal presente regolamento. I controlli possono essere effettuati anche a campione.
3. L'INPS provvede, in caso di prestazioni indebitamente erogate, alla revoca del beneficio e al conseguente recupero delle somme non dovute a far data dal momento dell'indebita corresponsione.
4. I dati contenuti nelle domande e nelle dichiarazioni dei richiedenti possono essere trattati dall'INPS, in relazione alle finalità di interesse pubblico perseguite per la concessione degli assegni. I dati sono trattati in forma anonima quando il trattamento avviene a fini statistici, di studio, di informazione, di ricerca e di diffusione. L'INPS può comunicare i dati contenuti nelle domande e nelle dichiarazioni ad altri soggetti al fine di effettuare le verifiche

e i controlli previsti dalle leggi e dai regolamenti, nonché al fine di effettuare i pagamenti.

5. L'INPS può effettuare il trattamento dei dati sensibili, di cui all'articolo 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, che eventualmente pervengano all'Istituto ai sensi del presente regolamento, in particolare in relazione alle domande, alle dichiarazioni e alle certificazioni relative ai soggetti in possesso di carta di soggiorno, ovvero concernenti le situazioni di abbandono, l'esercizio della potestà genitoriale, le adozioni e gli affidamenti. Dei dati sensibili possono essere effettuate, in conformità all'articolo 4 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135, le operazioni di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, modificazione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, cancellazione e distruzione. Le operazioni di selezione, elaborazione e comunicazione dei dati sensibili sono consentite solo con l'indicazione scritta dei motivi; l'INPS è tenuto a rendere pubblica con proprio atto la lista dei soggetti ai quali i dati sensibili possono essere comunicati in base alle leggi e ai regolamenti; la diffusione dei dati sensibili può essere effettuata solo in forma anonima per finalità statistiche, di studio, di informazione e di ricerca.

6. A valere sulle risorse previste dall'articolo 49, comma 15, della legge n. 488 del 1999, il Ministro per la solidarietà sociale provvede annualmente al trasferimento delle risorse all'INPS. Ai fini dell'effettuazione del conguaglio, l'INPS presenta, nell'esercizio successivo a quello del pagamento degli assegni, le distinte rendicontazioni degli oneri sostenuti per la corresponsione degli assegni medesimi, sulla base delle risultanze del proprio conto consuntivo.

Titolo III
ASSEGNI DI MATERNITA' E PER IL NUCLEO
FAMILIARE CONCESSI DAI COMUNI

Capo I
DISPOSIZIONI APPLICABILI

Articolo 9²⁶³
Disciplina dell'ISE

1. A decorrere dall'anno 2001, per l'assegno per i nuclei familiari con tre figli minori, di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni ed integrazioni, da erogarsi per il medesimo anno 2001, si applica la disciplina dell'indicatore della situazione economica (ISE) di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, come modificato dal decreto legislativo 3 maggio 2000, n. 130, e ai relativi decreti attuativi.

2. La disciplina dell'ISE di cui al comma 1 si applica altresì per l'assegno di maternità di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni ed integrazioni, per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti in data non anteriore al 1° luglio 2001.

Capo II
ASSEGNO DI MATERNITA'

Articolo 10
Disposizioni generali

²⁶³ articolo così sostituito dall'articolo 1, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

1. L'assegno di maternità di cui all'articolo 66 della legge n. 448 del 1998 è concesso alla madre, cittadina italiana residente, nonché, per gli eventi di cui al comma 2, ai soggetti ivi indicati.

2. A decorrere dal 1° luglio 2000, l'assegno di maternità è concesso alle donne, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, per uno dei seguenti eventi:

a) per ogni figlio nato in data non anteriore al 1° luglio 2000, che sia regolarmente soggiornante e residente nel territorio dello Stato; quando la richiesta di assegno è formulata da soggetto in possesso della carta di soggiorno di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, il figlio che non sia nato in Italia o non risulti cittadino di uno Stato dell'Unione europea deve altresì essere in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo medesimo;

b) per ogni minore che faccia ingresso, in data non anteriore al 1° luglio 2000, nella famiglia anagrafica della donna che lo riceve in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento ai sensi della legge n. 184 del 1983, con esclusione del caso di cui all'articolo 44, primo comma, lettera b), della stessa legge. Il beneficio può essere concesso se il minore non ha superato al momento dell'affidamento preadottivo o dell'adozione senza affidamento i sei anni di età, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, della legge 9 dicembre 1997, n. 903, ovvero, per gli affidamenti e le adozioni internazionali, la maggiore età, ai sensi dell'articolo 39-*quater*, primo comma, lettera a), della citata legge n. 184 del 1983.

3. Per gli assegni da concedersi ai sensi del comma 2, la richiedente deve essere residente nel territorio dello Stato al momento della nascita del figlio o al momento dell'ingresso nella propria famiglia anagrafica di un minore ricevuto in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento.

4. L'assegno è concesso alle condizioni previste dall'articolo 66 della legge n. 448 del 1998 e dal presente Titolo; il figlio o il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento deve essere regolarmente soggiornante e residente nel territorio dello Stato.

5. Nei casi eccezionali in cui il minore in affidamento preadottivo non possa essere iscritto nella famiglia anagrafica dell'affidatario a causa di particolari misure di tutela stabilite nei suoi confronti dall'autorità competente, all'ingresso del minore nella famiglia anagrafica della persona che lo riceve in affidamento preadottivo è equiparato l'inizio della coabitazione del minore con il soggetto affidatario; in detti casi, le date di cui al presente Titolo, relative all'ingresso del minore nella famiglia anagrafica, devono intendersi riferite al momento di inizio della coabitazione, quale risulta dagli atti relativi alla procedura di affidamento preadottivo.

Articolo 11

Concessione dell'assegno di maternità ad altri soggetti

1. In luogo dei soggetti di cui all'articolo 10, comma 2, possono beneficiare dell'assegno medesimo i seguenti soggetti:

a) il padre che, al momento della nascita del figlio, sia residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, in caso di abbandono del figlio da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio al padre, a condizione che la madre risulti regolarmente soggiornante e residente nel territorio dello Stato al momento del parto e che il figlio sia stato riconosciuto dal padre, si trovi presso la famiglia anagrafica di lui e sia soggetto alla sua potestà e comunque non sia in affidamento presso terzi; alle suddette condizioni l'assegno spetta in via esclusiva al padre;

b) l'affidatario preadottivo che, al momento dell'ingresso del minore nella sua famiglia anagrafica, sia residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, quando sopraggiunga separazione ai sensi dell'articolo 25, quinto comma, della legge n. 184 del 1983; l'assegno è concesso all'affidatario preadottivo a condizione che non sia già stato concesso alla moglie affidataria preadottiva e che il richiedente abbia il minore in affidamento presso la propria famiglia anagrafica; la presente disposizione si applica anche nei confronti dell'adottante in caso di adozione senza affidamento;

c) l'adottante non coniugato, residente, cittadino italiano o comunitario o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, in caso di adozione pronunciata solo nei suoi confronti ai sensi dell'articolo 44, terzo comma, della legge n. 184 del 1983, a condizione che il minore si trovi presso la famiglia anagrafica dell'adottante, sia soggetto alla potestà di lui e comunque non sia in affidamento presso terzi.

2. In caso di decesso della madre del neonato o, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, della donna che ha ricevuto il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, e qualora il beneficio non sia stato ancora erogato ai suddetti destinatari, l'assegno che sarebbe spettato alla madre o alla donna aventi diritto ai sensi del presente Titolo può essere concesso, a domanda, rispettivamente al padre che ha riconosciuto il neonato o al coniuge della donna, a condizione che questi siano regolarmente soggiornanti e residenti nel territorio dello Stato, il minore si trovi presso la loro famiglia anagrafica e sia soggetto alla loro potestà e comunque non sia in affidamento presso terzi; in alternativa, detti soggetti possono, se in possesso dei medesimi requisiti soggettivi ed economici previsti per la persona deceduta, presentare autonoma domanda, che

sostituisce ad ogni effetto quella della persona deceduta, e conseguire l'assegno a proprio titolo; nei casi previsti dal presente comma, competente alla concessione dell'assegno è sempre il comune di ultima residenza della persona deceduta.

3. In caso di neonato non riconoscibile o non riconosciuto da alcuno dei genitori, dell'assegno può beneficiare il soggetto residente, cittadino italiano o, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, comunitario o in possesso di carta di soggiorno di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 286 del 1998, a condizione che si trovi in possesso dei requisiti previsti dal presente Titolo, il minore medesimo gli sia stato affidato con provvedimento del giudice e si trovi nella famiglia anagrafica dell'affidatario.

Articolo 12

Indicatore della situazione economica e misura dell'assegno

1. Il requisito della situazione economica del nucleo familiare deve essere posseduto al momento della domanda, avuto riguardo alla composizione dell'intero nucleo familiare, secondo le prescrizioni del decreto legislativo n. 109 del 1998, e successive modificazioni, e dei relativi decreti attuativi, nonché di quanto previsto dal presente regolamento²⁶⁴.

2. I valori previsti dall'articolo 66 della legge n. 448 del 1998, relativi all'indicatore della situazione economica e all'importo dell'assegno di maternità, sono quelli vigenti alla data della nascita del figlio o, in caso di affidamento preadottivo o di adozione senza affidamento ai sensi dell'articolo 10, comma 2, alla data dell'ingresso del minore nella famiglia anagrafica del richiedente.

²⁶⁴ comma così modificato dall'articolo 1, comma 2, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

3. Per la determinazione della quota differenziale, anche nei casi di cui all'articolo 11 del presente regolamento, si sottrae dal beneficio complessivamente conseguibile, moltiplicato per il numero dei figli nati o entrati nella famiglia anagrafica a seguito di affidamento preadottivo o di adozione senza affidamento, il trattamento previdenziale o economico di maternità complessivamente spettante o percepito dal richiedente per l'intero periodo di astensione obbligatoria.

4. Quando l'assegno è richiesto in occasione della nascita del figlio, per il calcolo della quota differenziale si ha riguardo al trattamento previdenziale o economico di maternità spettante o percepito dalla madre anche nel periodo di astensione obbligatoria antecedente alla nascita.

5. Quando l'assegno è richiesto, ai sensi dell'articolo 11, dal coniuge in occasione dell'affidamento preadottivo o dell'adozione senza affidamento, per il calcolo della quota differenziale si ha riguardo anche al trattamento previdenziale o economico di maternità spettante o percepito dalla donna affidataria o dalla madre adottiva; detto criterio si applica, altresì, alle adozioni di cui all'articolo 44, terzo comma, della legge n. 183 del 1984 pronunciate nei confronti di più adottanti.

Articolo 13

Domanda per la concessione dell'assegno

1. La domanda per l'assegno di maternità è presentata al comune di residenza, nel termine perentorio di sei mesi dalla data di nascita del figlio o, ai sensi dell'articolo 10, dalla data di ingresso del minore nella famiglia anagrafica della donna che lo riceve in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, dalla madre legittima o dalla madre naturale che abbia riconosciuto il figlio, ovvero dalla donna che ha ricevuto il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento.

2. Nei casi previsti dall'articolo 11, comma 1, lettere a) e b), e commi 2 e 3, la domanda è presentata al comune di residenza del richiedente, ovvero, ai sensi del medesimo comma 2, della persona deceduta, nel termine perentorio di sei mesi a decorrere dalla scadenza del termine concesso alla madre o alla donna che ha ricevuto il minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento; la domanda può essere presentata anche durante il termine concesso alla madre o alla donna quando ne sia documentato il decesso ovvero risulti che l'assegno spetti al padre in via esclusiva.

3. Nel caso previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera c), la domanda è presentata nel termine perentorio di sei mesi dall'ingresso del minore nella famiglia anagrafica dell'adottante.

4. Nella domanda, il richiedente è tenuto a dichiarare, a norma del D.P.R. n. 445 del 2000, salvo che non sia tenuto a comprovare i requisiti sulla base di specifica documentazione, i requisiti che danno titolo alla concessione dell'assegno e di non essere beneficiario di trattamenti previdenziali di maternità per l'astensione obbligatoria a carico dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS) o di altro ente previdenziale per lo stesso evento, nonché l'eventuale presentazione, per lo stesso evento, di domanda per l'assegno di maternità di cui all'articolo 49, comma 8, della legge 23 dicembre 1999, n. 488²⁶⁵.

5. Ai trattamenti previdenziali di cui al comma 4 sono equiparati i trattamenti economici di maternità di cui all'articolo 13, comma 2, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni, nonché gli altri trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

²⁶⁵ comma così modificato dall'articolo 6, comma 6, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

6. Al fine di conseguire la quota differenziale di cui all'articolo 66, comma 3, della legge n. 448 del 1998, in presenza di trattamenti previdenziali o economici di maternità di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, il richiedente è tenuto a dichiarare, a norma del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000, la somma complessivamente spettante o percepita dall'ente o dal datore di lavoro che è tenuto a corrispondere il trattamento previdenziale o economico di maternità, ovvero a presentare una dichiarazione del soggetto medesimo²⁶⁶.

7. In caso di incapacità di agire, la domanda e la relativa documentazione sono presentate dal legale rappresentante dell'incapace, in nome e per conto di lui.

Capo III ASSEGNO PER I NUCLEI FAMILIARI CON TRE FIGLI MINORI

Articolo 14 Disposizioni generali

1. Il diritto all'assegno per il nucleo familiare decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui si verificano le condizioni prescritte dall'articolo 65 della legge, salvo che il requisito relativo alla composizione del nucleo familiare, concernente la presenza di almeno tre figli minori nella famiglia anagrafica del richiedente, si sia verificato successivamente; in tale ultimo caso decorre dal primo giorno del mese in cui il requisito si è verificato. Il diritto cessa dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene a mancare il requisito relativo alla composizione del nucleo familiare, ovvero dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene a mancare, ai sensi del

²⁶⁶ comma così modificato dall'articolo 6, comma 6, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109 e successive modificazioni, e dei relativi decreti attuativi, il requisito del valore dell'indicatore della situazione economica²⁶⁷.

2. Ai fini della concessione dell'assegno per il nucleo familiare, ai figli adottivi sono equiparati i minori adottati ai sensi dell'articolo 44 della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, e ai genitori sono equiparati gli adottanti. Ai medesimi fini, il requisito della composizione del nucleo familiare non si considera soddisfatto se alcuno dei tre figli minori, quantunque risultante nella famiglia anagrafica del richiedente, sia in affidamento presso terzi ai sensi dell'articolo 2 della citata legge n. 184 del 1983.

3. Il richiedente dichiara, a norma del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000, anche contestualmente alla domanda, il giorno dal quale si è verificato il requisito relativo alla composizione del nucleo familiare. Egli è tenuto, altresì, a comunicare tempestivamente al comune ogni evento che determini la variazione del nucleo familiare²⁶⁸.

4. Il comune provvede alla concessione dell'assegno per il nucleo familiare previo accertamento che, in relazione al componenti del nucleo, il beneficio non sia già stato concesso.

Articolo 15

Concessione dell'assegno per il nucleo familiare ad altri soggetti

1. Quando, nel corso del procedimento di concessione o di erogazione del beneficio, è stata accertata, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n.

²⁶⁷ comma così modificato dall'articolo 2, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

²⁶⁸ comma così modificato dall'articolo 6, comma 6, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

223, e successive modificazioni, l'irreperibilità del richiedente, ovvero quando risulta agli atti del procedimento che il richiedente è stato escluso dall'esercizio della potestà genitoria su alcuno dei tre figli minori o nei suoi confronti sono stati adottati i provvedimenti di cui all'articolo 333 del codice civile, il comune, al fine di assicurare l'utilizzo dell'assegno in favore del nucleo familiare e in particolare dei minori, può provvedere in via alternativa alla concessione dell'assegno, che al richiedente medesimo sarebbe spettato, in favore di altro componente la famiglia anagrafica nella quale si trovano i tre minori, dichiarando il richiedente medesimo decaduto dal beneficio eventualmente già concesso.

2. Quando il genitore avente diritto è deceduto prima dell'erogazione del beneficio, l'assegno che a lui sarebbe spettato fino al mese in cui è avvenuto il decesso può essere concesso, in luogo del genitore deceduto, su domanda dell'interessato, all'altro genitore dei tre minori componente la medesima famiglia anagrafica del genitore deceduto, ovvero, in caso di assenza dell'altro genitore nella famiglia anagrafica del genitore deceduto, ad altro componente la famiglia anagrafica nella quale si trovano i tre minori.

Articolo 16

Domanda per l'assegno per il nucleo familiare

1. La domanda per l'assegno per il nucleo familiare è presentata, per ogni anno solare o periodo inferiore in cui sussiste il diritto, entro il termine perentorio del 31 gennaio dell'anno successivo a quello per il quale è richiesto il beneficio.

2. La domanda è presentata al comune di residenza da uno dei genitori, cittadino italiano o comunitario residente nel territorio dello Stato, nella cui famiglia anagrafica si trovano almeno tre suoi figli minori sui quali egli esercita la potestà

genitoria. Ai figli minori del richiedente sono equiparati i figli del coniuge, conviventi con il richiedente medesimo, nonché i minori ricevuti in affidamento preadottivo dal richiedente e con lui conviventi; in tale ultimo caso, si applica la disposizione di cui al comma 5 dell'articolo 10²⁶⁹.

3. L'esercizio della potestà genitoria non è richiesto quando il genitore non la eserciti a causa delle incapacità disciplinate dagli articoli 414 e seguenti del codice civile; in tal caso la domanda è presentata dal tutore del genitore incapace in nome e per conto di questi.

4. La domanda può essere presentata a condizione che i requisiti previsti dal presente Titolo siano posseduti dal richiedente al momento della presentazione della domanda medesima; i soggetti che, ai sensi del comma 1, presentano la domanda nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello per il quale è richiesto l'assegno, devono fare riferimento ai requisiti posseduti alla data del 31 dicembre immediatamente precedente.

5. Le condizioni per la presentazione della domanda sono rese note agli interessati nelle pubbliche affissioni di cui all'articolo 65, comma 2, della legge n. 448 del 1998.

5-bis. Nel caso in cui la domanda è proposta dal genitore che risulta nello stesso nucleo familiare dei tre minori ai sensi dell'articolo 17, comma 2, e che, tuttavia, non possiede i requisiti soggettivi e familiari di cui al presente articolo, il comune competente può provvedere a concedere l'assegno in favore dell'altro genitore componente il medesimo nucleo familiare che risulti averne diritto, se questi manifesta la sua disponibilità a ricevere l'assegno entro e non oltre il termine ordinario di presentazione della domanda, ovvero, se più favorevole, entro e non oltre il termine di trenta giorni dalla

²⁶⁹ comma così sostituito dall'articolo 2, comma 2, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

comunicazione al primo genitore richiedente del rigetto della sua domanda²⁷⁰.

Capo IV DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 17

Dichiarazione sostitutiva e calcolo dei benefici

1. Il richiedente, unitamente alla domanda di assegno, presenta la dichiarazione sostitutiva di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109, come modificato dal decreto legislativo 3 maggio 2000, n. 130. Il richiedente non è tenuto a presentare la dichiarazione sostitutiva se al momento della domanda di assegno è già in possesso dell'attestazione della dichiarazione sostitutiva in corso di validità e contenente i redditi percepiti dal nucleo nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda medesima²⁷¹.

2. Il nucleo familiare, rilevante per il calcolo dell'indicatore della situazione economica del richiedente gli assegni per il nucleo familiare e di maternità, è composto dal richiedente, dal coniuge e dagli altri soggetti componenti la famiglia anagrafica, nonché dai soggetti a carico ai fini IRPEF, secondo le disposizioni dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 109 del 1998, come modificato dal decreto legislativo n. 130 del 2000, e dei relativi decreti attuativi; del nucleo fanno altresì parte i coniugi non legalmente separati e gli altri soggetti previsti dall'articolo 2, comma 3, del medesimo decreto legislativo, nei casi particolari ivi stabiliti.

²⁷⁰ comma aggiunto dall'articolo 2, comma 3, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

²⁷¹ comma così sostituito dall'articolo 3, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

I comuni forniscono assistenza al richiedente al fine dell'esatta indicazione del nucleo familiare nei suddetti casi particolari²⁷².

3. La riparametrazione del valore dell'indicatore della situazione economica, prevista dagli articoli 65 e 66 della legge n. 448 del 1998 per i nuclei familiari con diversa composizione o per i quali debbano applicarsi le maggiorazioni previste dalla Tabella 2 del decreto legislativo n. 109 del 1998, è effettuata secondo i criteri di calcolo di cui all'allegato A.

4. Nell'allegato A è altresì specificato il criterio di calcolo uniforme da applicare per la concessione dei benefici, comprensivo della valutazione del patrimonio mobiliare e immobiliare del nucleo familiare; l'assegno per il nucleo familiare è concesso se, a seguito del calcolo di cui all'allegato A, al richiedente spetterebbe una somma annua non inferiore a lire 20.000²⁷³.

Articolo 18 Funzioni dei comuni

1. Gli assegni per il nucleo familiare e di maternità di cui al presente Titolo sono concessi con provvedimento del comune.

2. Salvo il caso di cui all'articolo 11, comma 2, se il richiedente muta la residenza prima del provvedimento di concessione, gli atti relativi al procedimento di concessione sono trasmessi al comune di nuova residenza, per i provvedimenti conseguenti. Il comune che ha concesso il beneficio è comunque competente per i controlli e per i

²⁷² comma così sostituito dall'articolo 3, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

²⁷³ comma così sostituito dall'articolo 3, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

provvedimenti di revoca, anche se l'interessato ha mutato residenza.

3. Ai fini del presente regolamento, il comune nella cui circoscrizione risiede il richiedente è considerato ente erogatore" agli effetti della disciplina prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 109 del 1998 e dai relativi decreti attuativi.

4. I comuni assicurano, anche attraverso i propri uffici per le relazioni con il pubblico, l'assistenza necessaria al richiedente per la corretta compilazione della dichiarazione sostitutiva di cui all'articolo 17, comma 1. Ai medesimi fini, stabiliscono le collaborazioni necessarie, anche mediante apposite convenzioni, con i centri di assistenza fiscale.

5. Ai sensi dell'articolo 66, comma 1, della legge n. 448 del 1998, i comuni provvedono, per l'assegno di maternità, ad informare gli interessati invitandoli a certificare o dichiarare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.

6. I comuni controllano, singolarmente o mediante un apposito servizio comune, la veridicità della situazione familiare dichiarata, secondo quanto stabilito dall'articolo 4, comma 7, del decreto legislativo n. 109 del 1998. I controlli possono essere effettuati anche a campione.

7. I comuni provvedono, nel caso di prestazioni indebitamente erogate, alla revoca del beneficio a far data dal momento dell'indebita corresponsione. Il provvedimento di revoca è trasmesso all'INPS per le conseguenti azioni di recupero delle somme erogate.

7-bis. Ai sensi dell'articolo 80, comma 7, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la potestà concessiva è esercitata dall'INPS dalla data di stipula degli accordi ivi previsti; in tal

caso, le disposizioni del presente articolo si applicano all'INPS in quanto compatibili²⁷⁴.

Articolo 19 Cumulo dei benefici

1. Gli assegni di cui agli articoli 65 e 66 della legge n. 448 del 1998 non costituiscono reddito a fini fiscali e previdenziali e possono essere cumulati con analoghe provvidenze erogate dagli enti locali e dall'INPS, salvo quanto stabilito dall'articolo 66, comma 3, della legge medesima.

2. L'assegno di cui all'articolo 66 della legge n. 448 del 1998 non spetta se è stato concesso, per lo stesso evento, l'assegno di cui all'articolo 49, comma 8, della legge n. 488 del 1999; qualora l'assegno di cui al citato articolo 66 sia stato concesso, l'INPS sospende il procedimento di erogazione dandone segnalazione al comune per l'adozione del conseguente provvedimento di revoca.

Articolo 20 Pagamento degli assegni

1. Al pagamento degli assegni concessi dai comuni provvede l'INPS, attraverso le proprie strutture.

2. I comuni trasmettono all'INPS, secondo specifiche fornite dallo stesso istituto, per via telematica o, in subordine, su supporto magnetico ovvero su modulario idoneo alla lettura ottica:

a) l'elenco dei beneficiari e i dati necessari al pagamento dell'assegno: cognome, nome, sesso, luogo e data di nascita, codice fiscale e indirizzo del beneficiario;

²⁷⁴ comma aggiunto dall'articolo 4, comma 1, decreto ministeriale 25 maggio 2001, n. 337

- b) la denominazione, il codice, il numero telefonico e di archiviazione della pratica del comune concedente il beneficio;
 - c) la data della presentazione della domanda;
 - d) l'importo da pagare, semestrale per l'assegno per il nucleo familiare e totale per l'assegno di maternità;
 - e) il periodo di riferimento per il quale deve essere corrisposto l'assegno;
 - f) le coordinate bancarie in caso di richiesta di accredito su conto corrente.
3. I comuni comunicano tempestivamente l'eventuale perdita del diritto ovvero la modifica dell'importo della prestazione a seguito di variazioni successivamente intervenute.
4. L'INPS provvede al pagamento dell'assegno per il nucleo familiare con cadenza semestrale posticipata, sulla base dei dati trasmessi dai comuni almeno 45 giorni prima della scadenza del semestre.
5. L'INPS provvede al pagamento in unica soluzione dell'assegno di maternità, entro 45 giorni dalla data di ricezione dei dati trasmessi dal comune. Il relativo importo è determinato tenendo conto della misura mensile vigente alla data del parto.
6. In sede di prima attuazione, il pagamento degli assegni di cui ai commi 1 e 2 è effettuato entro sessanta giorni dalla data di ricezione dei dati da parte del comune.
7. Le informazioni relative ai pagamenti effettuati sono rese disponibili ai comuni dall'INPS per via telematica; in mancanza delle idonee strutture di comunicazione telematica, le informazioni sono richieste all'Istituto con modalità tradizionali.

Articolo 21 Trattamento dei dati

1. I dati contenuti nelle domande e nelle dichiarazioni sostitutive di cui al presente Titolo possono essere scambiati tra i comuni e l'INPS, che possono trattarli in relazione alle finalità di interesse pubblico perseguite per la concessione degli assegni; i dati sono trattati in forma anonima quando il trattamento avviene a fini statistici, di studio, di informazione, di ricerca e di diffusione. I comuni e l'INPS possono comunicare i dati contenuti nelle domande e nelle dichiarazioni ad altri soggetti al fine di effettuare le verifiche e i controlli di rispettiva competenza, previsti dalle leggi e dai regolamenti, nonché al fine di effettuare i pagamenti. L'INPS effettua il trattamento a fini statistici secondo le indicazioni del Ministro per la solidarietà sociale, e trasmette a questi i risultati della rilevazione. I risultati della rilevazione possono essere resi pubblici ed ulteriormente trattati a fini statistici.

2. Al fine di semplificare le procedure per l'erogazione dei benefici, l'INPS predispone e rende disponibile ai comuni il necessario supporto informatico per l'acquisizione dei dati delle dichiarazioni e delle domande, per il calcolo dei benefici e per la trasmissione dei dati di cui al comma 1 del presente articolo e all'articolo 11. La procedura di calcolo del beneficio è resa disponibile previa approvazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per gli affari sociali.

3. I comuni e l'INPS possono effettuare il trattamento dei dati sensibili, di cui all'articolo 22 della legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modificazioni ed integrazioni, che ad essi eventualmente pervengono ai sensi del presente regolamento, in particolare in relazione alle domande, alle dichiarazioni e alle certificazioni relative ai soggetti in possesso di carta di soggiorno, ovvero concernenti le situazioni di abbandono, l'esercizio della potestà genitoriale, le

adozioni e gli affidamenti. Dei dati sensibili possono essere effettuate, in conformità all'articolo 4 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135, le operazioni di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, modificazione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, cancellazione e distruzione. Le operazioni di selezione, elaborazione e comunicazione dei dati sensibili sono consentite solo con l'indicazione scritta dei motivi; i comuni e l'INPS sono tenuti a rendere pubblica con proprio atto la lista dei soggetti ai quali i dati sensibili possono essere comunicati in base alle leggi e ai regolamenti; la diffusione dei dati sensibili può essere effettuata solo in forma anonima per finalità statistiche, di studio, di informazione e di ricerca.

Articolo 22

Trasferimento delle risorse all'INPS

1. A valere sui Fondi previsti dagli articoli 65 e 66 della legge n. 448 del 1998, il Ministro per la solidarietà sociale provvede annualmente al trasferimento delle risorse all'INPS. Ai fini dell'effettuazione del conguaglio, l'INPS presenta, nell'esercizio successivo a quello del pagamento degli assegni, le distinte rendicontazioni degli oneri sostenuti per la corresponsione degli assegni medesimi, sulla base delle risultanze del proprio conto consuntivo.

Titolo IV

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 23

Province autonome di Trento e di Bolzano

1. Ai sensi dell'articolo 82 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, gli assegni per il nucleo familiare e di maternità previsti dagli articoli 65 e 66 della legge n. 448 del 1998 sono

concessi ed erogati, per gli aventi diritto residenti nei comuni delle province autonome di Trento e di Bolzano, dalle province medesime, secondo le norme dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione, nell'ambito del livello e dei requisiti di accesso previsti dalle citate disposizioni di legge e dai relativi regolamenti attuativi.

Articolo 24

Efficacia delle disposizioni del regolamento

1. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 15 luglio 1999, n. 306. Sono fatti salvi i provvedimenti adottati ai sensi del decreto medesimo.
2. Le disposizioni del Titolo III si applicano, salvo quanto stabilito dai commi successivi, anche ai procedimenti di concessione degli assegni per il nucleo familiare e di maternità di competenza dei comuni in corso alla data di entrata in vigore del presente regolamento, per i quali non sia intervenuto il provvedimento di concessione del beneficio ai sensi del decreto del Ministro per la solidarietà sociale 15 luglio 1999, n. 306.
3. Le disposizioni di cui all'articolo 14, comma 2, e 16, comma 2, relative ai minori in affidamento presso terzi, si applicano per le domande per l'assegno per il nucleo familiare relative all'anno 2001.
4. L'assegno di maternità di cui all'articolo 66 della legge n. 448 del 1998 può essere richiesto, per i figli nati entro la data del 30 giugno 2000, dal soggetto, cittadino italiano residente, di cui all'articolo 11, comma 1, lettera a), e comma 3, alle condizioni ivi previste, sempre che l'assegno spetti ai predetti soggetti e non sia già stato concesso alla madre ai sensi delle disposizioni vigenti prima dell'entrata in vigore del presente regolamento. La domanda è presentata al comune di residenza del richiedente nel termine perentorio di cui

all'articolo 13, ovvero, se detto termine è spirato, nel termine perentorio di trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento.

5. In sede di prima attuazione, la domanda per l'assegno di maternità, per gli eventi di cui agli articoli 2, comma 3, e 10, comma 2, del presente regolamento può essere comunque presentata entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente regolamento.

Articolo 25 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

(omissis)

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151²⁷⁵

Capo I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 1, comma 5;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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.

Articolo 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;

²⁷⁵ Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, in Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, supplemento ordinario

- 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.

Articolo 3 Divieto di discriminazione

1. E' 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. E' 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. E' 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.

Articolo 4

Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 11;

legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lett. 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.

Articolo 5

Anticipazione del trattamento di fine rapporto (Legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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

Articolo 6

Tutela della sicurezza e della salute (Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articolo 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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 affidamento, 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, lett. a), del Decreto Legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Articolo 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, articolo 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 12, comma 3)

1. E' 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.

Articolo 8

Esposizione a radiazioni ionizzanti

(Decreto Legislativo 17 marzo 1995, n. 230, articolo 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. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

Articolo 9
Polizia di Stato, penitenziaria e municipale
(Legge 7 agosto 1990, n. 232, articolo 13;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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, lett. 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.

Articolo 10
Personale militare femminile
(Decreto Legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 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.

Articolo 11

Valutazione dei rischi

(Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articolo 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 Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Articolo 12

Conseguenze della valutazione

(Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 14

Controlli prenatali

(Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articolo 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.

Articolo 15

Disposizioni applicabili

(Decreto Legislativo 25 novembre 1996, n. 645, articolo 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 MATERNITA'

Articolo 16

Divieto di adibire al lavoro le donne

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 4, commi 1 e 4)

1. E' 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.

Articolo 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 lett. 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 lett. 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 lett. 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.

Articolo 18

Sanzioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 31, comma 1)

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

Articolo 19

Interruzione della gravidanza

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 20

Flessibilità del congedo di maternità

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 4 bis;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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 salute 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.

Articolo 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, lett. 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.

Articolo 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, articolo 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, articolo 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.

Articolo 23

Calcolo dell'indennità

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quattrisettimanale 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, lett. 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.

Articolo 24

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 17;
decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148,
convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, articolo 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, lett. b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
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.

Articolo 25

Trattamento previdenziale

(Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articolo 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.

Articolo 26

Adozioni e affidamenti

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lett. 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.

Articolo 27

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6, comma 1;

legge 4 maggio 1983, n. 184, articolo 31, comma 3, lett. n), e
39 quater, lett. 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'

Articolo 28

Congedo di paternità

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 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.

Articolo 29

Trattamento economico e normativo

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6 bis, comma 3)

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

Articolo 30

Trattamento previdenziale

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

Articolo 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

Articolo 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.

Articolo 33

Prolungamento del congedo

(Legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 33, commi 1 e 2;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 35

Trattamento previdenziale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 15, comma 2, lett. 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.

Articolo 36

Adozioni e affidamenti

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6, comma 2;
legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 33, comma 7;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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.

Articolo 37

Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, articolo 31, comma 3, lett. n), e 39 quater, lett. 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.

Articolo 38

Sanzioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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

Articolo 39

Riposi giornalieri della madre

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 40

Riposi giornalieri del padre

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 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.

Articolo 41

Riposi per parti plurimi

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 43

Trattamento economico e normativo

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

Articolo 44

Trattamento previdenziale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 10, comma 5;
legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 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.

Articolo 45

Adozioni e affidamenti

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 3, comma 5;
legge 5 febbraio 1992, n. 104, articolo 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.

Articolo 46

Sanzioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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

Articolo 47

Congedo per la malattia del figlio

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204,
artt. 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.

Articolo 48

Trattamento economico e normativo

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 49

Trattamento previdenziale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 50

Adozioni e affidamenti

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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.

Articolo 51

Documentazione

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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.

Articolo 52

Sanzioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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

Articolo 53

Lavoro notturno

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 5, commi 1 e 2, lett. a) e b)

1. E' 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, lett. 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

Articolo 54

Divieto di licenziamento

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 2, commi 1, 2, 3, 5, e articolo 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 6 bis, comma 4; Decreto Legislativo 9 settembre 1994, n. 566, articolo 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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. E' 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 affidamento. 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.

Articolo 55

Dimissioni

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 12;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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.

Articolo 56

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 2, comma 6;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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

Articolo 57

Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni
(Decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103,
convertito dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, articolo 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 miglior 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.

Articolo 58

Personale militare

(Decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24,
articoli 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 imbarco, 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.

Articolo 59

Lavoro stagionale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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 lett. 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 lett. d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo 60
Lavoro a tempo parziale
(Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, articolo 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.

Articolo 61
Lavoro a domicilio
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 18, 22;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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% 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 similari 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.

Articolo 62

Lavoro domestico

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, 13, 19, 22;
legge 8 marzo 2000, n. 53, articolo 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 e 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.

Articolo 63

Lavoro in agricoltura

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

Articolo 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.

Articolo 65

Attività socialmente utili

(Decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, articolo 8, commi 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% 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

Articolo 66

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le
imprenditrici agricole
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 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.

Articolo 67
Modalità di erogazione
(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, articolo 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.

Articolo 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, un'indennità giornaliera pari all'80% 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, un'indennità giornaliera pari all'80% 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 2° 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 un'indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

Articolo 69

Congedo parentale

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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

Articolo 70

Indennità di maternità per le libere professioniste

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, articolo 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% 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% 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 2° comma del medesimo articolo.

Articolo 71

Termini e modalità della domanda

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, articolo 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.

Articolo 72

Adozioni e affidamenti

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, articolo 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.

Articolo 73
Indennità in caso di interruzione della gravidanza
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, articolo 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% 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 USL 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 MATERNITA' E ALLA
PATERNITA'

Articolo 74
Assegno di maternità di base
(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, articolo 66, commi 1, 2, 3, 4, 5 bis, 6; legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000, n. 388, articolo 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 lire 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. 109/1998, 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 erogato, 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.

Articolo 75

Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui
(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 49, commi 8, 9,
11, 12, 13, 14;
legge 23 dicembre 2000, n. 388, articolo 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 beneficino 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

Articolo 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 richiedere 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 o natura.

Articolo 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

Articolo 78

Riduzione degli oneri di maternità

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 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.

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%.

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.

Articolo 79

Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 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 attuazione 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% sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24% sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13% sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03% per gli operai agricoli e dello 0,43% 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 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.

Articolo 80

Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base
(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, articolo 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.

Articolo 81

Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 49, comma 9)

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

Articolo 82

Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

(Legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 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.

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.

Articolo 83

Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste

(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, articolo 5; legge 23 dicembre 1999, n. 488, articolo 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.

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.

Articolo 84

Oneri derivanti dal trattamento di maternità
delle collaboratrici coordinate e continuative

(Legge 27 dicembre 1997, n. 449, articolo 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

Articolo 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 lett. 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 lett. 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 lett. 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 lett. 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 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
- f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
- 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 lett. c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287;
- h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;
- 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 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142;
- k) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 27 maggio 1998;
- l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998;
- m) gli articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999;
- n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica 30 aprile 1999, n. 224;
- o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;
- p) il comma 6 dell'articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;
- q) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;
- r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.

Articolo 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 2° comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lett. a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6 bis, 6 ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- c) la lett. 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 2° 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 22 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Articolo 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.

Articolo 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'articolo 7

Il divieto di cui all'articolo 7, 1° 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, All. 2)

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'articolo 7

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 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'articolo 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, All. 1)

Elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'articolo 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 dorsolombari;
- 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'articolo 1.

2. Agenti biologici

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'articolo 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 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, articolo 1)

Elenco delle Casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui all'articolo 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.

Le guide degli alberghi

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali dell'Unione Europea, 1995

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999

Il codice del lavoro nel turismo, 1999

La flessibilità del mercato del lavoro, 2000

Il codice del lavoro nel turismo, 2000

Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000

Il Turismo lavora per l'Italia, 2000

Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000

Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000

Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000

Il nuovo collocamento dei disabili, 2001

Le stagioni dello sviluppo, 2001

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2001

Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001

Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2002

Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002

I congedi parentali, 2002

Annotazioni

