



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



parità e lavoro

| Dossier | informativo

Tutela della maternità e della paternità

n° 2

Anno 2005

ISFOL

## SOMMARIO

### Dossier Informativo

- ▲ Tutela della maternità e della paternità
- ▲ Normativa
- ▲ Bibliografia

Il dossier è curato dal Centro di Documentazione Specializzato dell'ISFOL nell'ambito del Piano di Attività ISFOL in attuazione del Progetto relativo all'implementazione del sistema informatico/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del lavoro del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art.1. Il dossier nasce a supporto dell'Ufficio stesso, come strumento informativo e di approfondimento sulle principali tematiche inerenti le pari opportunità in ambito lavorativo. Il presente dossier, nello specifico, raccoglie una breve selezione della legislazione italiana in materia di tutela della maternità e si rivolge non solo all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità ed alla Rete delle Consigliere regionali e provinciali, ma anche a tutti quei soggetti, istituzionali e non, che a vario titolo si occupano di lavoro e pari opportunità.

Direzione scientifica: Isabella Pitoni

A cura di: Giuseppe Mariottini, Marzia Giovannetti, Silvia Mussolin

## Tutela della maternità e della paternità

Nell'ambito del cammino percorso dalle donne per una pari dignità rispetto all'uomo nella sfera del lavoro, si ritiene utile presentare una breve raccolta di legislazione italiana in materia di lavoro femminile, ed in particolar modo di tutela della maternità.

Quando si parla di disciplina a tutela delle lavoratrici madri, non si può non far riferimento alla legge del 30 dicembre 1971 n. 1204 che ha sostituito, perfezionandola, la precedente legge del 1950.

La suddetta legge ha infatti dettato una delle normative più incisive in materia di tutela della maternità della lavoratrici all'interno dell'intero sistema normativo dei paesi europei.

Punti fondamentali sono stati:

- 1- l'assoluto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino;
- 2- l'astensione obbligatoria dal lavoro, con diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto;
- 3- l'astensione facoltativa dal lavoro, con una indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di vita del bambino;
- 4- i riposi per allattamento;
- 5- il diritto alle assenze non retribuite nel caso di malattia del bambino di età inferiore ai tre anni.

Si mirava in tal modo alla **tutela fisica** (con l'obiettivo di preservare l'integrità della salute della donna e del bambino), alla **tutela giuridica** (essenzialmente quella contro i licenziamenti) ed alla **tutela economica** (mediante la garanzia di un adeguato trattamento economico, normativo e previdenziale durante i periodi di assenza dal lavoro).

Tale legge, tuttavia, non deve essere considerata un punto di arrivo per la tutela dei diritti delle donne, bensì un punto di partenza in quanto, anche a causa dell'evoluzione storica, altri importanti aspetti si sono imposti all'attenzione del legislatore.

Si ricordano gli interventi susseguitesesi negli anni:

- 1977, legge n. 903, con l'iniziale apertura alle adozioni e agli affidamenti preadottivi e ai diritti del padre lavoratore subordinato, come diritti derivati da quelli della madre;

- 1987, legge n. 546, che prevede una indennità di maternità in cifra fissa per le coltivatrici dirette, mezzadre e colone e per le lavoratrici artigiane ed esercenti attività commerciali;
- 1990, legge n. 379, che prevede l'erogazione di una indennità di maternità in favore delle libere professioniste;
- 1992, articolo della legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti dei disabili gravi, che prevede diritti al prolungamento dell'astensione facoltativa, a riposi e permessi;
- 1994, modifica di parte della disciplina sanzionatoria;
- 1996, revisione delle disposizioni in materia di contribuzione figurativa e di copertura assicurativa e recepimento della direttiva europea su salute e sicurezza delle lavoratrici durante la gravidanza e il periodo di allattamento;
- 1997, disposizione della legge n. 449, che estende la tutela economica della maternità alle collaborazioni coordinate e continuative;
- 1998, intervento di riforma della disciplina delle adozioni per quanto riguarda l'astensione obbligatoria e facoltativa in occasione di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali, e l'introduzione dell'assegno di maternità per le casalinghe e le percettrici di una bassissima protezione economica o assistenziale;
- 1999, ridisegno dell'area di divieto e di non obbligo a svolgere lavoro notturno, e introduzione dell'assegno di maternità per le lavoratrici atipiche e discontinue, con la connessa fiscalizzazione degli oneri sociali di maternità.

Ma è solo con la nuova legge dell'8 marzo del 2000, n. 53 che la legislazione sul tema si è ulteriormente rafforzata, introducendo rilevanti modifiche contenutistiche e terminologiche per il sostegno non più solo della maternità, ma anche della paternità, anche in funzione del fatto che il legislatore prima, e la giurisprudenza della Corte costituzionale poi, avevano effettuato significativi interventi sul precedente sistema normativo per promuovere, tra madre e padre lavoratore, una parità di trattamento, riguardo l'assistenza e l'educazione dei figli. Si ricorda infatti che già l'art. 7 della legge del 9 dicembre 1977, n. 903 aveva riconosciuto al padre lavoratore, in alternativa alla madre ed in presenza di una dichiarazione di rinuncia della stessa, il diritto a sei mesi di astensione facoltativa ed il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino.

Tuttavia, gli interventi legislativi continuavano ad attribuire alla donna una posizione preminente individuandola come destinataria della legislazione a tutela della maternità, riconoscendo i diritti al padre soltanto qualora la donna avesse rinunciato o non fosse stata in condizioni tali da esercitarli.

È fondamentale sottolineare come la legge n. 53 del 2000, recependo la direttiva comunitaria 96/34, abbia riconosciuto la totale equiparazione della madre e del padre nelle attività di cura, assistenza ed educazione dei figli, attribuendo ai lavoratori di entrambi i sessi il diritto individuale ai congedi parentali per la nascita o l'adozione di un bambino.

È importante ricordare che il decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, approvato dal Consiglio dei ministri il 21 marzo 2001, contiene il "*Testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53*" che raccoglie e coordina le disposizioni vigenti susseguitesi nel corso degli anni.

La struttura del Testo unico è stata ideata per disciplinare i congedi di maternità e di paternità, i congedi parentali, la cura dei figli, i permessi ed i riposi, semplificando ed aggiornando il linguaggio impropriamente utilizzato sino ad allora.

Sono stati precisati una serie di punti poco chiari e che necessitavano una coesione tra loro:

- è stato riconosciuto il congedo parentale spettante per ogni figlio, anche nel caso di gemelli o di fratelli o sorelle entrati contemporaneamente nel nucleo familiare a seguito di adozione o di affidamento;
- per ogni congedo si è provveduto a dare una nuova disciplina in relazione ai casi di adozione e di affidamento, sia nazionale che internazionale;
- sono state precisate migliori condizioni per usufruire del congedo per la malattia del figlio, congedo che deve essere certificato da un sanitario delle ASL o da un medico convenzionato, ma che non deve essere sottoposto agli accertamenti previsti per la malattia del lavoratore;
- è stata coordinata la disciplina che regola i permessi, riposi e congedi per i genitori di figli con handicap grave;
- è stato vietato il lavoro notturno per la madre durante la gravidanza e il primo anno del figlio (se l'uno o l'altro genitore assiste un figlio ha diritto, per un determinato periodo di tempo, a non lavorare di notte);

- è stato operato un coordinamento della disciplina della tutela del recesso dal rapporto di lavoro subordinato, sia per la parte relativa ai licenziamenti, sia per quella relativa alle dimissioni.

Nel Testo unico, il primo che unisce tutte le tipologie di contratto e di rapporto di lavoro, non vi è solo la disciplina del lavoro dipendente, ma anche quella del lavoro autonomo, delle libere professioni, delle collaborazioni coordinate e continuative, ricomprendendo la normativa per gli assegni di maternità spettanti alle casalinghe e alle lavoratrici atipiche.

La legge tutela la donna lavoratrice, nei periodi di gravidanza e post-parto, attraverso una serie di garanzie:

- divieto di licenziamento (il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino; se ciò dovesse avvenire, la lavoratrice ha diritto al reintegro nel posto di lavoro)
- tutela della salute (durante la gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto la lavoratrice non può essere adibita a lavori pesanti, pericolosi, insalubri e notturni ed ha inoltre diritto a permessi retribuiti per effettuare visite mediche, esami ed accertamenti clinici durante l'orario di lavoro)
- assenza obbligatoria (la lavoratrice deve obbligatoriamente astenersi dal lavoro due mesi prima della data prevista per il parto e tre mesi dopo quella effettiva; se le condizioni di salute glielo consentono, il periodo di astensione può variare da un mese prima a quattro mesi dopo; durante tale assenza la donna ha diritto ad una indennità)
- congedo parentale (assenza facoltativa che può essere richiesta in modo continuato o frazionato nei primi otto anni di vita del bambino da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi, massimo 6 mesi per ciascun genitore; se il padre ne richiede almeno 3, il limite cumulativo si alza a 11 mesi e durante tale assenza spetta un'indennità)
- riposi giornalieri e permessi (fino al compimento del primo anno di età del bambino, la madre ha diritto a due riposi giornalieri retribuiti, di un'ora ciascuno e cumulabili, per l'allattamento; per i contratti con orario di lavoro inferiore alle 6 ore giornaliere, il riposo previsto è di una sola ora; in alternativa alla madre, i riposi possono essere presi anche dal padre lavoratore, ed entrambi i genitori, sempre alternativamente, possono

assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino, fino al suo terzo anno di vita, presentando un certificato medico; da 3 a 8 anni i genitori possono usufruire dei permessi per malattia del bambino nel limite di 5 giorni lavorativi annui per ciascun genitore).

Le garanzie a tutela della maternità e della paternità valgono anche in caso di adozione e affidamento, con alcuni limiti particolari (l'astensione obbligatoria è limitata ai tre mesi successivi all'arrivo del bambino in famiglia, purché questi non abbia compiuto i 6 anni).

Ulteriori agevolazioni sono previste per i genitori di figli portatori di handicap grave, che hanno diritto a:

- prolungamento dell'astensione facoltativa o a una/due ore (a seconda dell'orario di lavoro) di permesso retribuito al giorno, fino al terzo anno di età del bambino
- tre giorni al mese, anche continuativi, di permesso retribuito, oltre il terzo anno di età fino ai 18 anni (e nei casi di convivenza o assistenza continuativa ed esclusiva)
- riposi, permessi e congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro non lavora e ai genitori adottivi e affidatari (non possono essere goduti contemporaneamente, ma è possibile cumulare riposi e permessi con il congedo parentale e con il congedo per malattia del figlio).

Dal 2001 è stato introdotto un congedo straordinario per l'assistenza a figli con handicap grave, che spetta a genitori naturali o adottivi e affidatari di persone con handicap grave accertato dall'ASL (azienda sanitaria locale) e a fratelli o sorelle di persone con handicap grave accertato, in caso di decesso di entrambi i genitori. Tale congedo ha una durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa, può essere frazionato in giorni, settimane e mesi, e dà diritto ad una indennità pari all'ultima retribuzione percepita e ai contributi figurativi.

#### **Indennità di Maternità: lavoro dipendente**

L'indennità di maternità da lavoro dipendente è quella indennità che sostituisce la retribuzione pagata ai genitori lavoratori, durante l'assenza dal lavoro a seguito di nascita, adozione o

affidamento del figlio (astensione obbligatoria e facoltativa), interruzione di gravidanza o parto prematuro.

Essa si distingue in:

- indennità per astensione obbligatoria corrisposta per il periodo di congedo per maternità (due mesi prima del parto e tre dopo, oppure uno prima e quattro dopo), o per l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno (pagata dall'Inps e anticipata dal datore di lavoro, è pari all'80% della retribuzione media giornaliera; la domanda deve essere inviata alla sede Inps di residenza e al datore di lavoro)
- indennità per astensione facoltativa corrisposta durante il periodo di congedo parentale spettante ai genitori nei primi 8 anni di vita del figlio, per un periodo massimo complessivo di 11 mesi (pagata dall'Inps e anticipata dal datore di lavoro, è pari al 30% dello stipendio fino a sei mesi di assenza, limite complessivo per i due genitori, ed entro il terzo anno di età del bambino; dopo i sei mesi di congedo e fino agli otto anni del bambino, l'indennità viene pagata solo se il reddito del genitore richiedente non supera di due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione in vigore a quella data)
- indennità per interruzione di gravidanza e parto prematuro, l'interruzione viene tutelata in maniera diversa a seconda del momento in cui la gravidanza viene interrotta:
  - a) entro il 180° giorno di gestazione è considerata malattia e viene disciplinata da norme specifiche;
  - b) dopo il 180° giorno è considerata parto a tutti gli effetti, e la madre ha diritto alla stessa indennità prevista per l'astensione obbligatoria.Il parto prematuro invece permette lo slittamento del periodo di assenza obbligatoria non goduto prima del parto, che si aggiunge ai tre mesi obbligatori post-parto: in tal caso la donna ha diritto ad una indennità pari all'80% fino al quinto mese successivo alla data del parto.

**Indennità di Maternità: lavoro autonomo**

Nel caso di lavoratrici autonome e parasubordinate, la legge prevede che anch'esse abbiano diritto ad una indennità per i periodi di astensione dal lavoro durante la maternità.

- Lavoratrici parasubordinate non hanno alcun obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti il parto e nei tre mesi successivi, possono però usufruire di una indennità di astensione obbligatoria qualora siano iscritte ad una gestione separata e versino all'Inps, dal 1 gennaio 2004, il contributo del 17,80% (comprensivo dello 0,50% per il finanziamento della maternità, degli assegni per il nucleo familiare e della malattia). L'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera relativa ai 12 mesi precedenti, qualora le lavoratrici parasubordinate abbiano maturato in questo arco di tempo almeno tre mensilità di contribuzione (il diritto permane anche in caso di cancellazione dalla gestione separata, a meno che la nuova gestione pensionistica non preveda un trattamento migliore); altrimenti l'indennità è di importo variabile a seconda dei contributi accreditati. Tale indennità spetta anche nei casi di adozione ed affidamento e, in alcuni casi particolari, anche al padre lavoratore.
- Lavoratrici autonome devono risultare iscritte negli elenchi degli artigiani, commercianti, coltivatori diretti, etc., (prima del periodo di maternità) e aver pagato i relativi contributi. L'indennità è dovuta per i due mesi prima e i tre mesi dopo il parto, pur non essendoci obbligo di astensione dal lavoro. Le lavoratrici agricole devono aver effettuato minimo 51 giornate di lavoro nell'anno, mentre le lavoratrici domestiche devono aver versato almeno un anno di contributi nei due anni precedenti il periodo di assenza obbligatoria, o almeno sei mesi di contributi nell'anno precedente. Per tali lavoratrici, l'indennità è pari all'80% delle retribuzioni convenzionali stabilite dalla legge, mentre è pari al 30% per il periodo di astensione facoltativa, ossia negli ulteriori tre mesi entro il primo anno di età del bambino.
- Libere professioniste iscritte alle Casse professionali di previdenza e assistenza dei relativi ordini, non hanno obbligo di astensione ma hanno comunque diritto alla indennità nel caso decidano autonomamente di sospendere l'attività nei due mesi antecedenti il parto e nei tre successivi. L'indennità equivale ad una percentuale pari all'80% calcolata sulla base del reddito percepito nei due anni precedenti la maternità, rispettando

comunque il limite massimo di cinque volte l'importo del salario minimo giornaliero. Vi è in ogni caso la facoltà, per le singole Casse, di stabilire limiti più elevati.

## **Assegno di Maternità**

La legge prevede alcuni sussidi economici a favore delle madri che al momento del parto, dell'adozione o dell'affidamento di un bambino non lavorano; tali sussidi possono essere così riassunti:

- assegno di maternità erogato dall'Inps, non cumulabile con altre forme di sostegno previsto per la madre residente, cittadina italiana, comunitaria o extra-comunitaria con regolare permesso di soggiorno, provvista di uno dei seguenti requisiti:
  - a) dimissione volontaria dal lavoro durante la gravidanza, avendo maturato almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi precedenti il parto;
  - b) avere usufruito di una prestazione dell'Inps, quale ad esempio malattia o disoccupazione, senza però che siano trascorsi più di 9 mesi dalla data della prestazione a quella del parto.

L'assegno viene erogato direttamente dall'Inps, purché ne sia fatta richiesta entro i primi 6 mesi di vita del bambino o dalla sua adozione o affidamento.

- assegno di maternità erogato dal Comune di residenza, non cumulabile con altre forme di sostegno, previsto per la madre residente, cittadina italiana, comunitaria o extra-comunitaria con regolare permesso di soggiorno che non usufruisce di altre forme previdenziali ed il cui reddito familiare non superi il tetto previsto dall'ISE (Indicatore della Situazione Economica). L'assegno deve essere richiesto al Comune di residenza entro i primi 6 mesi di vita del bambino, o dalla sua adozione o affidamento, e viene pagato dall'Inps in un'unica soluzione entro 45 giorni dalla ricezione dei dati da parte del Comune.
- assegno per secondo figlio, erogato dall'Inps, cumulabile con altre forme di sostegno. La legge finanziaria del 2004 ha previsto per le donne residenti in Italia, cittadine italiane o comunitarie, un assegno di 1.000 euro per il secondo figlio; tale l'assegno è dovuto per ciascun bambino anche nei casi di parto plurimo o adozione plurima. Il Comune di residenza della madre trasmette entro 10 giorni dalla registrazione anagrafica della

nascita o dell'adozione i dati all'Inps, che ha ulteriori 30 giorni per erogare l'assegno, cumulabile con altre forme di previdenza e non soggetto a limiti di reddito.

## NORMATIVA

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 14 del 18 gennaio 1972)

### TITOLO I

#### Norme protettive

##### Art. 1.

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici, comprese le apprendiste, che prestano la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni, dagli altri enti pubblici e dalle società cooperative, anche se socie di queste ultime. Alle lavoratrici a domicilio si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 2, 4, 6 e 9. Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari si applicano le norme del presente titolo di cui agli articoli 4, 5, 6, 8 e 9. 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. Sono fatte salve, in ogni caso, le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti, e da ogni altra disposizione

##### Art. 2.

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. 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.

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del terzo comma del presente articolo, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e, sempre che non si trovino in periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla precedenza nelle riassunzioni. 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, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di

rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione 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.

#### Art. 3.

È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. In attesa della pubblicazione del regolamento di esecuzione della presente legge, i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri restano determinati dalla tabella annessa al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568. Le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto di cui al comma precedente. Le lavoratrici saranno, altresì, spostate ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto nei casi in cui l'ispettorato del lavoro accerti che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna. Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le norme di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora le lavoratrici vengano adibite a mansioni equivalenti o superiori.

#### Art. 4.

È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- 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.

L'astensione obbligatoria dal lavoro è anticipata 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. 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.

#### Art. 4-bis.

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 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.

#### Art. 5.

L'ispettorato del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a) del precedente articolo, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dall'ispettorato stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gestazione 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 il disposto del precedente articolo 3.

Art. 6.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi degli articoli 4 e 5 della presente legge devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Art. 7.

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.

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. 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. 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. 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.

Art. 8.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui agli articoli 4 e 5, nonché a quelli di assenza facoltativa di cui all'articolo 7 della presente legge.

Art. 9.

Alle lavoratrici spetta l'assistenza di parto da parte dell'istituto presso il quale sono assicurate per il trattamento di malattia, anche quando sia stato interrotto il rapporto di lavoro, purché la gravidanza abbia avuto inizio quando tale rapporto era ancora sussistente. Alle lavoratrici spetta, altresì, l'assistenza ospedaliera anche nei casi di parto normale nelle forme e con le modalità previste dalle norme vigenti. Le lavoratrici gestanti possono sottoporsi a visite sanitarie periodiche gratuite a cura dell'istituto presso il quale sono assicurate. Le norme di cui

al presente articolo si applicano anche alle familiari dei lavoratori aventi diritto all'assistenza sanitaria.

Art. 10.

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. I periodi di riposo di cui al precedente comma 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. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno, e in tal caso non comportano il diritto ad uscire dall'azienda, quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro delle donne. 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.

Art. 11.

In sostituzione delle lavoratrici assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni della presente legge, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato in conformità al disposto dell'articolo 1, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e con l'osservanza delle norme della legge stessa.

Art. 12.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma del precedente articolo 2, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

## TITOLO II

### Trattamento economico

Art. 13.

Le disposizioni del presente titolo si applicano alle lavoratrici di cui all'articolo 1, comprese le lavoratrici a domicilio e le addette ai servizi domestici e familiari, salvo quanto previsto dal successivo comma. Alle dipendenti dalle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dalle regioni, dalle province, dai comuni e dagli altri enti pubblici si applica il trattamento economico previsto dai relativi ordinamenti salve le disposizioni di maggior favore risultanti dalla presente legge.

Art. 14.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, al fine di consentire nel periodo immediatamente precedente e seguente il parto, l'astensione delle lavoratrici mezzadre e colone dal lavoro dei campi e la buona coltivazione del fondo, il mezzadro e il concedente, nei casi di provata necessità, sono tenuti a concordare l'assunzione di una unità lavorativa, la cui spesa sarà ripartita a meta tra mezzadro e concedente. A partire dalla stessa data, alle lavoratrici mezzadre e colone spetta, per tutto il periodo di astensione obbligatoria precedente e successivo al parto previsto per le salariate e braccianti agricole, una indennità giornaliera, che verrà erogata dall'INAM in misura pari all'80 per cento del reddito medio giornaliero colonico. Tale reddito viene stabilito, in via presuntiva,

per ogni due anni, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria; per la prima applicazione della presente legge tale reddito è fissato in lire 1.300 giornaliera. Trova applicazione anche nei confronti delle colone e mezzadre la norma di cui all'articolo 9 della presente legge.

Art. 15.

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. 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 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. 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).

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. 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.

Art. 16.

Agli effetti della determinazione della misura delle indennità previste nell'articolo precedente, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità. Al suddetto importo va aggiunto, eccezion fatta per l'indennità di cui al secondo comma dell'articolo precedente, il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità eventualmente erogati alla lavoratrice. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. 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 giornaliera, 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.

Nei confronti delle impiegate, 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 l'astensione.

Art. 17.

L'indennità di cui al primo comma dell'art. 15 è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 2, lettera b) e c), che si verificano durante i periodi di interdizione dal lavoro previsti dagli articoli 4 e 5 della presente legge. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità di cui al primo comma dell'articolo 15 purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 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. Qualora l'astensione obbligatoria dal lavoro abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio della astensione obbligatoria, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, essa ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel precedente comma 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'astensione obbligatoria dal lavoro non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore ai fini dell'assicurazione di malattia 26 contributi settimanali. La lavoratrice che, nel caso di astensione obbligatoria dal lavoro iniziata dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio dell'astensione obbligatoria, 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.

Art. 18.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4 della presente legge, spetta alle lavoratrici a domicilio, a carico dell'INAM, l'indennità giornaliera di cui al precedente articolo 15 in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria. 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 precedente, 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 nel territorio nazionale. 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. La corresponsione dell'indennità di cui al primo comma del presente articolo è subordinata alla condizione che, all'inizio della astensione obbligatoria, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

Art. 19.

Per le lavoratrici addette ai servizi domestici familiari, l'indennità di maternità di cui all'articolo 15 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le norme stabilite dal decreto delegato emanato ai sensi dell'articolo 35, lettera d), della legge 30 aprile 1969, n. 153. Fino al momento in cui entreranno in vigore le norme del decreto delegato indicato nel comma precedente, continuano ad applicarsi le disposizioni del titolo III della legge 26 agosto 1950, n. 860, relative alle lavoratrici domestiche.

Art. 20.

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, esclusa quella procurata, è considerata a tutti gli effetti come malattia, salvo quanto disposto dall'articolo 12 del D.P.R. 25 maggio 1953, n. 568.

Art. 21.

Per la copertura degli oneri derivanti dalle norme di cui ai titoli primo e secondo della presente legge, di competenza degli enti che gestiscono l'assicurazione contro le malattie, è dovuto dai datori di lavoro agli enti predetti un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

- a) dello 0,53 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria;
- b) dello 0,31 per cento sulla retribuzione per il settore del commercio;
- c) dello 0,20 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
- d) di lire 2,43 per ogni giornata di uomo e di lire 1,95 per ogni giornata di donna o ragazzo per i salariati fissi; di lire 2,95 per ogni giornata di uomo e di lire 2,32 per ogni giornata di donna o ragazzo per i giornalieri di campagna e partecipanti per il settore dell'agricoltura.

Il contributo è dovuto per ogni giornata di lavoro accertata ai fini dei contributi unificati in agricoltura di cui al decreto-legge 28 novembre 1938, n. 2138, e successive modificazioni, ed è riscosso unitamente ai contributi predetti. A partire dal 1° gennaio 1973 è dovuto all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie un contributo annuo di lire 25.000 milioni da parte della Cassa unica assegni familiari. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali. Per i lavoratori a domicilio tradizionali è dovuto un contributo di lire 120 settimanali. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" è dovuto un contributo pari allo 0,15 per cento della retribuzione. Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo è dovuto un contributo pari allo 0,53 per cento della retribuzione. Per i lavoratori iscritti all'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli impiegati dell'agricoltura è dovuto un contributo pari allo 0,50 per cento della retribuzione. Per i lavoratori iscritti alle Casse di soccorso di cui al regio decreto 8 gennaio 1931, numero 148, e successive modificazioni, è dovuto un contributo pari

allo 0,53 per cento della retribuzione. Tale contributo non è dovuto per il personale addetto alle autolinee extraurbane in concessione iscritto alle Casse di soccorso istituite per effetto della legge 22 settembre 1960, n. 1054, per le quali il contributo previsto a carico dei datori di lavoro dall'articolo 2, n. 2), dei rispettivi statuti è comprensivo dell'onere derivante dalla erogazione del trattamento economico per le lavoratrici madri. Le eventuali eccedenze fra il gettito dei contributi e le prestazioni erogate saranno devolute, nell'ambito di ciascun istituto, ente o cassa, all'assicurazione obbligatoria contro le malattie. Riguardo al versamento del contributo di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le norme relative ai contributi per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie. 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 dalla presente legge può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 22.

L'assicurazione di maternità per le lavoratrici a domicilio tradizionali e per le addette ai servizi domestici familiari, gestita dall'INPS, è trasferita con i relativi avanzi di gestione all'INAM.

### TITOLO III (artt. 23-27)

### TITOLO IV Disposizioni varie, vigilanza e penalità

Art. 28.

Prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera a), della presente legge le lavoratrici di cui all'articolo 1 della presente legge dovranno consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore delle indennità giornaliere di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Art. 29.

Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione della presente legge sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 30.

La vigilanza sulla presente legge è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso l'ispettorato del lavoro. Al rilascio dei certificati medici di cui alla presente legge sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità, salvo quanto previsto dai commi successivi. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al precedente comma, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero, di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata. I medici dell'ispettorato del lavoro hanno facoltà di controllo. Il certificato medico attestante la malattia del bambino, di cui al secondo comma dell'articolo 7 della presente legge, può essere redatto da un medico di libera scelta della lavoratrice. L'astensione dal lavoro di cui all'articolo 5, lettera a), della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro in base ad accertamento medico, per il quale l'ispettorato del lavoro ha facoltà di delegare gli ufficiali sanitari o di avvalersi dei servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti o di enti pubblici e di istituti specializzati di diritto pubblico. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza

della lavoratrice. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'articolo 5 della presente legge è disposta dall'ispettorato del lavoro, oltreché su istanza della lavoratrice, anche di propria iniziativa, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. Parimenti, lo spostamento delle lavoratrici ad altre mansioni, di cui al terzo comma dell'articolo 3 della presente legge, è disposto dall'ispettorato del lavoro sia di propria iniziativa, sia su istanza della lavoratrice. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale di cui all'ultimo comma dell'articolo 4 della presente legge, l'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma dell'articolo sopracitato è disposta dall'ispettorato del lavoro. I provvedimenti dell'ispettorato del lavoro in ordine a quanto previsto dai commi sesto, settimo, ottavo e nono del presente articolo sono definitivi.

Art. 31.

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 3, primo, secondo e terzo comma, 4 e 5 è punita con l'arresto fino a sei mesi. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 2 è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 10 e il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 7 della presente legge sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente articolo e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è l'ispettorato del lavoro.

Art. 32.

Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro 90 giorni, saranno emanate norme regolamentari per l'applicazione della presente legge.

Art. 33.

Sono abrogate le disposizioni della legge 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modificazioni in contrasto con le norme della presente legge.

Art. 34.

Le disposizioni contenute negli articoli 11, 12 e 13 della legge 26 agosto 1950, n. 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971. L'ispettorato del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali aziendali, può autorizzare la chiusura delle camere di allattamento e degli asili nido aziendali di cui al precedente comma in relazione alle effettive esigenze delle lavoratrici occupate nell'azienda ed all'attuazione del piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con il concorso dello Stato.

Art. 35.

La presente legge entra in vigore alla data della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale salvo le diverse decorrenze fissate dagli articoli precedenti e salvo quanto previsto dal successivo comma. Alle lavoratrici che al momento dell'entrata in vigore della presente legge sono assenti dal lavoro ai sensi dell'articolo 5, lettera a), della legge 26 agosto 1950, n. 860, si continua ad applicare la norma citata fino all'esaurimento del periodo di cui alla lettera stessa.

Legge 8 marzo 2000, n. 53 "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" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13 marzo 2000)

## Capo I PRINCIPI GENERALI

Art. 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.

Art. 2.

*(Campagne informative).*

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

## Capo II CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 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:

"Art. 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 L 53/00 Pagina 2 di 11 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:

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

Art. 4.

*(Congedi per eventi e cause particolari).*

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 8.

*(Prolungamento dell'età pensionabile).*

1. I soggetti che usufruiscono dei congedi previsti dall'articolo 5, comma 1, possono, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

### Capo III FLESSIBILITÀ DI ORARIO

Art. 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 MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 10.

*(Sostituzione di lavoratori in astensione).*

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

Art. 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".

Art. 12.

*(Flessibilità dell'astensione obbligatoria).*

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

"Art. 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 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 articolo.

3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, provvede, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, ad aggiornare l'elenco dei lavori pericolosi, faticosi ed insalubri di cui all'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 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.

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.

Art. 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".

Art. 14.

*(Estensione di norme a specifiche categorie di lavoratrici madri).*

1. I benefici previsti dal primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, sono estesi, dalla data di entrata in vigore della presente legge, anche alle lavoratrici madri appartenenti ai corpi di polizia municipale.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 17.

*(Disposizioni diverse).*

1. Nei casi di astensione dal lavoro disciplinati dalla presente legge, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta di astensione o di congedo o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. All'articolo 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "Al termine del periodo di interdizione dal lavoro previsto dall'articolo 4 della presente legge le lavoratrici hanno diritto, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gestazione 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".

3. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge.

4. Sono abrogate le disposizioni legislative incompatibili con la presente legge ed in particolare l'articolo 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 18.

*(Disposizioni in materia di recesso).*

1. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 3, 4, 5, 6 e 13 della presente legge è nullo.

2. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento deve essere convalidata dal Servizio ispezione della direzione provinciale del lavoro.

## Capo V

### MODIFICHE ALLA LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Art. 19.

*(Permessi per l'assistenza a portatori di handicap).*

1. All'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, dopo le parole: "permesso mensile" sono inserite le seguenti: "coperti da contribuzione figurativa";

b) al comma 5, le parole: ", con lui convivente," sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole: "può usufruire" è inserita la seguente: "alternativamente".

Art. 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

Art. 21.

*(Copertura finanziaria).*

1. All'onere derivante dall'attuazione delle disposizioni degli articoli da 3 a 20, esclusi gli articoli 6 e 9, della presente legge, valutato in lire 298 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, si provvede, quanto a lire 273 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, concernente il Fondo per l'occupazione; quanto a lire 25 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1 della legge 28 agosto 1997, n. 285.

2. Il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

## Capo VII TEMPI DELLE CITTÀ

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

**Circolare Funzione Pubblica 16 novembre 2000, n. 14/00 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché sull'assistenza a portatori di handicap, legge 8 marzo 2000, n. 53, recante: "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"** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 272 del 21 novembre 2000)

Con la legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città", sono stati modificati ed aggiornati alcuni degli istituti relativi al sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza a portatori di handicap.

Le disposizioni legislative si pongono come obiettivi prioritari la promozione di un maggiore equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione delle agevolazioni ai genitori dei soggetti portatori di handicap.

In considerazione della delicatezza della materia trattata e delle possibili difficoltà applicative della normativa in questione, nonché delle problematiche di cui lo scrivente Dipartimento è stato investito, si è avvertita l'esigenza di predisporre un documento che abbia funzione esplicativa del vigente quadro normativo per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni della normativa in esame debbono applicarsi tenendo conto di quanto affermato dall'art. 17, comma 3, del medesimo testo di legge, e dai principi generali del decreto legislativo n. 29/1993 sul rapporto sussistente fra legge e contratto, i quali salvaguardano le condizioni di maggior favore già disciplinate dai contratti collettivi nazionali di comparto e rinviano a quelle che saranno successivamente adottate in sede di contrattazione collettiva.

Per le fattispecie non contemplate dalla presente circolare e non incompatibili con la disciplina del pubblico impiego, si rinvia a quanto espresso, con riferimento al settore privato, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale con proprie circolari n. 109 del 6 giugno 2000 (congedi parentali), n. 133 del 17 luglio 2000 (portatori di handicap), n. 152 del 4 settembre 2000 (opzione flessibilità dell'astensione obbligatoria) nonché dal Ministero del lavoro con circolare n. 43 del 7 luglio 2000 (opzione flessibilità dell'astensione obbligatoria), in quanto frutto di un indirizzo concordato con le amministrazioni competenti.

Relativamente alle disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, si rinvia al decreto del 21 luglio 2000, n. 278 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'11 ottobre 2000, n. 238) con il quale è stato approvato il regolamento recante disposizioni di attuazione concernenti congedi per eventi e cause particolari.

Al riguardo si segnala che in merito all'interpretazione della legge 8 marzo 2000, n. 53, effettuata dalla presente circolare, sono stati acquisiti i pareri favorevoli, per quanto di competenza, del Ministero del tesoro - Igop - e della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento degli affari sociali.

## 1. Congedi parentali.

1.1 L'art. 3, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi parentali, familiari e formativi, integra l'art. 1 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, attribuendo al genitore lavoratore il diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro, ed il relativo trattamento economico, anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

1.2 L'art. 3, comma 2, del medesimo testo di legge modifica l'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, riconoscendo ai genitori il diritto di astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi otto anni di vita del bambino. Tale assunto trae convincimento

dall'avvenuta abrogazione, effettuata per il tramite dell'art. 17, comma 4, della legge 3 marzo 2000, n. 53, dell'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il quale riconosceva al lavoratore padre il diritto ad usufruire dell'astensione facoltativa, in alternativa alla lavoratrice madre.

1.3 Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, compete un periodo continuativo o frazionato di astensione dal lavoro pari a sei mesi; lo stesso diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore a partire dalla nascita del bambino, facendo salve le disposizioni di cui al successivo punto 1.6.

1.4 Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci o undici mesi.

1.5 Entrambi i genitori possono beneficiare individualmente di un'astensione facoltativa, da fruirsi entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, della durata massima di sei mesi, ovvero, se il padre lavoratore usufruisca di un periodo non inferiore a tre mesi, il proprio diritto viene elevato da sei a sette, elevando, in tal modo, il relativo limite complessivo di astensione facoltativa da dieci ad undici mesi.

1.6 La novità della norma risiede nella circostanza che entrambi i genitori possono utilizzare detta astensione facoltativa fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino anche contemporaneamente ed in particolar modo il padre lavoratore 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 di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

1.7 Il periodo complessivo di astensione facoltativa cui hanno diritto i genitori lavoratori non può eccedere, come detto, il limite complessivo di dieci mesi, salvo quanto previsto nel successivo capoverso.

1.8 Se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a tre mesi, ed intenda fruire di un ulteriore periodo, il limite complessivo delle mensilità spettanti alla coppia è di undici mesi.

1.9 Nell'ipotesi in cui vi sia un solo genitore, il periodo di astensione facoltativa da usufruire continuativamente o in modo frazionato, non può essere superiore a dieci mesi. Detta ipotesi può verificarsi in caso di morte di un genitore, di abbandono del bambino da parte di un dei due genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando ciò risulti da un provvedimento formale. Per l'elevazione del congedo sino a dieci mesi, si considera anche la situazione in cui il genitore che accudisce il bambino a titolo esclusivo si sia verificata successivamente alla fruizione del periodo massimo (sei mesi da parte della madre e sette mesi da parte del padre), ma nel calcolo dei dieci mesi complessivi debbono essere computati tutti i periodi fruiti precedentemente da parte di entrambi i genitori.

1.10 Si sottolinea in questa sede che a beneficio della lavoratrice madre, o, in alternativa, al lavoratore padre, genitori di bambini portatori di handicap si continua ad applicare la disposizione di cui all'art. 33, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che attribuisce agli stessi il diritto di prolungare il periodo di astensione facoltativa fino al terzo anno di vita del bambino. Il predetto diritto si coniuga con l'astensione facoltativa, così come delineata dalla legge di modifica in questione, ossia con la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, nel caso in cui il genitore che lo richieda, abbia usufruito della propria parte nei primi tre anni di vita del bambino. Il prolungamento previsto dall'art. 33, comma 1, inizia a decorrere una volta trascorso il periodo corrispondente alla durata massima dell'astensione facoltativa ordinaria spettante al richiedente. Detto periodo può essere effettivamente utilizzato, ovvero, a scelta del richiedente medesimo, fruito nel periodo compreso tra il terzo e l'ottavo anno di vita del bambino. Utili esemplificazioni al riguardo, possono essere rinvenute nella circolare I.N.P.S. n. 133 del 17 luglio 2000.

## 2. Congedo dei genitori per malattia del bambino.

2.1 Per le malattie di ciascun bambino fino al terzo anno di età, ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, alternativamente, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro.

2.2 Si applica in materia la disciplina della contrattazione collettiva dei singoli comparti, quanto alla retribuitività di assenze per malattie del bambino fino a tre anni.

2.3 Invece per i bambini di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, tale diritto è di cinque giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, alternativamente, il cui limite massimo fruibile complessivamente ad opera di entrambi i genitori, è di dieci giorni e non trasferibili all'altro genitore.

2.4 Per la concessione dei congedi in questione, retribuiti e non retribuiti, la lavoratrice madre o il lavoratore padre sono tenuti a presentare un certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio sanitario nazionale, ovvero con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione, rilasciata ai sensi dell'art. 4, della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non usufruisca, contemporaneamente, del medesimo beneficio concesso per lo stesso motivo.

2.5 La malattia del bambino che comporta il ricovero ospedaliero, debitamente documentato, interrompe l'eventuale fruizione delle ferie in godimento da parte del genitore.

2.6 Il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie che riguardano esclusivamente il controllo della malattia del lavoratore.

## 3. Periodi di riposo durante il primo anno di età del bambino.

3.1 Altra importante innovazione è stata introdotta dall'art. 3, comma 3, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che ha modificato l'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, prevedendo il raddoppiamento dei periodi di riposo nel caso di parto plurimo e la possibilità di utilizzare le ore aggiuntive anche dal padre lavoratore.

3.2 Come è noto le lavoratrici madri hanno diritto, nel primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo durante la giornata, pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario di lavoro sia almeno di sei ore; nell'ipotesi di orario inferiore, tale periodo si riduce ad un'ora di riposo.

3.3 Con la citata legge n. 53, nell'ipotesi di parto plurimo e fermo restando il requisito dell'orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, i periodi di riposo sono elevati a quattro ore, a prescindere dal numero dei gemelli, e le due ore aggiuntive potranno essere utilizzate anche dal padre, anziché solo dalla madre.

3.4 I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto, della retribuzione e non riducono le ferie.

## 4. Trattamento economico.

4.1 Le lavoratrici madri, durante tutto il periodo di astensione obbligatoria dall'impiego, in applicazione dei contratti collettivi, hanno diritto all'intera retribuzione fissa mensile, nonché al relativo trattamento accessorio.

4.2 Nel periodo di astensione facoltativa, così come previsto dalle singole disposizioni della contrattazione collettiva di comparto, i primi trenta giorni per madre e padre lavoratore, fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero, ad eccezione dei compensi per lavoro straordinario ed a particolari indennità legate all'effettiva prestazione lavorativa, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4.3 Da un'interpretazione letterale dei contratti collettivi nazionali di comparto e delle disposizioni della normativa analizzata in questa sede, si ritiene che il trattamento economico applicabile nei successivi cinque mesi di astensione facoltativa, sia la retribuzione degli stessi al 30%, solo per i primi tre anni di vita del bambino mentre per i restanti quattro/cinque mesi si riconosce il diritto all'astensione dei genitori lavoratori senza retribuzione.

4.4 Tale disposizione non si applica nell'ipotesi in cui contrattualmente siano disciplinate condizioni di maggior favore per il lavoratore e qualora il reddito individuale dell'interessato sia 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria; in quest'ultimo caso si applica l'art. 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come modificato dall'art. 3, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

4.5 Anche nell'ipotesi in cui entrambi i genitori fruiscano del medesimo beneficio, il numero massimo dei giorni retribuiti per intero non può essere superiore a trenta.

4.6 Il trattamento economico così definito si applica anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

5. Congedo dei genitori adottivi o affidatari (preaffidamento ovvero affidamento temporaneo).

5.1 Il comma 5 dell'art. 3 della citata legge 8 marzo 2000, n. 53, non distingue fra le ipotesi contenute nella legge 9 dicembre 1977, n. 903 (Adozione nazionale), e la diversa fattispecie disciplinata dalla legge 31 dicembre 1998, n. 476 (Adozione internazionale), prevedendo genericamente che il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro possa essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ove il minore abbia un'età compresa fra i sei ed i dodici anni. Si ritiene, stante la portata della norma, che il diritto dei genitori adottivi od affidatari all'astensione facoltativa dal lavoro possa applicarsi ad entrambe le fattispecie.

5.2 In particolare, per i genitori adottivi o affidatari di bambini fino ad otto anni di età, il diritto ad astenersi dal lavoro, può essere esercitato in qualunque momento rispetto alla data di inserimento del bambino nella famiglia. Tra i sei e gli otto anni di età del bambino, detti genitori hanno, infatti, la possibilità di richiedere, cumulativamente, l'astensione sia entro i tre anni dall'ingresso del bambino nella famiglia sia in qualunque momento dall'ingresso stesso, essendo applicabile anche la disposizione valida per i genitori naturali di bambini fino ad otto anni d'età.

5.3 Qualora il bambino, alla data della decorrenza giuridica del provvedimento di adozione o di affidamento, abbia tra i sei ed i dodici anni di età, l'astensione facoltativa può essere fruita solo entro tre anni dall'ingresso in famiglia e la durata massima dell'astensione è di sei mesi ciascun genitore (ovvero sette mesi per il padre) se questa è individuale, mentre rimane inalterato il limite complessivo dei dieci/undici mesi per la coppia, sempre che il diritto all'astensione sia esercitato sino ai quindici anni d'età dell'adottato o dell'affidato.

6. Astensione obbligatoria.

6.1 Continuano ad applicarsi le disposizioni relative ai periodi di astensione obbligatoria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, lettere a), b) e c) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in virtù del quale è vietato adibire al lavoro le donne nei due mesi antecedenti la data del parto; nell'ipotesi di parto verificatosi dopo la data presunta, nel periodo intercorrente fra la data effettiva e quella presunta; ed, infine, nei tre mesi successivi al parto.

6.2 Tale previsione normativa è stata resa più elastica dall'art. 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, che ha introdotto l'art. 4-bis della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, in applicazione del quale le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data

presunta del parto e nei quattro mesi successivi al medesimo, dietro presentazione di certificato medico, rilasciato da specialista del Servizio sanitario nazionale ovvero con esso convenzionato, e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto, con i quali si attestino che l'opzione espressa dalla lavoratrice madre, non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

#### 7. Parti prematuri.

7.1 L'art. 11 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ha integrato il testo dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, prevedendo l'ipotesi di parto prematuro, cioè del parto avvenuto in data anteriore rispetto a quella presunta, risultante dal certificato medico di gravidanza.

7.2 In virtù della nuova disciplina, nel caso di parto anticipato, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post-partum, che decorre dal giorno successivo all'evento, ai sensi dell'art. 6 del regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976), restando salvo, comunque, il limite complessivo di cinque mesi.

7.3 La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto ovvero la dichiarazione sostitutiva.

7.4 Quanto detto, applicabile, in conformità a quanto previsto dall'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale, a decorrere dall'entrata in vigore della legge medesima.

7.5 Per le ipotesi non direttamente contemplate dall'esaminando testo di legge, si rinvia a quanto sarà previsto in sede di contrattazione collettiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 della legge medesima.

#### 8. Astensione dal lavoro del padre lavoratore.

8.1 Dall'art. 13 del provvedimento di legge analizzato è stato modificato l'art. 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, mediante l'introduzione dell'art. 6-bis, il quale attribuisce al padre lavoratore il 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 ipotesi di affidamento esclusivo del bambino al padre.

8.2 In tali fattispecie spetta l'intera retribuzione e debbono essere debitamente documentate ovvero, nel caso di abbandono, deve essere resa una dichiarazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

8.3 È stato altresì inserito l'art. 6-ter della legge 9 dicembre 1977, n. 903, il quale estende i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, anche al padre lavoratore, qualora sia il solo genitore affidatario, ovvero se la lavoratrice madre, benché lavoratrice dipendente, non intenda avvalersi di detto beneficio, nonché nell'ipotesi in cui la madre non eserciti un'attività lavorativa dipendente.

#### 9. Permessi per l'assistenza a portatori di handicap e per i lavoratori portatori di handicap.

9.1 Il legislatore del provvedimento in questa sede analizzato, ha inteso ampliare le agevolazioni previste dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate" a beneficio di coloro i quali prestano assistenza continuativa in via esclusiva a portatori di handicap in situazioni di gravità.

9.2 L'assistenza continuativa in via esclusiva prestata al familiare disabile, non convivente, deve essere interpretata nel senso che il lavoratore che intenda avvalersi di detto beneficio, sia

l'unico soggetto in grado di assicurare, sulla base del soddisfacimento di un criterio logistico e nell'arco temporale di riferimento, il proprio supporto nei confronti del portatore di handicap.

9.3 Il dipendente che intenda avvalersi dei benefici in questione, oltre a produrre la certificazione medica di cui all'art. 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, attestante lo stato di handicap grave di cui è affetto il familiare disabile, deve rendere una dichiarazione, anche autocertificata, con la quale attestare il possesso delle prescritte condizioni.

9.4 Per quanto attiene alla fruizione dei permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, giova sottolineare che continuano ad essere retribuiti, ai sensi e per gli effetti della legge 27 ottobre 1993, n. 423, che ha modificato in sede di conversione l'art. 3-ter del decreto-legge 27 agosto 1993, n. 324. In riferimento al trattamento giuridico ed economico, si rinvia alla contrattazione collettiva di comparto.

9.5 Ai fini del trasferimento del lavoratore dipendente nella sede dove risiede il disabile cui deve essere assicurata assistenza continuativa, non è più elemento vincolante il requisito della convivenza con il portatore di handicap.

9.6 I permessi retribuiti di cui all'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono concessi al dipendente esso stesso disabile, alternativamente, sulla base delle reali necessità che lo stesso intende soddisfare.

9.7 Lo scrivente Dipartimento, in passato, si è pronunciato con propri pareri, dando un'interpretazione letterale dell'art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, intendendo così agevolare la condizione dei lavoratori portatori di handicap, mediante la concessione cumulativa dei benefici di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo di legge.

9.8 Con l'intervento del legislatore, che ha modificato tale disposizione della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ponendo in essere un'interpretazione autentica della stessa, non vi sono dubbi sulla fruibilità alternativa, anche frazionata, dei benefici in questione.

9.9 Per quanto non modificato dalla legge n. 53/2000, continuano ad applicarsi le istruzioni precedentemente diramate.

**Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 96 del 26 aprile 2001 - Supplemento Ordinario n. 93)

#### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

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

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

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

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

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

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

Emana

il seguente decreto legislativo:

#### *Capo I*

#### DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

##### *Oggetto*

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

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

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

Art. 2.

##### *Definizioni*

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

1. Ai fini del presente testo unico:

- a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

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

Art. 3.

#### *Divieto di discriminazione*

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

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5.

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

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

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

## *Capo II*

### TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

#### Art. 6.

##### *Tutela della sicurezza e della salute*

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in 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, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

#### Art. 7.

##### *Lavori vietati*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8.

#### *Esposizione a radiazioni ionizzanti*

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

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

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

Art. 9.

#### *Polizia di Stato, penitenziaria e municipale*

(legge 7 agosto 1990, n. 232, art. 13; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sanitario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

Art. 10.

#### *Personale militare femminile*

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

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

Art. 11.

#### *Valutazione dei rischi*

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

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla

Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Art. 12.

#### *Conseguenze della valutazione*

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

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2. 4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 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.

Art. 14.

#### *Controlli prenatali*

(decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 7)

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Art. 15.

#### *Disposizioni applicabili*

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

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

### *Capo III* CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16.

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

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

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17.

#### *Estensione del divieto*

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 18.

*Sanzioni*

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

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

Art. 19.

*Interruzione della gravidanza*

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

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

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

Art. 20.

*Flessibilità del congedo di maternità*

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

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

Art. 21.

*Documentazione*

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

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

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

Art. 22.

*Trattamento economico e normativo*

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23.

#### *Calcolo dell'indennità*

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

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

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

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

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

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

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

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

quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

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

Art. 24.

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

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

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino 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.

Art. 25.

#### *Trattamento previdenziale*

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

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

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la

vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

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

Art. 26.

#### *Adozioni e affidamenti*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Art. 27.

#### *Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

### *Capo IV* CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28.

#### *Congedo di paternità*

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

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

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre

lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29.

*Trattamento economico e normativo*

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

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

Art. 30.

*Trattamento previdenziale*

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

Art. 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

Art. 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.

Art. 33.

*Prolungamento del congedo*

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

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno

diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

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

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

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

Art. 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.

Art. 35.

#### *Trattamento previdenziale*

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

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

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

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

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a

carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

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

Art. 36.

#### *Adozioni e affidamenti*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Art. 37

#### *Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali*

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-*quater*, lettera b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale 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.

Art. 38.

#### *Sanzioni*

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

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

## *Capo VI* RIPOSI E PERMESSI

Art. 39.

#### *Riposi giornalieri della madre*

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40.

*Riposi giornalieri del padre*

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

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

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

Art. 41.

*Riposi per parti plurimi*

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 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.

Art. 43.

#### *Trattamento economico e normativo*

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

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

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

Art. 44.

#### *Trattamento previdenziale*

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

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.

2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

Art. 45.

#### *Adozioni e affidamenti*

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

Art. 46.

#### *Sanzioni*

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

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

## *Capo VII*

### CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47.

#### *Congedo per la malattia del figlio*

(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

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

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

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

Art. 48.

#### *Trattamento economico e normativo*

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

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

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

Art. 49.

#### *Trattamento previdenziale*

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

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

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

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

Art. 50.

#### *Adozioni e affidamenti*

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51.

#### *Documentazione*

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

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al presente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Art. 52.

#### *Sanzioni*

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

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

### *Capo VIII*

## LAVORO NOTTURNO

Art. 53.

Lavoro notturno

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

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

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

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

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

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### Capo IX

## DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Art. 54.

*Divieto di licenziamento*

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

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

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di 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.

Art. 55.

#### *Dimissioni*

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

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Art. 56.

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

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

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

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

## Capo X

## DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57.

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

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

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

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

Art. 58.

### *Personale militare*

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

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

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

Art. 59.

### *Lavoro stagionale*

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

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

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

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

Art. 60.

### *Lavoro a tempo parziale*

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

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

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

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

Art. 61.

#### *Lavoro a domicilio*

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

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

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

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie 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.

Art. 62.

#### *Lavoro domestico*

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

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

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

Art. 63.

#### *Lavoro in agricoltura*

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

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

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

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

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

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

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni.

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

Art. 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.

Art. 65.

#### *Attività socialmente utili*

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

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

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

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

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

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

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

## *Capo XI* LAVORATRICI AUTONOME

Art. 66.

*Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*

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

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

Art. 67.

*Modalità di erogazione*

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

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

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

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

Art. 68.

*Misura dell'indennità*

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

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità

giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

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

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

Art. 69.

#### *Congedo parentale*

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

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

### *Capo XII*

#### LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70.

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

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

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

Art. 71.

#### *Termini e modalità della domanda*

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

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

Art. 72.

#### *Adozioni e affidamenti*

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

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.

2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

Art. 73.

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

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

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.

2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

### *Capo XIII*

#### **SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ**

Art. 74.

#### *Assegno di maternità di base*

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

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficino dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di maternità pari a complessive L. 2.500.000.

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

Art. 75.

*Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui*

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

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

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione

nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

#### *Capo XIV* VIGILANZA

Art. 76.

##### *Documentazione*

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

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

Art. 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

Art. 78.

##### *Riduzione degli oneri di maternità*

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

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

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

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

Art. 79.

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

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

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in 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 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975, n. 418.

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

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

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

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

Art. 80.

*Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base*

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

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

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

Art. 81.

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

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

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

Art. 82.

*Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome*

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

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

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.

Art. 83.

*Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste*

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

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

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.

Art. 84.

*Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative*  
(legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 59, comma 16)

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

## *Capo XVI* DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85.

*Disposizioni in vigore*

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

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-*sexies* del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'articolo 8-*bis* del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;
- k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;
- l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;
- m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;
- n) il comma 1-*bis* dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;
- o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;
- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;
- s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
- u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;
- v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;
- w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;

- x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;
  - y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;
  - z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;
  - aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;
  - bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;
  - cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
  - dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;
  - ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;
  - ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;
  - gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;
  - b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;
  - c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
  - d) il comma 2, dell'articolo 20-*quinqies* 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 lettera 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.

Art. 86.

*Disposizioni abrogate*

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

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653;

b) la legge 26 agosto 1950, n. 860.

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

a) la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni;

b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-*quater* della legge 4 maggio 1983, n. 184, nonché le parole "e gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente" del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983, n. 184;

d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41;

e) la legge 29 dicembre 1987, n. 546;

f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990, n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994, n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994, n. 433;

g) la legge 11 dicembre 1990, n. 379;

h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;

i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503;

k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566;

m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230;

n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;

o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;

p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;

q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

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

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

Art. 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.

Art. 88.

*Entrata in vigore*

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

## **Allegato A**

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

### **ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ART. 7**

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

- A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;
- B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;
- D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

### **Allegato B**

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

#### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 7**

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

1. Agenti:

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

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

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

1. Agenti:

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

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

### **Allegato C**

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

#### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 11**

A. Agenti.

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

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto 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'art. 1.

1.

2. Agenti biologici.

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

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

#### B. Processi.

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

#### C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

### **Allegato D**

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

#### ELENCO DELLE CASSE DI PREVIDENZA E ASSISTENZA PER I LIBERI PROFESSIONISTI DI CUI ALL'ART. 70

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa azionale 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.

**Decreto Legge 14 aprile 2003, n. 73 "Disposizioni urgenti in materia di provvidenze per i nuclei familiari con almeno tre figli minori e per la maternità"** (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 89 del 16 aprile 2003)

Art. 1.

1. Le risorse derivanti dagli ulteriori minori oneri accertati nell'attuazione dell'articolo 38 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, pari a 136 milioni di euro per l'anno 2003, concorrono al finanziamento dell'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, nonché dell'assegno di maternità di cui all'articolo 66 della stessa legge.

Art. 2.

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge. Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

**Allegato**

**MODIFICAZIONI APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE AL DECRETO-LEGGE 14 APRILE 2003, n. 73.**

L'articolo 1 è sostituito dal seguente: «Art. 1. - 1. Le disponibilità non utilizzate per l'anno 2003, in funzione degli ulteriori minori oneri accertati nell'attuazione dell'articolo 38 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, vengono versate dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere destinate alle finalità di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni, e all'articolo 74 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151».

**Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n. 115 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 121 del 27 maggio 2003)**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità;

Visto il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

Visto in particolare, l'articolo 15, comma 3, della citata legge n. 53 del 2000, come modificato dall'articolo 54 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, che prevede la possibilità di emanare entro due anni dalla data di entrata in vigore del testo unico disposizioni correttive del medesimo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi della delega;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 7 marzo 2003;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 24 marzo 2003;

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 18 aprile 2003;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità,

di concerto con i Ministri della salute e per la funzione pubblica;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

*Modifiche al Capo I*

1. All'articolo 4 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di seguito denominato: «testo unico», sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 dopo le parole: «determinato o» sono inserite le seguenti: «utilizzare personale con contratto»;

b) al comma 2 dopo le parole: «determinato e» è inserita la seguente: «l'utilizzazione».

Art. 2.

*Modifiche al Capo III*

1. Alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 16 del testo unico dopo le parole: «dopo il parto» sono aggiunte le seguenti: «, salvo quanto previsto all'articolo 20».

2. Al comma 2 dell'articolo 17 del testo unico dopo le parole: «dell'articolo 16,» sono inserite le seguenti: «o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2,».

3. All'articolo 22 del testo unico il comma 2 è sostituito con il seguente: «2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, 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, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.».

Art. 3.

#### *Modifiche al Capo VI*

1. La rubrica del Capo VI del testo unico è sostituita dal seguente: «Riposi, permessi e congedi».

2. Al comma 5 dell'articolo 42 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo le parole: «all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.»;

b) all'ultimo periodo le parole: «all'articolo 33» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 33, comma 1, del presente testo unico e all'articolo 33, commi 2 e 3.».

Art. 4.

#### *Modifiche al Capo IX*

1. Alla rubrica del Capo IX, dopo la parola: «dimissioni» è inserita la seguente: «e».

2. Al comma 4 dell'articolo 54 del testo unico dopo le parole: «e successive modificazioni» sono inserite le seguenti: «, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b),».

3. Dopo il comma 4 dell'articolo 56 del testo unico è inserito il seguente: «4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.».

Art. 5.

#### *Modifiche al Capo X*

1. Al comma 1 dell'articolo 57 del testo unico dopo le parole: «n. 230, o» è inserita la seguente: «utilizzati».

2. All'articolo 64 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: a) la rubrica dell'articolo 64 è sostituita dalla seguente: «Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335»; b) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A tal fine, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata tale estensione nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo. Fino ad eventuali modifiche apportate con il predetto provvedimento, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 136 del 12 giugno 2002.».

Art. 6.

#### *Modifiche al Capo XI*

1. All'articolo 69 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1 le parole: «compreso il relativo trattamento economico» sono sostituite dalle seguenti: «compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale di cui all'articolo 35»; b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari».

Art. 7.

#### *Modifiche al Capo XII*

1. Al comma 1 dell'articolo 70 del testo unico le parole: «a una cassa di previdenza e assistenza» sono sostituite dalle seguenti: «ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza».

2. All'articolo 71 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1 le parole: «dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono

sostituite dalle seguenti: «dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti»; b) al comma 2 le parole: «Capo III e al Capo XI», sono sostituite dalle seguenti: «Capo III, al Capo X e al Capo XI»; c) al comma 4 le parole: «Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».

3. Al comma 2 dell'articolo 72 del testo unico le parole: «alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».

4. Al comma 2 dell'articolo 73 del testo unico le parole: «alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti» sono sostituite dalle seguenti: «al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti».

Art. 8.

#### *Modifiche al Capo XV*

1. All'articolo 83 del testo unico i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

«2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, 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 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, nonché con gli altri Ministeri rispettivamente competenti ad esercitare la vigilanza sul relativo ente.

3. Ai fini dell'approvazione della delibera di cui al comma 2, gli enti presentano ai Ministeri vigilanti idonea documentazione che attesti la situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni erogate.».

Art. 9.

#### *Modifiche al Capo XVI*

1. All'articolo 85 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2 la lettera k) è sostituita dalla seguente: «k) il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002;»; b) al comma 2 è aggiunta, in fine, la seguente lettera: «r-bis) il decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452, e successive modificazioni.».

2. All'articolo 86 del testo unico sono apportate le seguenti modificazioni: a) alla lettera t) del comma 2 le parole: «e gli articoli 14, 17 e 18» sono sostituite dalle seguenti: «e l'articolo 14»; b) dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. Le disposizioni di cui agli articoli 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53, non si applicano con riferimento ai congedi disciplinati dal presente testo unico.».

Art. 10.

#### *Modifiche all'allegato D*

1. L'allegato D del testo unico è sostituito dal seguente:

«Allegato D ELENCO DEGLI ENTI CHE GESTISCONO FORME OBBLIGATORIE DI PREVIDENZA IN FAVORE DEI LIBERI PROFESSIONISTI.

1. Cassa nazionale del notariato.

2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense.

3. Ente nazionale di previdenza ed assistenza farmacisti.

4. Ente nazionale di previdenza ed assistenza veterinari.

5. Ente nazionale di previdenza ed assistenza dei medici.

6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti.

7. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.

8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri ed architetti liberi professionisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
10. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro.
11. Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi.
12. Ente di previdenza dei periti industriali.
13. Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi.
14. Cassa di previdenza ed assistenza a favore degli infermieri professionali, assistenti sanitarie e vigilatrici d'infanzia.
15. Ente di previdenza ed assistenza pluricategoriale.
16. Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani «G. Amendola», limitatamente alla gestione separata per i giornalisti professionisti.
17. Ente nazionale di previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura, limitatamente alle gestioni separate dei periti agrari e degli agrotecnici.».

Art. 11.

*Entrata in vigore*

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

**Legge 10 giugno 2003, n. 133** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 aprile 2003, n. 73, recante disposizioni urgenti in materia di provvidenze per i nuclei familiari con almeno tre figli minori e per la maternità" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 14 giugno 2003)

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1.

1. Il decreto-legge 14 aprile 2003, n. 73, recante disposizioni urgenti in materia di provvidenze per i nuclei familiari con almeno tre figli minori e per la maternità, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

#### **Allegato**

Modificazioni apportate in sede di conversione al decreto legge 14 aprile 2003, n. 73.

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

«Art. 1. - 1. Le disponibilità non utilizzate per l'anno 2003, in funzione degli ulteriori minori oneri accertati nell'attuazione dell'articolo 38 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, vengono versate dall'INPS all'entrata del bilancio dello Stato per essere destinate alle finalità di cui all'articolo 65 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni, e all'articolo 74 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151».

**Legge 15 ottobre 2003, n. 289** *"Modifiche all'articolo 70 del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di indennità di maternità per le libere professioniste"* (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 251 del 28 ottobre 2003)

Art. 1.

1. All'articolo 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, le parole: «del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali» sono sostituite dalle seguenti: «del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo», e le parole: «della domanda» sono sostituite dalle seguenti: «dell'evento»;

b) dopo il comma 3, è aggiunto il seguente: «3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente».

Art. 2.

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

**Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 70 Roma 1 dicembre 2004**

Oggetto: Provvedimenti di interdizione dal lavoro emanati dalle D.P.L. ex art. 17 D.Lgs. 151/2001. Corresponsione dell'indennità di maternità oltre il termine del rapporto lavorativo. Artt. 17, comma 2, lettere a), b), c), e 24, commi 1 e 2, D. Lgs. 26.03.2001 n. 151. Parere Consiglio di Stato, Sez. II, n. 460/2003.

Si porta a conoscenza di Codesti Uffici, per quanto di rispettiva competenza, il recente parere del Consiglio di Stato sulle problematiche ingeneratesi sulla materia in oggetto, e specificamente sulla corretta applicazione degli articoli 17, comma 2, lettere a), b), c), e 24, commi 1 e 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*).

L'art. 24 del T.U. sulla maternità così dispone, ai primi due commi: "1) *L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.*

2) *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"*.

L'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro ha posto all'esame del Consiglio di Stato in sede consultiva, con nota n. 86246/19/7/22 del 30.01.2003, la questione relativa alla corretta interpretazione delle predette disposizioni normative, al fine della loro esatta e legittima applicazione da parte degli uffici periferici del medesimo Ministero. L'esigenza di tale parere è sorta a causa della posizione assunta in proposito da parte dell'INPS. In primo luogo l'Istituto ha segnalato, infatti, una mancanza di uniformità operativa, da parte delle DPL, in merito all'interdizione dal lavoro disposta dall'inizio dello stato di gravidanza fino all'inizio del periodo di congedo per maternità, ovvero fino a sette mesi dopo il parto, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. b) e c), del D. Lgs. 151/2001, nei confronti di lavoratrici il cui rapporto di lavoro venga a scadere durante il periodo di astensione ovvero sia già cessato all'atto della concessione del provvedimento di interdizione anticipata (caso emblematico: lavoratrici assunte con contratti di lavoro a termine). Sempre secondo l'INPS, tali provvedimenti determinerebbero un illecito ampliamento del periodo di protezione assicurativa per la maternità e/o di percezione di indennità di maternità per periodi di congedo più ampi di quelli "ordinari". La cessazione del rapporto di lavoro, infatti, secondo l'istituto assicuratore, farebbe venire meno il presupposto necessario per il prolungamento del congedo di cui al combinato disposto degli artt. 7 e 17, comma 2, lett. b) e c), del D. Lgs. 151/2001. L'INPS riconosce, dunque, l'applicazione dell'art. 24, comma 1, del Testo Unico, ai soli casi di interdizione dall'attività lavorativa disposti dai Servizi ispettivi delle D.P.L. per rischi di gravi patologie collegate allo stato di gravidanza descritte alla lettera a) dell'art. 17 del medesimo Testo Unico.

L'ulteriore quesito di cui è stato investito il Consiglio di Stato riguarda il caso della concessione del congedo di maternità successivamente alla scadenza del contratto, entro i successivi sessanta giorni (art. 24, commi 1 e 2, D. Lgs. 151/2001). Si tratta, infatti, di verificare se tale trattamento si debba applicare ai soli casi di congedo di maternità obbligatorio di cui all'art. 16 del T.U. - che opera sulla base di una semplice condizione temporale (due mesi dalla data presunta del parto e tre mesi dopo) - od anche alle fattispecie di interdizione disposte dal servizio ispettivo competente e ai sensi dell'art. 17 del medesimo T.U. Il Consiglio di Stato si è

pronunciato con il parere n. 460/2003 in oggetto, prendendo posizione sui singoli punti della questione. Ribadendo, in premessa, il principio generale secondo cui la tutela della maternità non può venir meno in relazione alle cause di risoluzione del rapporto di lavoro, l'organo consultivo ha appunto chiarito che il diritto al congedo di maternità "...spetta anche in assenza della costanza ed attualità del rapporto di lavoro...", purché ne ricorrano i presupposti stabiliti dalla legge. È pertanto sull'esame di questi ultimi che il Consiglio si pronuncia più diffusamente. Si riportano, di seguito, alcuni passi fondamentali del menzionato parere, nei quali il Consiglio di Stato motiva chiaramente il proprio convincimento: «...Il congedo di maternità consta di un periodo "minimo", fisso e incompressibile, di cinque mesi (di regola, due prima e tre dopo il parto), sancito dall'art. 16 del T.U.; tale periodo può essere progressivamente "esteso" sino a poter ricomprendere, in costanza del rapporto di impiego, tutto il periodo tutelato dal Capo II T.U. (ovvero tutto il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età dell'infante) in alcuni casi previsti dall'art. 17 e a talune specifiche condizioni.

In particolare, mentre la condizione stabilita alla lettera a) del comma 2 dell'art. 17 (ovvero l'esistenza di "gravi complicanze della gravidanza...") non è connessa con lo svolgimento della prestazione lavorativa e può quindi prescindere, secondo il richiamato principio generale, dalla esistenza o meno di un rapporto di lavoro in corso, lo stesso non può dirsi per le condizioni di cui alle lettere b) e c) dello stesso comma, le quali estendono il "divieto di adibire al lavoro le donne" di cui all'art. 16 a periodi ulteriori solo nel caso in cui "le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli" – lett. b) – o "quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12" – lett. c). In questi casi, l'estensione del periodo obbligatorio fissato dalla legge richiede comunque l'esistenza di cause particolari strettamente connesse con il tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta di "estensione" del congedo minimo. Il Testo Unico profila due gruppi di casi alternativi fra loro:

- Ai sensi dell'art. 16 e dell'art. 17, comma 2, lettera a), il tassativo "divieto di adibire al lavoro le donne" che è alla base del "congedo di maternità" nel nostro ordinamento e la sua "estensione" nel caso di gravi complicanze della gravidanza ricomprendono anche le ipotesi di un lavoro "potenziale", per cui sarebbe vietato adibire al lavoro anche donne in stato di disoccupazione (o in uno degli altri casi di cui all'art. 54, compreso quello delle donne licenziate per giusta causa) che potrebbero trovare lavoro proprio in quel periodo, qualunque sia il tipo di (nuovo) lavoro da svolgere, con conseguente erogazione dei benefici che la legge prevede per il periodo coperto da tale divieto assoluto;

- Al di là del periodo di divieto tassativo di cui all'art. 16, negli ulteriori e specifici casi di cui all'art. 17, comma 2, lettere b) e c) (cui si può assimilare anche quello di cui al comma 1 dello stesso articolo) il periodo di congedo può essere esteso in considerazione della gravosità delle condizioni di lavoro e qualora non sia possibile spostare la lavoratrice ad altre mansioni. Tale gravosità delle mansioni lavorative deve essere valutata in relazione alle mansioni effettivamente svolte nel rapporto in corso, ovvero in relazione a quelle da svolgere nel nuovo rapporto che dovesse venire concretamente ad instaurarsi. **Non si può, invece, in questi specifici casi, prescindere dalla esistenza di un rapporto di lavoro (ancorché nuovo), poiché le cause di estensione del periodo di congedo sono ontologicamente connesse alla suddetta gravosità delle (immodificabili) mansioni lavorative. In questo caso, evidentemente, non sussistono i "presupposti indicati dalla legge"...**».

Ciò posto in relazione alla prima questione posta dal Ministero, il parere del Consiglio di Stato si esprime anche sul secondo dei punti controversi, attinente le problematiche relative alla concessione, a contratto ormai scaduto, del congedo "esteso" di cui all'art. 17 T.U. 151/2001.

Afferma dunque l'organo consultivo: «...occorre anche in questo caso distinguere tra i vari casi di estensione del periodo obbligatorio di congedo previsti dall'art. 17 del T. U.. Appare ormai chiaro che non possono applicarsi, neppure in questo secondo ordine di casi, le lettere b) e c) del secondo comma, stante la loro dimostrata connessione con le mansioni in corso di svolgimento e quindi con l'esistenza di un sottostante rapporto d'impiego al momento della richiesta di congedo.

Un discorso diverso va, invece, effettuato riguardo alla fattispecie di cui alla lettera a) dello stesso comma, la cui applicazione richiede l'esistenza di gravi complicanze della gravidanza e quindi – non essendo connessa con lo svolgimento di una prestazione lavorativa – può prescindere dalla esistenza di un rapporto di lavoro in corso. Pertanto, non si ravvisa una circostanza di per sé ostativa alla applicazione della lettera a) anche successivamente alla scadenza del contratto, entro i successivi sessanta giorni...».

Di conseguenza, il suddetto parere del Consiglio di Stato comporta, sinteticamente, le conclusioni di seguito elencate.

1. Nei casi previsti dall'art. 17, comma 2, lettera a) del Testo Unico sulla maternità, il prolungamento dell'interdizione anticipata e della conseguente indennità economica potrà essere concesso anche in comprovata carenza di un sottostante rapporto di lavoro.

2. L'interdizione concessa ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere b) e c), dovrà essere disposta per una durata coincidente con il termine di cessazione del rapporto di lavoro, non potendo sussistere in assenza di prestazione lavorativa. Né, quindi, il medesimo provvedimento può essere disposto fino a 7 mesi dopo la data del parto, qualora il rapporto lavorativo scada durante il periodo dei tre mesi ordinari di astensione obbligatoria *post partum* (salvo rinnovo del contratto o nuova assunzione della lavoratrice entro il settimo mese di vita dell'infante).

3. Le domande di interdizione ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere b) e c) presentate dalle lavoratrici successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro ed entro i sessanta giorni previsti dall'art. 24, comma 2, del T. U., non possono trovare accoglimento, essendo carente il requisito dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Si invitano, pertanto, codesti uffici ad adeguarsi, d'ora in avanti, alla interpretazione fornita dal Consiglio di Stato, ed a disporre il provvedimento di interdizione dal lavoro -anticipata e/o prorogata- tenendo preventivamente in considerazione la data della eventuale cessazione del rapporto di lavoro della lavoratrice. Si riporta di seguito una casistica esemplificativa delle varie ipotesi che possono verificarsi nell'applicazione delle norme in esame, sulla base degli esempi inclusi nel parere del Consiglio di Stato.

**A CASI DI SCADENZA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DURANTE IL PERIODO DI CONGEDO DI MATERNITÀ, OVVERO NELLE SETTIMANE IMMEDIATAMENTE SUCCESSIVE ALLA SUA SCADENZA**

#### **1° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 maggio (entro 2 mesi prima del parto)

Si applica l'art. 16 del T.U. (interdizione obbligatoria sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita) anche se il contratto è scaduto oltre 4 mesi prima.

Decorsi i tre mesi *post partum*, non si possono disporre estensioni del periodo di congedo ai sensi dell'art. 17 T.U. (salvo rinnovo del contratto o nuovo rapporto di lavoro, nel cui caso è possibile disporre l'interdizione ex art. 17, comma 2, lett. b) e c) T.U. fino al settimo mese di vita dell'infante).

#### **2° CASO**

Parto avvenuto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 agosto (entro i tre mesi successivi al parto)

Anche in questo caso il diritto al congedo spetta comunque sino e non oltre il 30 settembre, nonostante il contratto sia scaduto da più di un mese, salvo rinnovo del contratto o nuovo rapporto di lavoro

#### **3° CASO**

Parto avvenuto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 ottobre (oltre i 3 mesi successivi al parto)

Non si possono applicare né l'art. 16 (congedo obbligatorio) né l'art. 17, comma 2, lett. a). Può applicarsi, semmai, l'art. 17, comma 2, lett. b) e c), solo per i residui giorni di durata del contratto successivi al previsto rientro della lavoratrice (dal 1 ottobre al 15 ottobre).

**B CASI DI CONCESSIONE DEL CONGEDO SUCCESSIVAMENTE ALLA SCADENZA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, ENTRO I SUCCESSIVI SESSANTA GIORNI EX ART. 24, CO. 1 E 2, T.U.**

#### **4° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 marzo (entro sessanta giorni precedenti ai due mesi prima del parto)

Si applica solo l'art. 16 del T.U. (interdizione obbligatoria dal 1 maggio sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita).

#### **5° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 marzo (entro sessanta giorni precedenti ai due mesi prima del parto), data in cui la lavoratrice è già in congedo ex art. 17, comma 2, lett. b) o c)

In questo caso l'anticipazione dell'interdizione si interrompe con il cessare del rapporto di lavoro (15 marzo). Si applica, poi, solo l'art. 16 del T.U. (interdizione obbligatoria) dal 1 maggio sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita).

#### **6° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 marzo (entro sessanta giorni precedenti ai due mesi prima del parto), data in cui la lavoratrice è già in congedo ex art. 17, comma 2, lett. a)

In questo caso l'anticipazione dell'interdizione non si interrompe con il cessare del rapporto di lavoro, e prosegue, sussistendone le ragioni mediche, sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita.

#### **7° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 15 gennaio (prima dei sessanta giorni precedenti ai due mesi prima del parto), data in cui la lavoratrice è già in congedo ex art. 17, comma 2, lett. a)

Anche in questo caso l'anticipazione dell'interdizione non si interrompe con il cessare del rapporto di lavoro, e prosegue, sussistendone le ragioni mediche, sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita).

#### **8° CASO**

Parto previsto il 30 giugno e scadenza contratto il 1 dicembre dell'anno precedente al parto (e comunque prima dei sessanta giorni precedenti ai due mesi prima del parto), con richiesta ex novo, entro sessanta giorni dalla scadenza contrattuale, di un congedo ex art. 17, comma 2, lett. a)

In questo caso l'anticipazione dell'interdizione può essere rinnovata nonostante la cessazione del rapporto di lavoro, e prosegue, sussistendone le ragioni mediche, sino al 30 settembre o comunque fino a tre mesi dalla data effettiva della nascita).

## Bibliografia

Arrigo Gianni, *I congedi formativi nella legge n. 53/2000*, "Lavoro informazione", 2000, n. 15/16, p. 9-16

Asprella Cristina, *La prevalenza della tutela della maternità rispetto alla specialità del rapporto di lavoro domestico, nota a Trib. Roma, 2 dicembre 1998*, "Giustizia civile", 1999, n. 7/8, p. 2163-2169

Belotti Daniela, *Tra lavoro e famiglia: guida al Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità*, Roma, CAFI, 2002

Berruti Mario, Vassalini Adriana, *La donna e il lavoro: diritti e tutele. Congedi parentali, astensioni dal lavoro, convivenza more uxorio, mobbing, risarcimento del danno*, Padova, CEDAM, 2003

Bianchi Amedeo, *Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, "Prime note", 2001, n. 6, p. 47-94

Bianco Arturo, De Santis Leonella, Musci Aldo, *Cronopolis: guida pratica per riprogettare la gestione del tempo in funzione delle esigenze sociali. I tempi della città, i congedi parentali, familiari e per la formazione, il telelavoro, le assunzioni flessibili, il part-time*, Rimini, Maggioli, 2000

Bortone Roberta, *Lavoro femminile: la legislazione nell'anno 2000*, "Economia & lavoro", 2003, n. 3, p. 131-144

Cagarelli Monica, *I congedi parentali*, Torino, Giappichelli, 2002

Cardarello Corrado, *La tutela della donna nel rapporto di lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 2001

Cinelli Maurizio, Nicolini Carlo Alberto, *La previdenza nella finanziaria per l'anno 2000; sgravi per il Mezzogiorno e residenza del lavoratore; l'evoluzione della tutela per la maternità e l'assicurazione contro gli infortuni delle casalinghe*, "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2000, n. 1, p. 27-41

Cirioli Daniele, *Guida Ue: sicurezza e salute delle lavoratrici in maternità*, Assago, IPSOA, 2001

Codispoti Vincenzo, Tamassia Luca, *Assenze e congedi parentali negli enti locali: guida rapida per il personale: diritti e trattamenti, istruzioni operative, modalità procedurali*, Rimini, Maggioli, 2001

Codispoti Vincenzo, Tamassia Luca, *Assenze e congedi parentali negli enti locali: guida rapida per il personale: diritti e trattamenti, istruzioni operative, modalità procedurali. II edizione*

aggiornata con D. Lgs. n. 151/2001, L. n. 97/2001, CCNL dipendenti comparto biennio 2000-2001, CCNL dirigenza comparto biennio 2000-2001, Legge finanziaria 2002, Rimini, Maggioli, 2002

Consiglio regionale della Toscana, *Lavoro femminile: affermazione e principio di parità e tutela della maternità nella giurisprudenza*, Firenze, Consiglio regionale della Toscana, 1993

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, "Prime note sulle disposizioni normative per gli enti locali", 2001, n. 6, p. 47-94

De Simone Gisella, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina del rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2001

Del Punta Riccardo, Lazzeroni Lara, Vallauri Maria Luisa, *I congedi parentali*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2000

Del Punta Riccardo, Gottardi Donata (a cura di), *I nuovi congedi: commento alla Legge 8 marzo 2000, n. 53 aggiornato con il T.U. per la tutela della maternità e paternità*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2001

*Disciplina della tutela della maternità e della paternità*, "Informazione previdenziale", 2003, n. 1, p. 29-55

Filadoro Camillo (a cura di), *Lavoratrici madri: donne, fanciulli, adolescenti. Tutela fisica ed economica, divieto di licenziamento, conservazione del posto, controllo medico periodico, lavori vietati, assunzione dei minori*, Milano, Pirola, 1990

Lai Marco, *Tutela della maternità nella legislazione europea: direttiva 92/85/CEE e legge n. 1204/1971*, "Diritto & pratica del lavoro", 1993, n. 2, p. 77-81

Leone Nicoletta, *Decreto Ministro del lavoro e delle politiche sociali 4 aprile 2002. Attuazione dell'art. 80 comma 12 della legge 23 dic. 2000 n. 388. Tutela relativa alla maternità ed agli assegni al nucleo familiare per gli iscritti alla gestione separata*, "Prime note", 2002, n. 8/9, p. 272-280

*Maternità e paternità nella Regione Emilia-Romagna*, Bologna, Regione Emilia-Romagna, 2002

Miguidi Michele, *Congedi parentali familiari e formativi: dopo la Legge 53/2000, le code contrattuali, i decreti attuativi e le circolari della funzione pubblica e dell'INPDAP: aggiornato con le disposizioni sull'handicap introdotte dalla legge finanziaria 2001, problemi e casi pratici*, Milano, Giuffrè, 2001

Nardelli Aurora, *Il D.lgs. 151/2001: testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità*, Matelica, Halley Informatica, 2001

Nicolini Giovanni, *I congedi parentali: come cambia l'astensione obbligatoria e facoltativa, riposi giornalieri e permessi per le malattie del bambino, i permessi e i congedi per gravi motivi familiari: aggiornato con il D.M. 21 luglio 2000, n. 278*, Milano, Giuffrè, 2000

*La nuova tutela della maternità*, "Diritto & pratica del lavoro", 2000, n. 46, inserto 31 p.

*Occupazione femminile, scolarità, congedi parentali, servizi per l'impiego, azioni positive, mobbing... e altro ancora*, Milano, Franco Angeli, 2004

Padula Francesca, *La famiglia e il fisco: il matrimonio, i figli e il regime patrimoniale, la separazione e il divorzio, i congedi parentali e le colf, i redditi e le agevolazioni*, Milano, Il Sole 24 Ore, 2002

Pagnuzzi, Giovanni, *L. 1204/71: dalla tutela della madre alla tutela della maternità*, "D & L: rivista critica di diritto del lavoro", 1999, n. 4, p. 787-792

Petrone Michele, *Il Testo unico delle disposizioni a tutela della maternità e della paternità: prime considerazioni*, "Azienditalia", 2001, n. 5, p. 189-194

Petrone Michele, *La nuova disciplina dei congedi parentali, di cura e formativi: la Legge 8 marzo 2000, n. 53: le novità e le modifiche alla disciplina previgente; le assenze per maternità e paternità ed i congedi formativi; i permessi e i congedi per eventi e cause particolari, incluso il D.M. n. 278/2000; i permessi per l'assistenza ai disabili ed il nuovo congedo retribuito introdotto dalla Legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Finanziaria 2001); i contratti collettivi, gli orientamenti giurisprudenziali e le circolari esplicative*, Viareggio, Sal, 2001

Porcelli Mauro, *Gravi le sanzioni per tutelare la maternità*, "PMI", 1996, n. 7, p. 435-438

Ranzanici Giuseppe, *La tutela della maternità: domande e risposte su maternità e paternità*, Brescia, La scuola, 2004

Russo Carmelo, *Tutela della maternità e astensione dal lavoro*, "Giurisprudenza di merito", 1998, n. 6, p. 1071-1073

*Scadenza contratto a termine e tutela della maternità per la ex pubblica dipendente*, "Tutela", 2000, n. 1, p. 77-78

*Il sistema di tutela e sostegno della maternità*, "Lavoro e previdenza oggi", 2001, n. 10, p. 1275-1305

*Tutela della maternità per le lavoratrici a domicilio*, "Tutela", 2000, n. 3/4, p. 168-182