



**SINDACATO ITALIANO UNITARIO LAVORATORI POLIZIA
SEGRETERIA PROVINCIALE VENEZIA**

**CONGEDI PARENTALI
DALLA GESTAZIONE ALLA CURA DEI FIGLI**

D.P.R. 254/99

Legge 8 marzo 2000 nr. 53

**Decreto Legislativo 26 marzo 2001 nr. 151
(T.U. dei congedi parentali)**

D.P.R. 164/2002

Disposizioni:

la normativa e il trattamento
economico per il personale della
Polizia di Stato

INDICE

1. **GESTAZIONE E LAVORO**
 - 1.1 *I controlli prenatali durante la gestazione*
 - 1.2 *Astensione obbligatoria anticipata*
2. **IL CONGEDO PER MATERNITA'**
3. **IL CONGEDO PER PATERNITA'**
4. **IL CONGEDO PARENTALE**
5. **GENITORI ADOTTIVI**
6. **ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO**
7. **RIPOSI ORARI**
8. **PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI
HANDICAP**
9. **CONGEDO PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP**
10. **LA CURA DEI FIGLI**
11. **T.U. dei Congedi Parentali**

(Decreto Legislativo 26 marzo 2001 nr.151)

PREMESSA

Come è noto il 28 marzo 2000 è entrata in vigore la nuova legge 08/03/2000 nr. 53 dal titolo: **“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”** che ha modificato le precedenti disposizioni di cui alle leggi 30 dicembre 1971, n. 1204 e 9 dicembre 1977, n. 903, relative alla tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ed alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, riguardante l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

La cennata legge ha demandato ad un successivo Regolamento la definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, nonché delle connesse modalità operative.

Al riguardo il Dipartimento per la Solidarietà Sociale, con il D.P.C.M. n. 278 del 21 luglio 2000, ha integrato il vasto quadro normativo con l'emanazione del Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della citata Legge n. 53/2000, (congedi per eventi e cause particolari).

Si tratta di una legge di notevole portata sostenuta fortemente dal mondo sindacale, alla quale bisogna dare piena attuazione, consapevoli che per taluni aspetti risulta di difficile applicazione.

I vari soggetti interessati, SIULP in primis, si stanno adoperando per individuare i punti critici della legge, avendo tali disposizioni attinenza con la previdenza (tutela della maternità, congedi parentali, tutela dei minori e dei portatori di handicap, anticipazione TFR ecc.)

Con successivo decreto legislativo del 26 marzo 2001, n.151 (meglio noto come T.U. dei congedi parentali previsto dall'art. 15 L. 53/2000) sono state coordinate formalmente e in alcuni casi in parte abrogate, laddove incompatibili con le disposizioni legislative raccolte sul testo stesso, le Leggi 1204/71, 903/77 e 53/2000.

A mero titolo esemplificativo di coordinamento l'art. 2 del T.U., definisce **ora**:

- **Congedo di maternità** (art. 14), l'astensione obbligatoria della lavoratrice (ex art. 4 co 1 e 4 L. 1204/71);
- **Congedo per paternità** (art. 28), l'astensione obbligatoria del lavoratore padre (ex art. 6 bis co 1 e 2 L. 903/77; art. 13 co 1 L. 53/2000)
- **Congedo parentale** (art. 33), l'astensione facoltativa del/la lavoratore/trice (ex art. 1 co 4 e 7 co 1, 2 e 3 L. 1204/71, art. 7 L. 903/77 e art. 3 L. 53/2000);
- **Congedo per malattia del figlio** (art. 47), l'astensione facoltativa per la malattia del figlio (ex art. 1 co 4, art. 7 co 4 e 30 co 5 L. 1204/71; art. 3 L. 53/2000).

Ciò premesso, ritenendo imprescindibile per un'O.S. come la nostra, la tutela della maternità e della paternità, abbiamo pensato di preparare questa pubblicazione, di facile lettura e di immediato riscontro utile a quanti, nell'incertezza di avvalersi di un proprio diritto, vogliono approfondire, rapidamente, i contenuti dei dettati normativi che regolamentano la legge sulla maternità.

Venezia, lì 10 agosto 2002

Cira de MARCO

Delineato, in sintesi, il quadro normativo di riferimento, si forniscono le valutazioni sui riflessi normativi, previdenziali e pensionistici che scaturiscono dalla concessione dei benefici al personale interessato in attività di servizio, facendo presente che le indicazioni seguono l'ordine di illustrazione dei relativi benefici, di cui alle circolari del Servizio Ordinamento e Contenzioso n. 333-A/9807.F62 del 6 agosto 2001 e n. 333-A/9806.G3.2 del 31 luglio 2001.

1. GESTAZIONE E LAVORO

- Innanzi tutto è necessario che, ogni qualvolta una lavoratrice appartenente ai ruoli della Polizia di Stato, presenti la certificazione medica attestante lo stato di gravidanza dovrà **immediatamente** essere sospesa dalle proprie mansioni dove, queste, non siano già di carattere burocratico. Sarà cura del Dirigente dell'ufficio dove presta servizio l'interessata a valutare lo spostamento della stessa, a compiti di tipo burocratico, **dove questo sia realizzabile**, per tutta la durata della gravidanza e fino ai 7 mesi dopo il parto (escluso il periodo di interdizione legale).

In merito alla concreta individuazione delle mansioni alternative cui può essere adibita la lavoratrice, si richiama l'attenzione sulla necessità che in sede valutativa, il Dirigente si attenga ai seguenti criteri:

- La dipendente ha diritto a rimanere nell'ufficio (Questura, Commissariato, Reparto, Istituto ecc.) dove risulta assegnata;
- eventuali diverse mansioni di tipo burocratico, dovranno essere adeguate alla qualifica rivestita e gli specifici compiti assegnati dovranno essere compatibili con quelli istituzionali della Polizia di Stato;
- **E' importante evidenziare che qualora vi sia l'impossibilità ad effettuare detto spostamento, il Dirigente dell'Ufficio dovrà rilasciare una dichiarazione motivata in tal senso. La dichiarazione dovrà essere esibita dall'interessata al competente Ispettorato del lavoro ai fini della successiva emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro la cui durata, sarà per tutta la gravidanza e fino ai sette mesi successivi al parto.**
- Riportiamo l'art. 9 del dec.to leg.vo 151/2001 (che per praticità chiameremo da adesso in poi T.U.) che regola le disposizioni di cui alle leggi 232/90 art. 13 co 1) e, 53/2000 nr. 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'art. 6 lett. z) legge 883/78 e succ.ve modificazioni”***

1.1 I Controlli prenatali durante la gestazione.

La lavoratrice dipendente della Polizia di Stato, ha diritto ad assentarsi in orario di servizio e di avvalersi dei permessi previsti dall'art. 14 T.U., per effettuare i controlli prenatali, durante tutto il periodo gestazionale .

Per controlli prenatali si intendono:

- *Accertamenti clinici.*
- *Accertamenti diagnostici*
- *Visite mediche specialistiche*

Condizione essenziale che da diritto alla fruizione dei permessi di cui sopra è l'esecuzione dei controlli durante l'orario di servizio, quindi check-up non eseguibili in altre fasce orarie.

Per la fruizione dei permessi, la lavoratrice presenterà al datore di lavoro apposita istanza e, successivamente, esibirà la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Trattamento economico :

Intero

1.2 Astensione obbligatoria anticipata

Le lavoratrici in stato di gravidanza, per i motivi che di seguito saranno riportati, possono essere interdette dal lavoro sino all'inizio della "maternità obbligatoria":

1. Complicazione della salute della lavoratrice,;
 2. Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della lavoratrice o del nascituro;
 3. Qualora la lavoratrice, in servizio presso un ufficio operativo, non possa essere spostata a mansioni d'ufficio di tipo burocratico, non essendo presente in loco uffici burocratici.
- Per il punto 3 si richiama l'attenzione su quanto già ribadito nel capitolo 1 (Gestazione e lavoro), laddove si evidenzia l'obbligo da parte del Dirigente dell'Ufficio di rilasciare dichiarazione motivata in tal senso; infatti l'impossibilità ad effettuare detto spostamento, impone l'attivazione della procedura dell'interdizione dal lavoro la cui durata sarà per tutta la gravidanza e fino ai sette mesi successivi al parto.
 - Competente all'emanazione del provvedimento di interdizione è l'Ispettorato del lavoro di zona, previa esibizione da parte della lavoratrice della dichiarazione di cui sopra.

Trattamento economico:

Intero

2. IL CONGEDO PER MATERNITA'

(Artt. 11,12,13 legge 8 marzo 2000, n. 53)

- Il congedo per maternità o astensione obbligatoria, decorre dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai tre successivi l'evento.

L'art. 16 del T.U. ha inserito la possibilità che qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni non goduti andranno aggiunti al periodo di maternità post-partum.

In sintesi in caso di parto prematuro, i giorni di assenza obbligatoria non goduti prima del parto (qualunque ne sia l'entità) vengono aggiunti dopo. A questo scopo fa testo la data presunta del parto indicata sul certificato di gravidanza, quindi il diritto al congedo per maternità non si estingue allo scadere del terzo mese.

- **E' importante ricordare che terminato il congedo per maternità, resta il divieto di adibire la lavoratrice in lavori pericolosi, faticosi ed insalubri per gli ulteriori quattro mesi, cioè sino al 7° mese dopo il parto.**

Trattamento economico :

Il periodo di astensione obbligatoria per la nascita dei figli è computato per intero ai fini del calcolo del trattamento di quiescenza.

E' parimenti utile per la liquidazione del trattamento di previdenza (Buonuscita).

Per quanto concerne l'aspetto contributivo si precisa che, così come chiarito dall'INPDAP con circolare n. 49 del 27 novembre 2000, i contributi dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita, (nel caso specifico è nella misura intera).

L'Amministrazione per detti periodi di astensione obbligatoria è tenuta al versamento ordinario dei contributi sulle retribuzioni corrisposte all'INPDAP, anche ai fini del trattamento di fine servizio. (Buonuscita).

3. IL CONGEDO PER PATERNITA'

- L'art. 28 del T.U. riconosce al padre lavoratore il diritto di astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di:
 - Morte della madre;
 - Grave infermità della madre;
 - Abbandono del figlio da parte della madre
 - Affidamento esclusivo al padre.

Il diritto in questione è riconosciuto a prescindere dalla condizione di titolarità di un rapporto di lavoro da parte della madre.

E' da ritenersi, a nostro giudizio, che l'impedimento costituito dalla "grave infermità" della madre debba essere preso in considerazione, con una certa ampiezza di veduta.

Vi può rientrare tanto una malattia acuta quanto un'infermità cronica stabilizzata, tanto un'infermità che comporti l'ospedalizzazione quanto una patologia che può essere curata in casa, come una malattia di carattere fisico o un disturbo di natura psichica.

Ai fini della valutazione della gravità dell'infermità è di rilievo il suo rapporto funzionale con i compiti di cura e di assistenza del bambino cui è finalizzata l'astensione obbligatoria.

In altri termini l'infermità **va valutata in rapporto alla compatibilità con l'assolvimento dei compiti materni - paterni.**

Trattamento economico :

Allorquando ne ricorrano i presupposti sopra indicati, nei confronti del padre lavoratore che abbia ottenuto il permesso di assentarsi, per il periodo di astensione obbligatoria, l'Amministrazione è tenuta al versamento dei contributi ordinari sulla intera retribuzione corrisposta, sia ai fini pensionistici che previdenziali, (Buonuscita).

4. IL CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite che di seguito andremo ad esaminare. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, elevabili ad undici, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a mesi tre.

Riassumendo il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (ast. obb.) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a mesi sei;
- Al padre lavoratore, **dalla nascita del figlio** per un periodo continuativo o frazionato non superiore a mesi sei, elevabile a sette qualora eserciti il diritto ad assentarsi per più di tre mesi continuativi o frazionati;
- Qualora vi sia un solo genitore e quindi in tutte quelle situazioni di mono parentalità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a mesi dieci;

Ai fini dell'esercizio de diritto di astenersi dal lavoro, il/la lavoratore/trice, è tenuto/a, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il proprio Dirigente con un periodo non inferiore a quindici giorni.

E' importante precisare che il congedo parentale spetta al lavoratore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Appare quindi opportuno rilavare che mentre finora il padre poteva utilizzare "l'astensione facoltativa" solo nel caso in cui la madre fosse una lavoratrice subordinata che rinunciasse al suddetto beneficio, con l'attuale legge il padre lavoratore ha un

proprio diritto al congedo, a prescindere dalla posizione lavorativa del coniuge (lavoratrici autonome, lavoratrice domestiche e casalinghe)

Altra innovazione apportata dalla nuova normativa sulla maternità, è senz'altro la possibilità data al padre lavoratore e alla madre lavoratrice di fruire anche contemporaneamente, ciascuno di un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi.

Per l'astensione facoltativa fruibile in forma frazionata non è stata stabilita una durata minima è peraltro necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio (della durata di almeno un giorno), pertanto a tal proposito, si precisa che **i turni di riposo settimanale e le festività non interrompono più periodi di congedi parentali, restando assorbiti e computati nel predetto congedo**

Per quanto concerne i genitori adottivi o affidatari, la nuova norma stabilisce che le disposizioni sopra riportate vengano applicate anche nei loro confronti, stabilendo che il diritto ad astenersi dal lavoro, possa essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare qualora il medesimo, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni.

DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

I genitori che intendano chiedere il congedo parentale sono tenuti come già sopra specificato, ad avvisare i rispettivi uffici con un preavviso non inferiore a quindici giorni, allegando la seguente documentazione:

- Istanza del dipendente intesa ad avvalersi del congedo parentale, con l'indicazione del periodo richiesto e specifica della data di nascita del bambino. Non è necessaria la produzione del certificato di nascita.
- Dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge, se lavoratore dipendente, dalla quale risultino i periodo di astensione facoltativa già fruiti, nonché di quelli in corso di fruizione. In alternativa il dipendente presenterà dichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, attestante gli analoghi periodi già fruiti e quelli in corso di fruizione da parte del coniuge.

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. **Fino al terzo anno di età del bambino (e cioè fino al giorno del terzo compleanno) spetterà il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario per gravi motivi (qualora non fruito ad altro titolo) nella misura complessiva di giorni 45 da fruire nell'arco dei primi tre anni di vita del bambino. Il periodo eccedente i 45 giorni e, comunque, per un periodo massimo complessivo tra i genitori non superiore a sei mesi sarà liquidato con un'indennità pari al 30% della retribuzione.**
2. In questo modo resta salva la possibilità per il dipendente che voglia conservare tutto o in parte il congedo straordinario per gravi motivi, da fruire ad altro titolo, di **scegliere** in alternativa al tipo di congedo, anche il conseguente trattamento economico.

3. **Nei primi tre anni di vita del bambino qualora si sia già fruito dei sei mesi di congedo parentale complessivi fra i coniugi e, dal terzo anno di età del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, non spetterà nessuna retribuzione. Spetterà invece un'indennità pari al 30% della retribuzione solo nel caso 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.**

Le ipotesi di cui sopra sono così praticabili:

1) possibilità di fruire nell'arco dei primi tre anni di età del bambino, di 45 giorni di congedo parentale, anche frazionatamente, con il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario, disciplinato dal T.U. n. 3/57.

Ai fini pensionistici e previdenziali il periodo è interamente utile per cui vengono operate d'ufficio le trattenute ordinarie sui trattamenti di attività percepiti.

2) L'eventuale periodo eccedente i 45 giorni e comunque, fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, spetta il trattamento economico di cui all'articolo 15-2°, comma, lettera a), della Legge 1204/71, (nuovo testo), pari alla corresponsione di una indennità nella misura del 30% della retribuzione percepita.

Ai fini pensionistici occorrerà considerare quanto segue:

Il periodo utilizzato dal dipendente è valido ai fini della serie dei servizi da considerare ai fini di pensione.

Il trattamento economico di attività dell'interessato verrà assoggettato a contribuzione previdenziale e pensionistica nei limiti della retribuzione percepita (30%). Per la restante parte differenziale, opera il disposto dell'articolo 2, 2° comma del Decreto Legislativo 16 settembre 1996, n. 564, che prevede la contribuzione figurativa. Per la concreta applicazione di tale disposizione legislativa si dovrà fare riferimento alla circolare INPDAP n. 9 del 14 febbraio 1997 (in G.U. n. 47 del 26.2.1997).

In alternativa all'ipotesi descritta al punto 1), qualora il dipendente non intenda usufruire del congedo straordinario o qualora nell'anno solare in corso abbia già fruito del congedo straordinario ad altro titolo, può optare per il trattamento economico di cui al punto 2).

3) Nei primi tre anni di vita del bambino, qualora l'interessato abbia già fruito dei sei mesi di astensione facoltativa, (complessiva fra i coniugi), e dal terzo anno di età del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, al dipendente spetterà un'indennità pari al 30% della retribuzione **solo** 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.

Qualora sia disponibile un reddito superiore, non andrà corrisposto alcun assegno. Al riguardo si fa presente che la misura del trattamento minimo di pensione INPS è: per l'anno 2001, £. 9.624.550 pari a Euro 4.970,67 e per l'anno 2002 di Euro 5.104,97 (£. 9.884.600, dato questo provvisorio).

Come per l'integrazione al minimo, va dichiarato dal personale interessato il reddito individuale percepito nell'anno di riferimento, con necessità di dichiarazione definitiva ai fini degli eventuali conguagli attivi o passivi, alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi.

La dichiarazione dovrà essere resa dal dipendente interessato secondo le modalità previste dal D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 (T.U. delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa)

Delineato in sintesi il regime relativo al trattamento di attività, resta da precisare che ai fini pensionistici il periodo in esame è utile.

Pertanto, tale periodo va annotato sugli atti matricolari come servizio utile ai fini di pensione.

5 GENITORI ADOTTIVI

Le disposizioni di cui all'art. 3 Legge 53/2000 (vds. congedo dei genitori), 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 predetto 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.

L'articolo 3, comma 5 sopra riportato, stabilisce l'applicabilità delle disposizioni contenute nello stesso articolo anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Si applica quindi, per l'aspetto pensionistico e previdenziale quanto indicato ai punti 2) e 4).

Si precisa, infine, che l'articolo 27, 2° comma e articolo 31, 2° comma del T.U. approvato con Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevedono per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionale che i genitori hanno diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero.

Tale periodo di permanenza è considerato come interruzione di servizio e quindi non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio e del trattamento di previdenza e quiescenza.

Potrà essere reso utile tramite riscatto ordinario, ai sensi del Decreto Legislativo 564/96, oppure, in alternativa, tramite la prosecuzione volontaria dei contributi di cui al Decreto Legislativo 184/97.

6 ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO

- In caso di malattia di un figlio di **età inferiore a tre anni**, ciascun genitore **alternativamente** ha diritto ad astenersi dal lavoro, per l'intera durata della malattia
- In caso di malattia di un bambino di età compresa tra i **tre e gli otto anni** ciascun genitore **alternativamente** ha diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui.

- Resta ben inteso che rimane la possibilità per i genitori, nell'ipotesi di particolarità gravità della malattia del bambino, di fruire dell'istituto del congedo straordinario per gravi motivi, qualora non fruito ad altro titolo, nei limite massimo di 45 giorni all'anno. **La concessione del predetto beneficio riveste carattere discrezionale da parte dell'organo preposto all'emanazione del provvedimento.**
- **Si precisa che con la nuova norma potrà fruire del beneficio di cui sopra anche il dipendente il cui coniuge non svolga alcuna attività lavorativa.**
- E' importante evidenziare che qualora il genitore si trovi in ferie e la malattia del proprio bambino dia luogo a ricovero ospedaliero, lo stesso interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE

Il dipendente che intenda astenersi per la malattia del proprio figlio, dovrà produrre un certificato medico rilasciato esclusivamente dal medico specialista del S.S.N. attestante la durata della malattia del bambino. Se il coniuge è un lavoratore dipendente, l'interessato presenterà una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

TRATTAMENTO ECONOMICO

- 1) In caso di malattia di un figlio di **età inferiore a tre anni** spetterà il trattamento economico previsto dalle disposizioni in materia di congedo straordinario per gravi motivi, nei limiti della durata massima annuale di giorni 45 se sono fruiti ad altro titolo. Per i periodi eccedenti i 45 giorni, nel corso del medesimo anno, non compete alcun assegno.
- 2) In caso di malattia di un bambino di età compresa **tra i tre e gli otto anni** la fruizione di cinque giorni lavorativi non darà titolo ad alcuna retribuzione.

EFFETTI CONTRIBUTIVI

- 1) Malattia di un figlio di età inferiore a tre anni. Qualora si fruisca del periodo di congedo straordinario nei limiti di 45 giorni annui, l'importo dei contributi dovuti all'INPDAP, Gestione Separata Stato, va commisurato all'intera retribuzione erogata. Gli eventuali periodi di astensione eccedenti il limite predetto, oppure i periodi di assenza non coperti dal congedo straordinario perché non richiesto o perché fruito ad altro titolo senza assegni, sono computati nell'anzianità di servizio. Come tali essi vanno coperti da contribuzione figurativa. Ai fini previdenziali, (Buonuscita), i suddetti periodi sono riscattabili in via ordinaria, ad onere di parte.
- 2) Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, il periodo massimo di cinque giorni lavorativi annui per malattia del bambino, non dà diritto al trattamento economico, ma è valutabile ai fini della anzianità di servizio utile. Per quanto sopra, ai fini pensionistici il citato periodo va coperto con contribuzione figurativa e ai fini previdenziali, (Buonuscita), è riscattabile in via ordinaria, ad onere di parte.

7 RIPOSI ORARI

L'istituto dei c.d. “permessi per l'allattamento” previsto a favore dei genitori durante il primo anno di vita del bambino, è innovato dalla nuova norma sotto un duplice profilo:

1. Estensione dei permessi al padre lavoratore;

Per quanto concerne il punto **a)** in coerenza con quanto affermato dalla Corte Costituzionale con sent. 179 del 21/04/1993 la nuova norma ha previsto per il **padre lavoratore** un proprio diritto.

Difatti il padre lavoratore fruirà **autonomamente** dei periodi di riposo:

- a) Nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) In alternativa alla madre che non se ne avvalga;
- c) Nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente;

E' bene precisare che le disposizione di cui al punto c), non trovano applicazione qualora la madre non svolga alcuna attività lavorativa. Sono applicabili solo in presenza di lavoratrici madri autonome, libere professioniste, ecc.

2. Rimodulazione degli stessi in caso di parto plurimo;

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntiva rispetto alle due previste, possono essere utilizzate anche dal padre.

Le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre.

Per chiarire meglio il concetto, ecco un esempio di ripartizione delle ore tra i genitori in caso di parto plurimo:

Madre	Padre
4 ore	0 ore
3 ore	1 ora
2 ore	2 ore
1 ora	3 ore
Astens. Obb. o fac.va	2 ore

TRATTAMENTO ECONOMICO

I periodi di riposo orari sono considerati ore lavorative ai fini dell'anzianità di servizio e della retribuzione e sono coperti da contribuzione ordinaria.

8 PERMESSI PER L'ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP

Cenni normativi:

Art. 19 L. 53/2000

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 L. 53/2000

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.

Vds art. 42 T.U.

Con la legge 8 marzo 2000, n. 53, più volte citata e da ultimo con il T.U. 151/2001, sono stati modificati ed aggiornati alcuni degli istituti relativi al sostegno della maternità e della paternità e per l'assistenza a portatori di handicap.

A tal proposito il Servizio Ordinamento e Contenzioso con circolare n. 333-A/9806.G.3.2 del 31 luglio 2001, ha esaminato gli istituti normativi a tutela dei portatori di handicap indicando le modalità di fruizione dei particolari benefici.

In questa sede si illustrano gli aspetti pensionistici e previdenziali relativi.

Si premette che i permessi mensili previsti a favore dei lavoratori che assistono soggetti disabili, ridisciplinati dagli articoli 19 e 20 della legge 53/2000, come indicato nella citata circolare del Servizio Ordinamento e Contenzioso, sono retribuiti.

Per quanto concerne, l'aspetto pensionistico e previdenziale si precisa che l'articolo 19, reca integrazioni alla disciplina della legge 104/1992 e prevede l'estensione ai permessi mensili della copertura contributiva figurativa.

Al riguardo si precisa che l'istituto della copertura figurativa ha ricevuto apposita disciplina per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, (tra i quali rientrano anche i dipendenti della Polizia di Stato), dal Decreto Legislativo 564/1996, che all'articolo 2, prevede il diritto nei periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità di cui all'articolo 7 della legge 1204/1971, alla contribuzione figurativa per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante.

Presupposto, quindi, ai fini della copertura figurativa è la mancanza o la riduzione della retribuzione.

Premesso quanto sopra, per il personale della Polizia di Stato i permessi di cui si tratta sono retribuiti per cui i trattamenti economici di attività sono soggetti all'ordinaria contribuzione previdenziale.

Ne concerne che i medesimi sono utili di per se, sia ai fini pensionistici che previdenziali (Buonuscita), (Riferimento circolare INPDAP n. 35 del 10 luglio 2000).

9 CONGEDO PER ASSISTENZA PORTATORI DI HANDICAP

(Articolo 80 legge 13 dicembre 2000, n. 388 e articolo 42 T.U. 26 marzo 2001, n. 151)

Come già indicato nella circolare n. 333/A 9806.G.3.2. del 31 luglio 2001 del Servizio Ordinamento e Contenzioso, il secondo comma dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 ha aggiunto, in materia di congedi per eventi e per cause particolari, dopo il quarto comma dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il comma 4 bis che prevede, per una categoria ben individuata di destinatari, il diritto alla fruizione di un periodo di congedo parentale della durata complessiva di due anni.

In tale contesto l'articolo 42 del T.U. 26 marzo 2001, n. 151 ha richiamato e sostanzialmente confermato l'illustrato quadro normativo.

A tal riguardo l'INPDAP, con circolare n. 2 del 10 gennaio 2002 della Direzione Centrale per le Entrate Contributive, ha delineato gli aspetti più significativi di questo istituto.

In particolare, per quanto concerne gli aspetti economici e previdenziali si precisa quanto segue.

La normativa in esame prevede che il destinatario del beneficio ha diritto a percepire l'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, semprechè la stessa rapportata ad anno sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni.

Viene stabilito, inoltre, che l'indennità è corrisposta dagli Enti datori di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità, così come specificato dall'INPDAP, con la circolare n. 2 sopracitata.

Nulla è innovato nel settore pubblico in materia di corresponsione delle retribuzioni nei casi di astensione dal lavoro per maternità.

Rimane il problema se applicare al personale del settore pubblico e quindi anche del personale della Polizia di Stato il tetto dei 70 milioni (rivalutabile) limite, al quale viene commisurata la contribuzione figurativa.

A tal riguardo, l'INPDAP risulta aver chiesto chiarimenti al Ministero del Lavoro per cui si fa riserva di comunicare notizie al riguardo.

Per quanto concerne, infine, i riflessi previdenziali del beneficio in esame, si precisa che i periodi di congedo di cui si tratta sono utili ai soli fini pensionistici.

La contribuzione da versare all'INPDAP dovrà essere commisurata alla retribuzione percepita.

Infatti, come previsto dall'articolo 2 del D. Leg.vo 564/1996, l'istituto della contribuzione figurativa, nella fattispecie, rapportato al tetto retributivo, si applica solo se la retribuzione è mancante o ridotta.

10 LA CURA DEI FIGLI

Art. 17 del DPR 254/99 (secondo quadriennio normativo)

La norma, al punto a), prevede il divieto di sovrapposizioni dei turni tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a 6 anni di età.

La disposizione collega tale beneficio alla nozione di turno "*tout court*" pertanto il beneficio in questione potrà essere fruito dal personale impiegato nelle diverse tipologie di turni di servizio sia continuativi che non continuativi applicati agli uffici, istituti o reparti della Polizia di Stato.

Peraltro, presupposto indispensabile per la piena operatività del divieto in argomento è che l'organizzazione dell'Ufficio, in considerazione della tipologia dei turni di servizio esistenti, consenta effettivamente un'alternanza di impiego tra coniugi.

Per "**divieto**" di sovrapposizione dei turni deve intendersi l'obbligo, per l'Ufficio, di non impiegare i dipendenti nello stesso arco temporale. Non potrà, pertanto, rientrare nell'ambito operativo del divieto in argomento la coincidenza dell'inizio del turno di un coniuge con la fine del turno dell'altro.

Si fa inoltre, presente che la formulazione della norma non lascia alcun margine di discrezionalità in ordine all'applicazione del beneficio che si traduce, quindi, in una materiale impossibilità, per l'Amministrazione, di impiegare il personale che si trovi nelle condizioni indicate nella norma.

Al riguardo, però, appare opportuno chiarire che essendo la ratio della disposizione finalizzata a tutelare il nucleo familiare, non potrà non essere legittimamente considerata un'espressa manifestazione di volontà dei dipendenti di non avvalersi della protezione accordata dalla norma.

Si chiarisce, infine, che la norma è finalizzata alla protezione del figlio minore e che la giurisprudenza è conforme nell'assicurare identica protezione giuridica ai figli nati fuori del matrimonio, per cui il divieto di sovrapposizione dei turni è riferibile anche alla famiglia di fatto.

Sul punto, però, non esiste nel diritto positivo una costruzione sistematica dell'istituto, per cui occorre fare riferimento al contenuto di cui all'art. 317 bis del c.c. che nel disciplinare la potestà dei genitori sui figli naturali, stabilisce che le norme disposte per la potestà dei genitori sui figli legittimi si applicano qualora i genitori siano conviventi ed il riconoscimento sia fatto da entrambi.

Pertanto il beneficio in esame sarà riferito anche alle ipotesi di famiglia di fatto, qualora i dipendenti siano conviventi ed abbiano riconosciuto entrambi il figlio minore di anni 6.

E' evidente che l'applicazione del beneficio è subordinata alla circostanza che entrambi i coniugi siano appartenenti alla Polizia di Stato.

L'art. 17 del D.P.R. 254/99 prosegue poi, al punto b) prevedendo l'esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o dai turni continuativi articolati nelle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio-.

Il successivo punto c) invece, sancisce, la possibilità, per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92, di essere esonerati, a domanda, dallo svolgimento del turno notturno.

Le due ipotesi citate da ultimo, previste dalla norma contrattuale, risultano anche disciplinate dall'art. 17 della legge 5 febbraio 1999 nr. 25 che, con riferimento alla materia del lavoro notturno ha sostituito l'art. 5 della legge 903/77 concernente la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Tale ultima norma sancisce, pertanto, al primo comma il divieto di adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 06, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. **In tale caso il legislatore ha inteso stabilire un divieto non derogabile da una diversa volontà dell'interessata, pertanto nell'ipotesi prevista dal citato primo comma, la donna non potrà in alcun caso prestare servizio nell'arco di tempo compreso tra le 24 e le 6.**

Al secondo comma la disposizione individua le ipotesi in cui il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato.

In particolare, è previsto che il lavoro notturno non deve essere prestato:

- a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o in alternativa al padre convivente della stessa;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e successive modificazioni.

Passando ad un esame comparato delle ipotesi previste dalle lettere b) e c) dell'art. 17 D.P.R. 254/99 con il secondo comma dell'art. 5 della Legge 903/77 (così come sostituito dall'art. 17 della legge 25/99) emerge una sostanziale sovrapposizione di discipline per quanto attiene al lavoro notturno.

Al riguardo si precisa che il contenuto immediatamente precettivo dell'art. 17 della legge 25/99 detta una disciplina più favorevole per il lavoratore rispetto a quella contrattuale e ad essa si dovrà fare riferimento nell'ipotesi in cui il personale della Polizia di Stato venga esonerato dallo svolgimento del lavoro notturno.

Ciò in quanto il contratto di lavoro del personale della Polizia di Stato prevede solo per la madre la possibilità di essere esonerata, a domanda, dal lavoro notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio, mentre l'art. 17 della legge 25/99 prevede che il beneficio possa essere attribuito, in alternativa, anche al padre convivente.

Analogamente, per le situazioni monoparentali, la disciplina legislativa stabilisce che il lavoro notturno non deve essere prestato obbligatoriamente dalla lavoratrice o dal lavoratore padre che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni, mentre l'accordo sindacale prevede la possibilità di essere esonerati, a domanda, dal turno notturno, sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

In estrema sintesi, quindi, dovranno essere esonerati dal lavoro notturno la madre o in alternativa il padre convivente di un figlio di età inferiore a tre anni, ovvero la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Ai fini dell'applicazione di quanto precede si precisa che:

- 1) per lavoro notturno, secondo la definizione contenuta nell'art. 2 comma 1, lett. A) del decreto legislativo 26 novembre 1999, nr. 532, deve intendersi l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino (22.00 - 05.00; 23.00 - 06.00; 24.00 - 07.00);
- 2) con il termine "affidatario", deve essere inteso colui il quale sia addetto in via esclusiva all'educazione ed alla sorveglianza del minore, esercitando tutte le prerogative connesse al suo mantenimento.

In ordine ai presupposti necessari per concedere il beneficio dell'esonero dal lavoro notturno alla madre o alternativamente al padre convivente di un figlio con età inferiore a tre anni, appare opportuno richiamare in via analogica i principi di carattere generale che regolano il correlativo istituto, disciplinato dall'art. 7 della medesima legge 903/77, concernente il diritto del padre lavoratore all'astensione facoltativa dal lavoro per sei mesi nel primo anno di vita del bambino, in alternativa alla madre lavoratrice.

Pertanto, l'appartenente alla Polizia di Stato ai fini della fruizione del beneficio in argomento dovrà produrre, in allegato alla domanda, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge da cui risulti la rinuncia di quest'ultimo in presenza delle condizioni previste dall'art. 5 secondo comma - lettera a), della legge 903/77 così come sostituito dall'art. 17 della legge 25/99, ad avvalersi del diritto risultante dalla indicata disposizione.

Nel caso in cui il coniuge del dipendente sia un lavoratore autonomo, sarà invece necessario che all'istanza venga allegata una dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio, redatta ai sensi dell'art. 4 legge 4 gennaio 1968 nr. 15 e successive modificazioni, attestante l'esercizio, in via non eccezionale, di un'attività lavorativa autonoma qualificabile come lavoro notturno nell'accezione di cui al citato art. 2 comma I lettera a) decreto leg.vo 532/99.

Si deve invece fare riferimento alla previsione di cui alla lettera c) dell'art. 5 legge 903/77, così come sostituito dall'art. 17 legge 25/99, per l'obbligo di non impiegare nel lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge 104/92,. Ipotesi sostanzialmente identica alla disposizione di cui alla lettera c) dell'art. 17 dell'accordo sindacale che prevede quanto segue:

- 1) per soggetto disabile deve essere intesa la persona handicappata secondo l'accezione di cui all'art. 3 legge 104/92, mentre la dizione "a proprio carico", deve essere riferita al dipendente che assista con continuità il soggetto portatore di handicap che sia con esso convivente; il requisito della convivenza non è necessario per i dipendenti che assistono con continuità ed in via esclusiva un portatore di handicap che sia parente o affine entro il terzo grado;
- 2) l'ipotesi non contempla l'alternatività fra lavoratrice e lavoratore nella fruizione dell'esonero dal lavoro notturno.
- 3) Le situazioni di assistenza di cui al punto I) che danno titolo all'esonero dal lavoro notturno devono essere attestate con dichiarazione rilasciata ai sensi dell'art. 4 della legge 4.1.1968 nr. 15;
- 4) La definizione di lavoro notturno è quella contemplata dall'art. 2 comma I. lettera a) del decreto legislativo nr. 532/1999.

Fermo restando che le disposizioni di cui al secondo comma del nuovo testo dell'art. 5 della legge 903/77, sono poste nell'interesse dei dipendenti, è necessario, per esigenze organizzative, che gli interessati prestino istanza per la fruizione dei benefici descritti, documentando la sussistenza dei presupposti richiesti dalle norme in esame; **qualora ricorrano le condizioni previste, il beneficio dovrà essere immediatamente accordato.**

Si precisa che tutto il personale, non impiegabile nel lavoro notturno a norma delle disposizioni contemplate sia nel primo che nel secondo comma dell'art. 5 legge 903/77 nuovo testo, **non potrà essere compreso nei turni di reperibilità.**

Come già accennato in premessa, la sovrapposizione di alcune norme (secondo comma dell'art. 5 della legge 903/77, così come sostituito dall'art. 17 delle legge 25/99, con i punti b) e c) dell'art. 17 del D.P.R. 254/99), residuano ulteriori benefici previsti dalla norma contrattuale a tutela dei figli degli appartenenti alla Polizia di Stato.

Ci si riferisce alle ulteriori ipotesi previste dalla lettera b) dell'art. 15 dell'accordo sindacale, nella parte in cui viene sancita la possibilità di essere esonerati, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali, dai turni continuativi articolati sulle 24 ore, sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Innovativa, è anche la previsione di cui al punto d) dell'art. 17 D.P.R. 254/99 laddove, viene sancita la possibilità per le lavoratrici madri, vincitrici di concorso interno con figli fino al 12° anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge.

DPR 164/2002 (terzo quadriennio normativo).

Con il nuovo contratto di lavoro avente decorrenza normativa 2002 – 2005, sono state apportate ulteriori modifiche normative a quanto già il d.p.r. 254/99, aveva introdotto in materia di tutela della maternità:

con l'art. 17 sono state esplicitati e plasmati alle nostre particolari fattispecie lavorative, alcuni articoli della L. 53/2000;

l'art. 21 (congedo parentale) recependo integralmente tutte le rivendicazioni che il SIULP ha avanzato dell'entrata in vigore della Legge 53/2000, ha derogato in materia economica così come previsto dall'art. 17 co. 3 della citata Legge (*.. i contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dalla presente legge...* ”).

Di seguito riportiamo integralmente il disposto:

Art. 17.

Tutela delle lavoratrici madri

1. Oltre a quanto previsto dal testo unico a tutela della maternità, al personale della Polizia ad ordinamento civile, si applicano le seguenti disposizioni:

a) esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a sei anni di età;

b) esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio;

c) divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalla sovrapposizione dei turni;

d) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge n. 104 del 5 febbraio 1992;

e) possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al dodicesimo anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;

f) divieto di impiegare la madre che fruisce dei riposi giornalieri, ai sensi dell'art. 39 del testo unico a tutela della maternità, in turni continuativi articolati sulle 24 ore.

2. La disposizione di cui all'articolo 9, comma 1, del testo unico a tutela della maternità si applica anche alle appartenenti al Corpo forestale dello Stato.

Art. 21.
Congedo parentale

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del testo unico a tutela della maternita', al personale con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo testo unico, e' concesso il congedo straordinario di cui all'articolo 15 del primo quadriennio normativo polizia, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai fini della definizione dei procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.
2. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il personale e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare l'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di inizio del congedo.
3. In caso di malattia del figlio di eta' non superiore a tre anni i periodi di congedo di cui all'articolo 47 del testo unico a tutela della maternita' non comportano riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno oltre il limite dei quarantacinque giorni di cui al comma 1.
4. In caso di malattia del figlio di eta' compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione.
5. In caso di parto prematuro alle lavoratrici madri spettano i periodi di congedo di maternita' non goduti prima della data presunta del parto che vengono aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessita' di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facolta' di riprendere effettivo servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneita' al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum e del periodo ante-partum, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.
6. Nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui agli articoli 36 e 37 del testo unico a tutela della maternita', e' concesso un corrispondente periodo di congedo straordinario senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui. Tale periodo di congedo non riduce le ferie e la tredicesima mensilita' ed e' computato nell'anzianita' di servizio.
7. Alle lavoratrici madri collocate in congedo di maternita' e' attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.
8. I riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e seguenti del testo unico a tutela della maternita' non incidono sul periodo di congedo ordinario e sulla tredicesima mensilita'.

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', 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 maternita' e della paternita', 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 solidarieta' sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanita', per le pari opportunita' 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 maternita' e paternita' di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonche' il sostegno economico alla maternita' e alla paternita'.
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 maternita'" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per "congedo di paternita'" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternita';
 - 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 nonche' i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennita' 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 indennita'.

Art. 3.

Divieto di discriminazione

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalita' di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attivita', a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
3. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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 virtú delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro puo' 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 puo' 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, e' concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla societa' 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 eta' 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, e' possibile procedere, in caso di maternita' delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di eta' 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 puo' 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 possibilita' 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 eta' 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, altresí, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di eta'.

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 maternita', in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanita' di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalita' 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. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' 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 e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.
4. La lavoratrice e', 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, puo' 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 e' 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 attivita' in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attivita' che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.
3. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

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 e' 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 conformita' 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 puo' 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 opportunita' per il personale delle Forze armate, nonche' 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 opportunita' 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, nonche' da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Capo III
CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 16.

Divieto di adibire al lavoro le donne
(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

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

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro puo' 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 piu' periodi, la cui durata sara' 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 e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovra' 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 puo' essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attivita' 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 e' 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, e' 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 e' aumentata se il fatto e' commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

Art. 20.

Flessibilita' del congedo di maternita'

(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 maternita', le lavoratrici hanno la facolta' 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 sanita' e per la solidarieta' 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'indennita' di maternita' il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice e' 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'indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternita', anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.
2. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, ed e' comprensiva di ogni altra indennita' spettante per malattia.
3. I periodi di congedo di maternita' devono essere computati nell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilita' 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 mobilita' di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennita' di mobilita'. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennita' di mobilita'.
5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attivita' 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 maternita'.
7. Non viene cancellata dalla lista di mobilita' ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternita', rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilita', ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23.

Calcolo dell'indennita'

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

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennita', 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 maternita'.
2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilita' e agli altri premi o mensilita' 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 indennita' 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 e' 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'indennita' di maternita' e' 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 maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' 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 maternita', 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 maternita' 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'indennita' di disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita' anziche' all'indennita' ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non e' in godimento della indennita' di disoccupazione perche' nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita', purché al momento dell'inizio del congedo di maternita' non siano trascorsi piu' 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 indennita' di maternita', ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternita' 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'indennita' giornaliera di maternita'.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennita' di mobilita' 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 maternita', non e' richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianita' 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'invalidita', la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternita' 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'invalidita', 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'invalidita' 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 maternita' di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 puo' essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di eta' 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 maternita' 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 eta'.

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 indennita' ne' 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 PATERNITA'

Art. 28.

Congedo di paternita'

(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 maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' 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 e' quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

Art. 30.

Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale e' 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, e' 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 modalita' 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 maternita' 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 e' elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' 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 gravita' 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 e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' 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 e' dovuta un'indennita' 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 e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' 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 facolta' 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 modalita' 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 e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' 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'unita' 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 infermita' 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 gravita' 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 gravita', 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 eta' del figlio con handicap in situazione di gravita', 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 gravita' 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'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita' e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo e' 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'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' 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 e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' 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 puo' 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 e' dovuta un'indennita', a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennita' e' anticipata dal datore di lavoro ed e' 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 gravita'.

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 e' 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 eta' 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 eta' 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'anzianita' di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilita' 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 e' 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, e' dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalita' 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 eta', di cui all'articolo 47, comma 1, e' elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di eta' 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'eta' compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino e' 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. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' 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 eta' 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 eta' 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, e' 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'attivita' dell'azienda cui essa e' addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' 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 puo' essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attivita' dell'azienda o del reparto cui essa e' addetta, sempreche' il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non puo' altresì essere collocata in mobilita' 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, e' nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternita', 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 titolarita' 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'indennita' prevista dal presente testo unico per i congedi di maternita', di paternita' 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 e' 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 maternita', 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 maternita', previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianita' di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessita' dell'effettivo compimento nonche' 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 e' 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 e' 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,

sempreche' non si trovino in periodo di congedo di maternita', alla ripresa dell'attivita' 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 e' riconosciuta l'assicurazione di maternita', 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 e' riproporzionato in ragione della ridotta entita' 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 maternita', e' assunta a riferimento la base di calcolo piu' 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 maternita' e di paternita'. 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'indennita' 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 fara' riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche cio' non fosse possibile, si fara' 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 prendera' 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 e' 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. E' consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità' e di paternità', mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946, n. 212, e successive modificazioni.

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

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalita' 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 e' stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

Art. 64.

Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternita', 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 maternita' 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 modalita' previste per il lavoro dipendente.

Art. 65.

Attivita' 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 attivita' socialmente utili hanno diritto al congedo di maternita' e di paternita'. 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 maternita' e di paternita', viene corrisposta dall'INPS un'indennita' 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'attivita' socialmente utile.

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

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 e' 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.

Indennita' di maternita' 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 attivita' 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, e' corrisposta una indennita' giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

Art. 67.

Modalita' di erogazione
(legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)

1. L'indennita' 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'indennita' di maternita' 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 eta', secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di eta', secondo quanto previsto all'articolo 27.

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

Art. 68.

Misura dell'indennita'
(legge 29 dicembre 1987, n. 546, articoli 3, 4 e 5)

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennita' 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 attivita' commerciali e' corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennita' 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, e' corrisposta una indennita' 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, e' 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.

Indennita' di maternita' 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, e' corrisposta un'indennita' di maternita' per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennita' 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'indennita' di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinque mensilita' 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 modalita' della domanda

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

1. L'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attivita', 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, nonche' dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445,

attestante l'inesistenza del diritto alle indennita' di maternita' di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennita' di maternita' 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'indennita' 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 indennita' di maternita' 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.

Indennita' 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'indennita' di cui all'articolo 70 e' corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilita' 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 MATERNITA' E ALLA PATERNITA'

Art. 74.

Assegno di maternita' di base

(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6;

legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 12;

legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, commi 10 e 11)

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o

comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che non beneficiano dell'indennita' di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, e' concesso un assegno di maternita' pari a complessive L. 2.500.000.

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

3. L'assegno e' 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 maternita' di cui al comma 1, nonche' 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 e' 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 maternita' corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternita' 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 e' 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 titolarita' concessiva in capo ai comuni, e' erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalita' da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

9. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' 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, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternita' 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 maternita' 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 maternita' 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 maternita', e' 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'indennita' 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 maternita' 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 attivita' lavorativa, cosi' 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 e' 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 maternita' corrispondono anche i trattamenti economici di maternita' corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternita'.

3. L'assegno di cui al comma 1 e' 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 e' 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, puo' essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o piu' decreti del Ministro per la solidarieta' 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 e' assicurata per il trattamento di maternita' hanno facolta' di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.
3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facolta' 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'autorita' competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione e' 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, e' 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 maternita'

(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 e' 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, e' 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 maternita', a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternita', 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 e' 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, e' 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 e' 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 e' dovuto un contributo di lire 32 settimanali.
3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e' 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 puo' essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

Art. 80.

Oneri derivanti dall'assegno di maternita' di base
(legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5-bis)

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternita' di cui all'articolo 74 e' istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione e' 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 maternita' per lavori atipici e discontinui
(legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, comma 9)

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

Art. 82.

Oneri derivanti dal trattamento di maternita' 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'invalidita', vecchiaia e superstiti per le gestioni dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attivita' 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 indennita'.

Art. 83.

Oneri derivanti dal trattamento di maternita' 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 e' 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 maternita' 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 disponibilita' 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 maternita' 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, e' 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 maternita'.

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-*quinquies* e il comma 2 dell'articolo 25-*quater* del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;
 - e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;
 - f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;
 - g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla 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 22 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 e' 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.

2. Agenti biologici.

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

3. Agenti chimici.

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

a) sostanze etichettate R 40; R 45; R 46 e R 47 ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II;

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) mercurio e suoi derivati;

d) medicinali antimitotici;

e) monossido di carbonio;

f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi.

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

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato D

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

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

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa 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.