

Met.Ro.



Metropolitana di Roma s.p.a.

Commissione

Pari Opportunità Me.tro.

**VERSO UNA MATERNITÀ
CONDIVISA
E GARANTITA**

compendio delle disposizioni legislative in materia
di tutela e di sostegno della maternità e paternità

[INDICE]

- p. 5 *Introduzione* del Presidente Franco Cervi
 7 *Presentazione* del Direttore Generale Angelo Curci

Capitolo primo

- 9 La riforma dei congedi di maternità e paternità
 Barbara D'Atteo, Laura Nibi

Capitolo secondo

- 23 Brevi cenni del passaggio dalla Parità
 alle Pari Opportunità
 Anna Maria Fattorini

Appendice normativa

- 31 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
 86 OdS n. 227 del 12 dicembre 2001
 87 Allegato all'OdS n. 227 del 12 dicembre 2001
 92 La normativa sul lavoro: Legge 903/77
 100 Legge 10 aprile 1991, n. 125
 112 OdS n. 110 del 15 maggio 2002
 113 Accordo aziendale in applicazione dell'accordo
 Acotral - Cgil - Cisl - Uil

Si ringrazia per la collaborazione:

Barbara D'Atteo
 Annamaria Fattorini
 Sara Giustiniani
 Alessandra Milo
 Laura Nibi
 Francesca Tiseo
 Cristiana Vella

Coordinamento editoriale:

Caterina Isabella

Progetto grafico:

Sectio sas - Roma

in copertina:

Pablo Picasso, *Centauri, donna e uccelli*, 1946

[INTRODUZIONE]

Ho accolto volentieri, per molte ragioni, il gentile invito ad esporre un commento a questo primo volume del Commissione Pari Opportunità aziendale. Innanzitutto perché, l'iniziativa promuove una sinergia comunicativa all'interno dell'Azienda che realizza un modello collaborativo che va seguito e consolidato.

Altra considerazione, la condizione delle donne nel mondo del lavoro è misura di democrazia ed impone un'analisi nel rapporto fra donne e lavoro specialmente in quei luoghi ove la presenza era e resta a forte preminenza maschile.

Questo breve lavoro vuole dare voce alla necessità di introdurre nuovi strumenti di flessibilità nel mondo lavoro al fine di rendere possibile una combinazione reale fra carichi di lavoro familiare ed impegno lavorativo, alla difesa della maternità in ambienti nocivi senza pregiudicare la qualità professionale del lavoro svolto.

Ma non è solo una diversa organizzazione dei tempi e degli orari a porre le basi per la realizzazione di pari opportunità fra donne e uomini se non vi aggiungiamo anche lo strumento della formazione, essenziale per elevare le opportunità di crescita professionale delle donne e consentire una loro valorizzazione nella nostra organizzazione aziendale.

Ma questo lavoro ha un suo respiro nel voler comunicare lo spirito introdotto dalla legge 125/91 nel voler promuovere interventi a favore dell'uguaglianza delle lavoratrici e dei lavoratori ed attuare l'obiettivo delle pari opportunità.

Ora vi è un grande bisogno di sviluppare, anche in Met.Ro., quelle pari opportunità che stanno già trovando sedi di valorizzazione so-



prattutto nelle istituzioni e nella politica, mentre ancora molto si può fare per ottenere una uguale spinta innovativa a livello locale e nelle Aziende quale la nostra.

Ho scritto con piacere questi pensieri perché avverto che tutte le azioni promosse in tal senso migliorano la qualità della vita di tutti i lavoratori e promuovono un modello di lavoro meno espropriante e tuttavia flessibile e creativo.

Buon lavoro

Il Presidente
Franco Cervi

Roma, luglio 2002

[PRESENTAZIONE]

Questa pubblicazione è l'atto iniziale di una laboriosa attività programmata dalla Commissione di Pari Opportunità impegnata a monitorare la crescente richiesta di maternità nella nostra Azienda da parte delle lavoratrici.

Questo piccolo volume presenta una documentazione essenziale, ma preziosa, che testimonia i diritti nei confronti delle azioni positive nel rapporto uomo-donna, ma soprattutto in difesa della lavoratrice madre.

In Italia e nel mondo del lavoro persiste la tendenza a trattare la maternità come una malattia nonostante i numerosi interventi legislativi, fra cui il Dlgs. 26.3.2001 n. 151, che invece pone la maternità come scelta consapevole e garantita.

A fronte di queste notevoli attenzioni da parte del legislatore, la tutela della maternità e paternità presenta ancora alcune aree problematiche e di grande opacità. Basti pensare al fenomeno dimissioni delle lavoratrici in stato di gravidanza denunciato nella Relazione annuale del Ministero del Lavoro. Si legge che la questione femminile, e in particolare la rinuncia alla maternità, ha fatto dell'Italia un Paese col 21% di ultrasessantenni dove la considerazione è che, se le donne rinunciano alla maternità, la popolazione invecchia; il sistema perde di capacità di reazione e rende inutili le politiche di sostegno e di stimolo alla produzione.

E' ragionevole, quindi, interrogarsi anche qui nella nostra Azienda sulle ragioni che costringono le donne, e tra queste in particolare quelle che svolgono mansioni in turn over oppure di elevato livello di responsabilità, ad una drammatica scelta tra la cura della famiglia e l'im-



pegno professionale.

Occorre mettere in campo le misure necessarie a mantenere il valore e l'importanza alla famiglia ed alla prole esternalizzando alcuni costi quali quelli della salute, della prevenzione, asili nido nonché agevolando part-time ed un'effettiva flessibilità lavorativa.

Ci impegneremo a mettere le donne e la maternità al centro della nostra politica del personale come previsto dalle nuove norme ed al fine di conciliare maternità e lavoro, armonizzare il lavoro di cura per la famiglia e l'impegno professionale.

In Met.Ro., le donne sono in tutto 289 (su 28000 dipendenti circa), nel settore amministrativo vi sono 114 donne e nel settore movimento 175; su un totale di 24 dirigenti solo quattro sono donne, ma si stanno presentando come protagoniste del cambiamento e, quindi, l'intera Azienda deve impegnarsi nella riduzione delle asimmetrie affermando la famiglia come ricchezza civile in linea con quanto dichiarato all'art. 1 della legge otto marzo 2000, n. 53 "un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazioni".

Infine l'impegno a vedere in positivo il problema delle pari opportunità tra uomini e donne, anche sotto il profilo economico: la pari opportunità non può essere considerata come un "costo sociale", ma come fattore di stimolo alla competitività aziendale, perfettamente inseribile, quindi, nel contesto della globalizzazione dei mercati.

Il Direttore Generale
Ing. Angelo Curci



Capitolo primo

LA RIFORMA DEI CONGEDI DI PATERNITÀ E MATERNITÀ

Le nuove norme in sintesi

a cura di:
Barbara D'Atteo
Laura Nibi

[INDICE]



p. 11	<i>Introduzione</i>
11	Definizioni
12	Tutela sicurezza e salute
13	Interdizione anticipata
14	Congedo di maternità
15	Congedo di paternità
16	Congedo parentale
17	Riposi giornalieri
19	Congedi per la malattia del figlio

[D.LGS. 26 MARZO 2001 N. 151]

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità

Il D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 è un testo unico che modifica raccoglie, ridefinisce e disciplina:

- tutta la materia dei congedi, riposi e permessi connessi alla maternità;
- la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori durante la maternità e la paternità nonché il relativo sostegno economico.

[DEFINIZIONI]

- **Congedo di maternità:** astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- **Congedo di paternità:** astensione dal lavoro del lavoratore padre fruito in alternativa alla madre;
- **Congedo parentale:** astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- **Congedo per la malattia del figlio:** astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice (madre) o del lavoratore (padre) connessa alla malattia del figlio;
- **Lavoratrice o lavoratore:** dipendenti di privati datori di lavoro o di amministrazioni pubbliche nonché soci lavoratori di cooperative.

[TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE]

E' vietato durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio:

- Adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.
- Adibire le lavoratrici, durante la gravidanza, ad attività che potrebbero esporre il nascituro a radiazioni ionizzanti, o ad attività comportanti un rischio di contaminazione durante il periodo di allattamento.
- Adibire, esclusivamente durante la gravidanza, al lavoro operativo le donne appartenenti alla Polizia di Stato.
- Assegnare al personale femminile militare incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con appositi decreti ministeriali.

Per l'operatività dei divieti elencati è fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza non appena accertato.

Se d'ufficio o su istanza della lavoratrice i servizi ispettivi del Ministero del lavoro accertano che le condizioni di lavoro od ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro, il datore di lavoro deve spostarla ad altre mansioni, anche inferiori, facendole conservare la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte nonché la qualifica originale.

Esami prenatali: per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ecc, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti nel caso in cui detti esami vengano eseguiti durante l'orario di la-

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

[INTERDIZIONE ANTICIPATA]

Soggetti beneficiari: tutte le lavoratrici madri durante il periodo di gravidanza possono chiedere l'interdizione anticipata dal lavoro:

- tre mesi prima della data presunta del parto, quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione allo stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli;
- su disposizione dell'Ispettorato del Lavoro a seguito di istanza della lavoratrice per i seguenti motivi:
 1. nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che possono essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 2. quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 3. quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, in caso di lavori che possano pregiudicare il suo stato di salute e quello del bambino.

Modalità di fruizione: la lavoratrice per poter fruire dell'interdizione anticipata dovrà produrre all'Ispettorato del Lavoro competente in base alla residenza della lavoratrice, una domanda corredata:



- dal certificato medico di gravidanza;
- dal certificato medico attestante le eventuali gravi complicanze della gravidanza.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

- 80% della retribuzione a carico dell'ente assicuratore;
- i periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie e sono coperti da contribuzione figurativa.

[CONGEDO DI MATERNITÀ]

Soggetti beneficiari: Madri lavoratrici

Periodo complessivo: 5 Mesi

- 2+3: 2 mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi;
- 1+4: 1 mese precedente la data presunta del parto e quattro mesi successivi.

Parto prematuro: qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di cui la lavoratrice non ha usufruito precedentemente vengono posticipati al periodo dopo il parto.

Modalità di fruizione:

- compilazione di apposito modulo predisposto e reperibile presso l'INPS di appartenenza e consegna con almeno 15 giorni di preavviso al datore di lavoro;
- consegna al datore di lavoro e all'INPS del certificato di assistenza al parto entro 15 giorni dalla data del parto;
- consegna al datore di lavoro del certificato di nascita del bambino entro 30 giorni dalla data del parto.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

- 80% della retribuzione a carico dell'ente assicuratore;
- i periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie e sono coperti da contribuzione figurativa.

[CONGEDO DI PATERNITÀ]

Soggetti beneficiari: Padri lavoratori

Periodo complessivo: 3 Mesi

Il periodo di congedo può essere utilizzato dal padre solo nelle seguenti ipotesi:

- in caso di decesso della madre o di sua grave infermità che renda impossibile l'assistenza al minore nei primi mesi di vita;
- nel caso di abbandono da parte della madre;
- nel caso di affidamento esclusivo al padre



Modalità di fruizione:

- compilazione di apposito modulo predisposto e reperibile presso l'INPS di appartenenza e consegna con almeno 15 giorni di preavviso al datore di lavoro;
- a seconda della situazione verificatasi al modulo INPS va allegato o il certificato di morte della madre del minore, o il certificato medico legale, rilasciato dalla A.S.L. competente per territorio, attestante lo stato di grave infermità, oppure in caso di abbandono una dichiarazione di responsabilità del padre;
- il certificato di stato di famiglia.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

- vedi congedo di maternità.

[CONGEDO DI PARENTALE]

Soggetti beneficiari: entrambi i genitori per i primi 8 (otto) anni di vita del bambino per un periodo che non può complessivamente eccedere i 10 (dieci) mesi.

Madre lavoratrice: 6 (sei) mesi frazionato o continuativi.

Padre lavoratore: 6 (sei) mesi, continuativi o frazionati, eventualmente elevabili a sette.

Genitore unico: 10 (dieci) mesi continuativi o frazionati.

Il congedo può essere prolungato fino a 3 (tre) anni per la lavoratrice, o in alternativa per il lavoratore, genitori di minore con handicap grave a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Modalità di fruizione: compilazione di apposito modulo predisposto e reperibile presso l'INPS di appartenenza e consegna con preavviso di 15 (quindici) giorni al datore di lavoro.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

- 30% della retribuzione e copertura figurativa fino al terzo anno di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 (sei) mesi.
- senza retribuzione e con contribuzione figurativa parziale con facoltà di integrazione per i restanti periodi.
- I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, ma non fanno maturare ferie, tredicesima e quattordicesima.

[RIPOSI GIORNALIERI]**Soggetti beneficiari:**

1. la madre lavoratrice senza condizioni;
2. il padre lavoratore solo nelle seguenti ipotesi:

- in caso di affidamento esclusivo del minore al padre, o in ca-



so di morte o grave infermità della madre;

- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

Periodo interessato: fino al compimento di un anno di età del bambino.

Durata:

- 2 ore al giorno per orari pari o superiori a 6 ore;
- 1 ora al giorno per orari inferiori a 6 ore;
- 30 minuti qualora la lavoratrice usufruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituita dal datore nell'unità produttiva o nelle vicinanze di essa.

Riposi e permessi per i figli con handicap grave:

La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre di minore portatore di handicap grave ha diritto, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati, ai seguenti benefici:

- in alternativa al prolungamento del congedo parentale un permesso retribuito di 2 ore al giorno, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino;
- 3 giorni di permesso mensile retribuito dopo il terzo anno di

vita, fruibili anche in maniera continuativa.

Modalità di fruizione:

domanda della madre: deve essere presentata al datore di lavoro indicando le modalità in cui si intende usufruire dei permessi in questione (ad esempio se alla fine o all'inizio del turno);

domanda del padre: deve essere presentata all'INPS e al datore di lavoro e deve essere corredata dal certificato di nascita del bambino, al quale, a seconda della situazione verificatasi, va allegato:

- il certificato di morte della madre o quello attestante la grave infermità o l'affidamento esclusivo al padre;
- se la madre è lavoratrice dipendente una dichiarazione relativa alla non fruizione delle ore di riposo, confermata dal datore di lavoro;
- se la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista una dichiarazione relativa alla sua attività non di lavoro dipendente.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

Per i riposi e i permessi è dovuta un'indennità a carico dell'ente assicuratore e i periodi in questione sono coperti da contribuzione figurativa.

[CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO]

Soggetti beneficiari: entrambi i genitori alternativamente



Periodo interessato:

- fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, senza limiti di giorni;
- dal terzo all'ottavo anno: nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

▲ Per il solo personale di ruolo, in base all'Accordo Integrativo del 30.05.90, sono previsti 7 giorni retribuiti all'anno in caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni.

Modalità di fruizione: il genitore deve presentare una richiesta al datore di lavoro con allegato:

- certificato medico di malattia del bambino;
- una dichiarazione rilasciata da uno dei genitori da cui risulti che l'altro non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Trattamento economico, normativo e previdenziale:

- Non è prevista alcuna retribuzione per i congedi per malattia del bambino.
- I relativi periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio ma non fanno maturare ferie, tredicesima e quattordicesima.
- Sono coperti da contribuzione figurativa nella misura intera fino al terzo anno di vita del bambino, ed in misura ridotta per i congedi dal terzo all'ottavo anno di vita.

[TRATTAMENTO ECONOMICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI]• **Maternità obbligatoria:**

Congedo di maternità: 80% della retribuzione

Congedo di paternità: 80% della retribuzione (salvo integrazione da parte del datore di lavoro ove previsto dal contratto di lavoro).

Contributi figurativi

• **Maternità facoltativa:**

30% della retribuzione

Senza alcuna condizione di reddito per i gen. naturali fino al 3° anno d'età, per i genitori adottivi o affidatari fino al 6° anno o tra il 6° e il 12° anno d'età del bimbo entro i 3 anni dall'affido.

A condizione di reddito dopo il 3° anno e i 3 anni d'affido.

Il periodo è computato nell'anzianità di servizio del lavoratore, è escluso agli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

Contributi figurativi

• **Riposi giornalieri per allattamento:**

retribuiti totalmente, ma, dal punto di vista previdenziale, sono soggetti a contribuzione figurativa ridotta.

• **Congedi per malattia del figlio:**

permessi non retribuiti. Sono computati nell'anzianità di servizio, ma non agli effetti delle ferie né della tredicesima o quattordicesima.

La copertura previdenziale c'è per i permessi fruiti fino al compimento del terzo anno. Dopo, e fino agli otto anni d'età del bambino, c'è solo una copertura contributiva ridotta.





Capitolo secondo

BREVI CENNI DEL PASSAGGIO
DALLA PARITÀ
ALLA PARI OPPORTUNITÀ

a cura di:
AnnaMaria Fattorini

[TUTELA]

1950 - tutela lavoratrice madre

- divieto licenziamento
- astensione prima/dopo parto

1956 - uguaglianza di remunerazione

1963 - divieto di licenziamento per matrimonio

[SOSTEGNO]

1971 - asili nido

1971 - L. 1204/71 Tutela delle lavoratrici madri
(in seguito estesa al padre lavoratore con la L. 903/77)

[PARITÀ]

formale

1977 - L. 903/77 Parità di trattamento tra uomini e donne

- divieto di discriminazione diretta (basata sul sesso)
- diritto a uguale retribuzione per uguale prestazione
- divieto lavoro notturno
- pensionamento anticipato a 55 anni
- fiscalizzazione oneri sociali
- sanzioni (nullità dell'atto ma non rimozione effetti)

[PARI OPPORTUNITÀ]

parità sostanziale

Nel 1991 viene emanata la legge 125 definita azioni positive che

definisce la

Discriminazione indiretta

“Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 903/77 qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso”.

Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente l'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa”.

[LEGGE 125/91]

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

- divieto di discriminazione indiretta (art. 4 c. 2)
- misure legislative differenti per garantire l'uguaglianza sostanziale
- parziale inversione dell'onere della prova (art. 4 c. 5)
- promozione e finanziamento di azioni positive (art. 3)
- consigliere di parità e organismi istituzionali (art. 8)
- trasparenza sui dati relativi alla situazione del personale nelle aziende (art. 9)
- sanzioni positive e intervento consigliere di parità
- interventi sul cambiamento della cultura in tutti gli ambiti della vita sociale

[COMITATO PARI OPPORTUNITÀ]

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e successive direttive e con l'emanazione



della Legge 10 aprile 1991 n. 125, in Italia si inserisce nei Contratti Nazionali di Lavoro delle varie categorie il paragrafo dedicato alla costituzione dei Comitati Pari Opportunità, organismo preposto alla attuazione delle politiche di pari opportunità e alla formulazione di azioni positive per la realizzazione sostanziale della parità uomo - donna nel mondo del lavoro.

[COMPOSIZIONE DEL COMITATO]

il comitato è un organismo bilaterale paritetico

- bilaterale in quanto composto da rappresentanti aziendali e sindacali
- paritetico perché i componenti devono essere designati dalle parti in pari numero

[RUOLO DEL COMITATO]

È il soggetto a cui le parti sociali demandano la realizzazione concreta degli obiettivi convenuti:

- pari opportunità
- progetto di azione positiva
(del Comitato possono far parte gli stessi negoziatori)

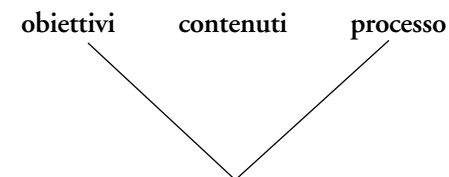
il comitato ha funzioni di staff

- è luogo di elaborazioni di proposte
- è momento di rappresentatività dei soggetti chiamati a gestire il progetto
- è luogo di incontro delle volontà tra le parti (a cui il Comitato offre un **Supporto Tecnico - Progettuale alla presa di decisione**)
- non è organismo sindacale
- non è sede di contrattazione
- non è strumento vertenziale

• non è un ufficio del personale
elabora (o contribuisce a elaborare con gli esperti) e controlla lo sviluppo del progetto (approvato dalle parti sociali)

- determina obiettivi consensuali
- definisce i lavori da fare
- pianifica e programma i compiti da assegnare sulla base delle risorse necessarie e disponibili
- misura lo stato di avanzamento e la qualità degli obiettivi raggiunti con un sistema predefinito
- raggiunge risultati conclusivi

guida e coordina come gruppo di lavoro il processo di realizzazione dell'A.P. presidiando:



intervenire per favorire il superamento di ostacolo possibili

permette ai componenti di avere la **formazione**

[OBIETTIVI DEL COMITATO]

nel luogo di lavoro

- creare condizioni effettive di parità tra uomini e donne
- rimuovere le D.I. nei confronti delle lavoratrici
- valorizzare la soggettività femminile nel lavoro
- far evolvere la cultura dell'ambiente aziendale in tema di pari - opportunità tra uomini e donne

attraverso le A.P.

[OBIETTIVI A.P. NEI LUOGHI DI LAVORO]

- **eliminare le disparità di fatto che colpiscono le donne** (nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nelle mobilità)
- **favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne** (attraverso orientamento scolastico e professionale, gli strumenti della formazione)
- **favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale** (formazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici)
- **superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso** (avanzamento professionale, pregiudizi nella formazione, carriera, trattamento economico e retributivo)
- **promuovere l'inserimento delle donne**
 - nelle attività
 - nei settori professionali
 - nei livelli nei quali sono sottorappresentate (specie nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità)
- **favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.**



Allegati

APPENDICE NORMATIVA

[INDICE]



p. 31	Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
86	OdS n. 227 del 12 dicembre 2001
87	Allegato all'OdS n. 227 del 12 dicembre 2001
92	La normativa sul lavoro: Legge 903/77
100	Legge 10 aprile 1991, n. 125
112	OdS n. 110 del 15 maggio 2002
113	Accordo aziendale in applicazione dell'accordo Acotral - Cgil - Cisl - Uil

[DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N.151]

(in SO n. 93 alla GU 26 aprile 2001, n. 96)

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53

Il Presidente della Repubblica

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

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

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400;

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

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

Acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari;

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

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

emana il seguente decreto legislativo:

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Oggetto
- Articolo 2 Definizioni
- Articolo 3 Divieto di discriminazione
- Articolo 4 Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo
- Articolo 5 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

CAPO II TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

- Articolo 6 Tutela della sicurezza e della salute
- Articolo 7 Lavori vietati
- Articolo 8 Esposizione a radiazioni ionizzanti
- Articolo 9 Polizia di Stato, penitenziaria e municipale (*omissis*)
- Articolo 10 Personale militare femminile (*omissis*)
- Articolo 11 Valutazione dei rischi
- Articolo 12 Conseguenze della valutazione
- Articolo 13 Adeguamento alla disciplina comunitaria
- Articolo 14 Controlli prenatali
- Articolo 15 Disposizioni applicabili

CAPO III CONGEDO DI MATERNITA'

- Articolo 16 Divieto di adibire al lavoro le donne
- Articolo 17 Estensione del divieto
- Articolo 18 Sanzioni
- Articolo 19 Interruzione della gravidanza
- Articolo 20 Flessibilità del congedo di maternità
- Articolo 21 Documentazione
- Articolo 22 Trattamento economico e normativo
- Articolo 23 Calcolo dell'indennità
- Articolo 24 Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento
- Articolo 25 Trattamento previdenziale

- Articolo 26 Adozioni e affidamenti
- Articolo 27 Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali

CAPO IV CONGEDO DI PATERNITA'

- Articolo 28 Congedo di paternità
- Articolo 29 Trattamento economico e normativo
- Articolo 30 Trattamento previdenziale
- Articolo 31 Adozioni e affidamenti

CAPO V CONGEDO PARENTALE

- Articolo 32 Congedo parentale
- Articolo 33 Prolungamento del congedo
- Articolo 34 Trattamento economico e normativo
- Articolo 35 Trattamento previdenziale
- Articolo 36 Adozioni e affidamenti
- Articolo 37 Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali
- Articolo 38 Sanzioni

CAPO VI RIPOSI E PERMESSI

- Articolo 39 Riposi giornalieri della madre
- Articolo 40 Riposi giornalieri del padre
- Articolo 41 Riposi per parti plurimi
- Articolo 42 Riposi e permessi per i figli con handicap grave
- Articolo 43 Trattamento economico e normativo
- Articolo 44 Trattamento previdenziale
- Articolo 45 Adozioni e affidamenti
- Articolo 46 Sanzioni

CAPO VII CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

- Articolo 47 Congedo per la malattia del figlio
- Articolo 48 Trattamento economico e normativo
- Articolo 49 Trattamento previdenziale
- Articolo 50 Adozioni e affidamenti
- Articolo 51 Documentazione
- Articolo 52 Sanzioni



CAPO VIII LAVORO NOTTURNO

Articolo 53 Lavoro notturno

CAPO IX DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO

Articolo 54 Divieto di licenziamento

Articolo 55 Dimissioni

Articolo 56 Diritto al rientro e alla conservazione del posto

CAPO X DISPOSIZIONI SPECIALI

Articolo 57 Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

Articolo 58 Personale militare (*omissis*)

Articolo 59 Lavoro stagionale (*omissis*)

Articolo 60 Lavoro a tempo parziale

Articolo 61 Lavoro a domicilio (*omissis*)

Articolo 62 Lavoro domestico (*omissis*)

Articolo 63 Lavoro in agricoltura (*omissis*)

Articolo 64 Collaborazioni coordinate e continuative

Articolo 65 Attività socialmente utili

CAPO XI LAVORATRICI AUTONOME (*omissis*)

Articolo 66 Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

Articolo 67 Modalità di erogazione

Articolo 68 Misura dell'indennità

Articolo 69 Congedo parentale

CAPO XII LIBERE PROFESSIONISTE

Articolo 70 Indennità di maternità per le libere professioniste

Articolo 71 Termini e modalità della domanda

Articolo 72 Adozioni e affidamenti

Articolo 73 Indennità in caso di interruzione della gravidanza

CAPO XIII SOSTEGNO ALLA MATERNITA'

E ALLA PATERNITA'

Articolo 74 Assegno di maternità di base

Articolo 75 Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

CAPO XIV VIGILANZA

Articolo 76 Documentazione

Articolo 77 Vigilanza

CAPO XV DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Articolo 78 Riduzione degli oneri di maternità

Articolo 79 Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato

Articolo 80 Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base

Articolo 81 Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui

Articolo 82 Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome

Articolo 83 Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste

Articolo 84 Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative

CAPO XVI DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 85 Disposizioni in vigore

Articolo 86 Disposizioni abrogate

Articolo 87 Disposizioni regolamentari di attuazione

Articolo 88 Entrata in vigore

ALLEGATI

Allegato A

Allegato B

Allegato C

Allegato D



CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - OGGETTO

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

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.
2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

Art. 2 - DEFINIZIONI

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:
 - a) per “congedo di maternità” si intende l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
 - b) per “congedo di paternità” si intende l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per “congedo parentale”, si intende l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
 - d) per “congedo per la malattia del figlio” si intende l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
 - e) per “lavoratrice” o “lavoratore”, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

Art. 3 - DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l’accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell’articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.
2. 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 virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell’articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell’articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l’osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.
2. L’assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.
3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sosti-



tuzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

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

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

Art. 5 - ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
(Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

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

CAPO II - TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE

Art. 6 - TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE
(Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9)

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

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

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, della prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

Art. 7 - LAVORI VIETATI

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

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

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

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

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

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva

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

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

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

Art. 8 - ESPOSIZIONE A RADIAZIONI IONIZZANTI

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

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

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

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

OMISSIS

OMISSIS

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 euro-

pea, 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, artt. 2 e 8)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle

lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

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

Art. 14 - CONTROLLI PRENATALI

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

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

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

Art. 15 - DISPOSIZIONI APPLICABILI

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

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

CAPO III - CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 16 - DIVIETO DI ADIBIRE AL LAVORO LE DONNE

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

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Art. 17 - ESTENSIONE DEL DIVIETO

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

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

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

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento

dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

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

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

Art. 18 - SANZIONI

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

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

Art. 19 - INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

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

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

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

Art. 20 - FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

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

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

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

Art. 21 - DOCUMENTAZIONE

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 4, comma 5, e 28)

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

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

Art. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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

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

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

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

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di



fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

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

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

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

Art. 23 - CALCOLO DELL'INDENNITÀ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24 - PROLUNGAMENTO DEL DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di con-



gedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dall'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, 26 contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

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

Art. 25 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

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

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

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

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

Art. 26 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

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

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

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

Art. 27 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI PREADOTTIVI INTERNAZIONALI
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; Legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n), e 39-quater, lett. a e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.
2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.
3. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

CAPO IV - CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28 - CONGEDO DI PATERNITÀ
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1, 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 29 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO
(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3)

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

Art. 30 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

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

Art. 31 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

CAPO V - CONGEDO PARENTALE

Art. 32 - CONGEDO PARENTALE
(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.



2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

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

Art. 33 - PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO

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

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

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

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

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

Art. 34 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata

secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

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

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

Art. 35 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 15, comma 2, lett. a e b; Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, artt. 2, commi 2, 3 e 5)

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

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

3. Per i dipendenti di Amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene



corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

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

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

Art. 36 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

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

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

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

Art. 37 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI PREADOTTIVI INTERNAZIONALI

(Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; Legge 4 maggio

1983, n. 184, art. 31, comma 3, lett. n, e 39-quater, lett. b)

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

Art. 38 - SANZIONI

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

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

CAPO VI - RIPOSI E PERMESSI

Art. 39 - RIPOSI GIORNALIERI DELLA MADRE

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

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 - RIPOSI GIORNALIERI DEL PADRE

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

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

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Art. 41 - RIPOSI PER PARTI PLURIMI

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

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

Art. 42 - RIPOSI E PERMESSI PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE

(Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 4, comma 4 bis, e 20)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. Successivamente al raggiungimento della maggior età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della

legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

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



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

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

Art. 44 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

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

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

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

Art. 45 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

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

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

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

Art. 46 - SANZIONI

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

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

CAPO VII - CONGEDI PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

Art. 47 - CONGEDO PER LA MALATTIA DEL FIGLIO

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 4, 7, comma 4, e

30, comma 5)

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

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

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

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

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

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

Art. 48 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, artt. 7, comma 5)

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

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

Art. 49 - TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

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

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

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

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



Art. 50 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

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

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

Art. 51 - DOCUMENTAZIONE

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

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

Art. 52 - SANZIONI

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

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

CAPO VIII - LAVORO NOTTURNO**Art. 53 - LAVORO NOTTURNO**

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

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

CAPO IX - DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI, DIRITTO AL RIENTRO**Art. 54 - DIVIETO DI LICENZIAMENTO**

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

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e suc-



cessive modificazioni.

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

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

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

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

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

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

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 al comma 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



CAPO X - DISPOSIZIONI SPECIALI

Art. 57 - RAPPORTI DI LAVORO A TERMINE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

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

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

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

OMISSIS

OMISSIS

Art. 60 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

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

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

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

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

Art. 64 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

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

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

Art. 65 - ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILI

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

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta

dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236 o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

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

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

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

CAPO XI - LAVORATRICI AUTONOME

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

OMISSIS

CAPO XII - LIBERE PROFESSIONISTE

Art. 70 - INDENNITÀ DI MATERNITÀ PER LE LIBERE PROFESSIONISTE
(Legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrispo-

sta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

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

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

Art. 71 - TERMINI E MODALITÀ DELLA DOMANDA

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

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

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

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

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

Art. 72 - ADOZIONI E AFFIDAMENTI

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

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

Art. 73 - INDENNITÀ IN CASO DI INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

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

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

CAPO XIII - SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E ALLA PATERNITÀ**Art. 74 - ASSEGNO DI MATERNITÀ DI BASE**

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

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

8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.

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

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

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

Art. 75 - ASSEGNO DI MATERNITÀ PER LAVORI ATIPICI E DISCONTINUI (Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; Legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

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

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi

forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

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

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

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

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

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

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

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

CAPO XIV - VIGILANZA

Art. 76 - DOCUMENTAZIONE

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

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

Art. 77 - VIGILANZA

(Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.
2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.
3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle Regioni, e per esse al servizio sanitario nazionale.

CAPO XV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI CONTRIBUTIVI

Art. 78 - RIDUZIONE DEGLI ONERI DI MATERNITÀ

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

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1° luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali.
2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.
3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

Art. 79 - ONERI CONTRIBUTIVI NEL LAVORO SUBORDINATO PRIVATO

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

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:
 - a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;
 - b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;
 - c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
 - d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;

per gli operai agricoli a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997, n. 146; e per i piccoli coloni e partecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488;

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

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

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

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

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

Art. 80 - ONERI DERIVANTI DALL'ASSEGNO DI MATERNITÀ DI BASE
(Legge 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 5 e 5 bis)

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

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

Art. 81 - ONERI DERIVANTI DALL'ASSEGNO DI MATERNITÀ PER LAVORI ATIPICI E DISCONTINUI

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 9)

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

Art. 82 - ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME

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

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

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

Art. 83 - ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE LIBERE PROFESSIONISTE

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

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

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

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contri-

buzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

Art. 84 - ONERI DERIVANTI DAL TRATTAMENTO DI MATERNITÀ DELLE COLLABORATRICI COORDINATE E CONTINUATIVE

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

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

CAPO XVI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 85 - DISPOSIZIONI IN VIGORE

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

- a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;
- b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155;
- j) l'articolo 8-bis del decreto legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito,

con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331;

k) l'articolo 14 del decreto legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54;

l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162;

m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;

n) il comma 1 bis dell'articolo 3 del decreto legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;

o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;

p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;

q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;

r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;

s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;

t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;

u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;

v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;

w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;

x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;

z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;

aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;

bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;

cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;

dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;

ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;

ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334;

gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403;

b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;

c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;

d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337;

e) il decreto 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 della 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, art. 3, comma 2; - Legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 9; Legge 8 marzo 2000, n. 53, artt. 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, così come modificato dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 maggio 2000, n. 241;
 - n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;
 - o) il decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645;
 - p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
 - q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
 - r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;
 - s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;
 - t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4 bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 - u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:
- a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026.

Art. 87 - DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI DI ATTUAZIONE

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

1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

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

Art. 88 - ENTRATA IN VIGORE

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

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Allegato A

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

ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI E INSALUBRI DI CUI ALL'ARTICOLO 7.

Il divieto di cui all'articolo 7, 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 Presiden-



te della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

D) I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: 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'ARTICOLO 7.

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

1. Agenti:

a) agenti fisici:

lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea;

b) agenti biologici:

toxoplasma;

virus della rosolia,

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione;

c) agenti chimici:

piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

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

1. Agenti:

a) agenti chimici:

piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro:

lavori sotterranei di carattere minerario.

Allegato C

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

ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 11.

A. Agenti

1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che com-

portano 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'ARTICOLO 70

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





Ordine di servizio N° 227 del 12/12/2001

OGGETTO: Disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità

Si porta a conoscenza di tutto il personale che nella Gazzetta Ufficiale n° 60 del 10/3/2000 è stata pubblicata la **legge 8 marzo 2000 n° 53**, con la quale viene ridefinita tutta la materia relativa ai congedi parentali, familiari e formativi per il sostegno della maternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

In seguito alla delega contenuta nell'Art. 15 della stessa legge, il Governo ha emanato il Decreto Legislativo n° 151 del 26/3/2001 - *Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità ed alla paternità* -.

Di seguito, si riporta una sintesi dei benefici, previsti dalla normativa in parola, e delle modalità per ottenerli.

IL DIRETTORE GENERALE

(ing. Angelo Curci)

Allegato all'Ordine di Servizio n° 227 del 12/12/2001

CONGEDO DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ

(astensione obbligatoria)

Periodo interessato

PRIMA DEL PARTO

- Due mesi antecedenti la data presunta;
- Eventuali altri periodi autorizzati al servizio ispettivo dalla direzione provinciale del lavoro

DOPO IL PARTO

- Tre mesi successivi alla data effettiva della:
 - nascita;
 - dell'aborto se intervenuto 180 giorni dall'inizio della gestazione;
 - dell'ingresso del bambino in famiglia, in caso di adozione e/o affidamento, se di età inferiore a 8 anni.

In aggiunta ai tre mesi: l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il giorno della nascita se quest'ultima è intervenuta prima della data presunta.

• *Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi se autorizzate dal medico ASL e dal medico competente.*

• *Il padre ha diritto di astenersi nei tre mesi successivi alla nascita:*

- *in caso di morte o grave infermità della madre;*
- *in caso di abbandono da parte della madre;*
- *in caso di affidamento esclusivo al padre;*

Effetti normativi, economici ed assicurativi

- Il trattamento economico è pari all'80% della retribuzione a carico dell'Ente assicuratore e il restante 20% a carico dell'azienda. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. È prevista una copertura figurativa totale (100%) anche per il padre.

CONGEDI PARENTALI

(astensione facoltativa)

Periodo interessato

- Per ogni bambino nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro; il periodo di congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro non ne abbia diritto.

Periodo massimo di aspettativa e soggetti che possono usufruirne

- Nucleo familiare composto da entrambi i genitori: i relativi congedi parentali non possono eccedere il limite di 10 mesi complessivi con un limite massimo di 6 mesi per ciascun genitore; se però il padre utilizza il periodo di congedo per non meno di tre mesi il suo limite è elevato a 7 mesi e quello complessivo a 11 mesi.

Madre	6	6	6	6	5	4
Padre	2	3	4	5	6	7
Tot. effettivo	8	9	10	11	11	11
Tot. potenziale	10	11	11	11	11	11

- Nucleo familiare composto da genitori adottivi o affidatari: il diritto di assentarsi dal la-

voro è esercitato nei primi 3 anni di ingresso nella famiglia del minore di età compresa tra i 6 e i 12 anni.

- La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap grave, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Modalità

- Il periodo può essere frazionato o continuativo. Ai fini del frazionamento è necessaria la ripresa dell'attività lavorativa, anche per un solo giorno.
- Obbligo del preavviso di almeno 15 giorni, salvo impedimenti.

Effetti normativi, economici ed assicurativi

- I periodi di astensione sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima o gratifica.
- Prestazione a carico dell'Ente assicuratore:
 - *Fino al terzo anno di vita: 30% della retribuzione fino ad un massimo di 6 mesi complessivi tra i due genitori, coperti da contribuzione figurativa; per il periodo successivo non indennizzato è prevista una copertura figurativa parziale con facoltà di integrazione. È prevista la corresponsione di un ulteriore 20% per il personale di ruolo. (Accordo integrativo 30.5.1990).*
 - *Per i restanti periodi di congedo, sia quelli successivi ai 6 mesi entro i 3 anni di vita del bambino, sia tutti i periodi usufruibili dai 3 agli 8 anni del figlio, l'indennità spet-*



ta nella misura del 30% solo se il genitore richiedente ha un reddito individuale inferiore, nell'anno, a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

- Diritto all'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

MALATTIA DEL BAMBINO

Periodo interessato	• Fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.
Periodo massimo di aspettativa e soggetti che possono usufruirne	• Entrambi i genitori alternativamente: • <i>fino al compimento del terzo anno di vita, senza limiti di tempo.</i> • <i>dal terzo all'ottavo anno: nei limiti di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.</i>
Modalità	• La malattia deve essere certificata dal medico specialista della ASL o convenzionato. • Il genitore richiedente deve attestare che l'altro non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.
Effetti normativi, economici ed assicurativi	• I periodi di astensione sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima o gratifica. • Non ci sono prestazioni a carico dell'Ente assicuratore. • La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie del genitore.

- È prevista una copertura figurativa per i periodi di astensione fino al terzo anno di vita del bambino. Successivamente è prevista una copertura parziale.

PERMESSI GIORNALIERI

Periodo interessato	• Fino al compimento di un anno di vita del bambino.
Periodo massimo di aspettativa e soggetti che possono usufruirne	• Durata: • <i>2 ore al giorno per orari pari o superiori a 6 ore;</i> • <i>1 ora al giorno per orari superiori a 6 ore.</i> • Destinatari: la madre lavoratrice senza condizioni. Il padre può usufruire quando: • <i>i figli sono affidati al padre;</i> • <i>in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga (con esclusione di quando è in astensione obbligatoria o facoltativa)</i> • <i>nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (escluso il caso in cui non sia lavoratrice).</i> • In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati. Le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre.
Effetti normativi, economici ed assicurativi	• Prestazioni a carico dell'Ente assicuratore pari al 100% • Copertura figurativa ai fini previdenziali.



La normativa sul lavoro

[LEGGE 903/77 “PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO”]

Art. 1.

E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 2.

La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3.

E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto ri-

guarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Le assenze dal lavoro, previste dagli articoli 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sono considerate, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

Art. 4.

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

Per le lavoratrici che alla data di entrata in vigore della presente legge prestino ancora attività lavorativa pur avendo maturato i requisiti per avere diritto alla pensione di vecchiaia, si prescinde dalla comunicazione al datore di lavoro di cui al comma precedente.

La disposizione di cui al primo comma si applica anche alle lavoratrici che maturino i requisiti previsti entro i tre mesi successivi alla entrata in vigore della presente legge. In tal caso la comunicazione al datore di lavoro dovrà essere effettuata non oltre la data in cui i predetti requisiti vengono maturati.

Nelle ipotesi di cui ai commi precedenti si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modifiche ed integrazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

Art. 5.

Nelle aziende manifatturiere, anche artigianali, è vietato adibire le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Tale divieto non si applica alle donne che svolgono mansioni direttive, nonché alle addette ai servizi sanitari aziendali.

Il divieto di cui al comma precedente può essere diversamente disciplinato, o rimosso, mediante contrattazione collettiva, anche aziendale, in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo con-

to delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi. Della relativa regolamentazione le parti devono congiuntamente dare comunicazione entro quindici giorni all'ispettorato del lavoro, precisando il numero delle lavoratrici interessate.

Il divieto di cui al primo comma non ammette deroghe per le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino.

Art. 6.

Le lavoratrici che abbiano adottato bambini, o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'articolo 314/20 del codice civile, possono avvalersi, semprechè in ogni caso il bambino non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento i sei anni di età, dell'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, lettera c), della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e del trattamento economico relativo, durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

Le stesse lavoratrici possono altresì avvalersi del diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, primo comma, della legge di cui sopra entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia e sempreché il bambino non abbia superato i tre anni di età, nonché del diritto di assentarsi dal lavoro previsto dal secondo comma dello stesso articolo 7.

Art. 7.

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il trattamento economico previsti rispettivamente dall'art. 7 e dal secondo comma, dell'art. 15, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sono riconosciuti anche al padre lavoratore anche se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

A tal fine, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di cui al secondo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 il certificato medi-

co attestante la malattia del bambino.

Nel caso di cui al primo comma dell'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente, deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano ai padri lavoratori, compresi gli apprendisti, che prestino la loro opera alle dipendenze di privati datori di lavoro, nonché alle dipendenze delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province, dei comuni, degli altri enti pubblici, anche a carattere economico, e delle società cooperative, anche se soci di queste ultime. Sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari (2).

(2) La Corte costituzionale con sentenza 14-19 gennaio 1987, n. 1 (Gazz. Uff. 28 gennaio 1987, n. 5 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, L. 9 dicembre 1977, n. 903, nella parte in cui non prevede che il diritto all'astensione dal lavoro e il diritto al godimento dei riposi giornalieri, riconosciuti alla sola madre lavoratrice, rispettivamente dagli artt. 6, L. 9 dicembre 1977, n. 903, 4, lett. c), e 10, L. 31 dicembre 1971, n. 1204, siano riconosciuti anche al padre lavoratore ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità. Con altra sentenza 11-15 luglio 1991, n. 341 (Gazz. Uff. 24 luglio 1991, n. 29 - Serie speciale), la Corte ha dichiarato l'illegittimità del primo comma dell'art. 7, nella parte in cui non consente al lavoratore, affidatario di minore ai sensi dell'art. 10, L. 4 maggio 1983, n. 184, l'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, in alternativa alla moglie lavoratrice. La stessa Corte, con sentenza 2-21 aprile 1993, n. 179 (Gazz. Uff. 28 aprile 1993, n. 18 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 10, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita.

Art. 8.

Per i riposi di cui all'articolo 10 della legge 30 gennaio 1971, n. 1204, con effetto dal 1° gennaio 1978, è dovuta dall'ente assicuratore di malattia, presso il quale la lavoratrice è assicurata, un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.

All'onere derivante agli enti di malattia per effetto della disposizione di cui al primo comma, si fa fronte con corrispondenti apporti dello Stato. A tal fine gli enti di malattia tengono apposita evidenza contabile.

Art. 9.

Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che siano in contrasto con la norma di cui al comma precedente.

Art. 10.

Alla lettera b) dell'art. 205 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvate con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, le parole «loro mogli e figli» sono sostituite con le parole «loro coniuge e figli».

Art. 11.

Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (3).

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

(3) La Corte costituzionale, con sentenza 25-30 gennaio 1980, n. 6 (Gazz. Uff. 6 febbraio 1980, n. 36), ha dichiarato: a) l'illegittimità dell'art. 13, R.D.L. 14 aprile 1939, n. 636, convertito nella L. 6 luglio 1939, n. 1272, sostituito con l'art. 2, L. 4 aprile 1952, n. 218, e con l'art. 22, L. 21 luglio 1965, n. 903, nella parte in cui (comma quinto) stabilisce che «se superstite è il marito la pensione è corrisposta solo nel caso che esso sia riconosciuto invalido al lavoro ai sensi del primo comma dell'art. 10»; b) d'ufficio, ai sensi dell'art. 27, L. 11 marzo 1953, n. 87, l'illegittimità dell'art. 11, comma primo, L. 9 dicembre 1977, n. 903, limitatamente alle parole «deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

Art. 12.

Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge (4).

(4) La Corte costituzionale, con sentenza 24 aprile 1986, n. 117 (Gazz. Uff. 7 maggio 1986, n. 20 - Serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità del presente art. 12 limitatamente alle parole «deceduta posteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge».

13. (5).

(5) Sostituisce l'ultimo comma dell'art. 15, L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 14.

Alle lavoratrici autonome che prestino lavoro continuativo nell'im-



presa familiare è riconosciuto il diritto di rappresentare l'impresa negli organi statutari delle cooperative, dei consorzi e di ogni altra forma associativa.

Art. 15.

Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui agli articoli 1 e 5 della presente legge, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali, il pretore del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, in funzione di giudice del lavoro, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al pretore che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dell'art. 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

Art. 16.

L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 1, primo, secondo e terzo comma, 2, 3 e 4 della presente legge, è punita con l'ammenda da lire 200.000 a lire 1.000.000.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 è punita con l'ammenda da lire 20.000 a lire 100.000 per ogni lavoratrice occupata e per ogni giorno di lavoro, con un minimo di lire 400.000 (6).

Per l'inosservanza delle disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 si applicano le penalità previste dall'articolo 31 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

(6) A norma dell'art. 27 c.p. le pene proporzionali non hanno limite massimo.

Art. 17.

Agli oneri derivanti dall'applicazione degli articoli 9 e 11 della presente legge, valutati, in ragione d'anno, rispettivamente in 10 ed in 18 miliardi di lire, si provvede per l'anno finanziario 1977 con un'aliquota delle maggiori entrate di cui al decreto-legge 8 ottobre 1976, n. 691, convertito nella legge 30 novembre 1976, n. 786, concernente modificazioni al regime fiscale di alcuni prodotti petroliferi e del gas metano per autotrazione.

Il Ministro per il tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 18.

Il Governo è tenuto a presentare ogni anno al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

Art. 19.

Sono abrogate tutte le disposizioni legislative in contrasto con le norme della presente legge. In conseguenza, cessano di avere efficacia le norme interne e gli atti di carattere amministrativo dello Stato e degli altri enti pubblici in contrasto con le disposizioni della presente legge. Sono altresì nulle le disposizioni dei contratti collettivi o individuali di lavoro, dei regolamenti interni delle imprese e degli statuti professionali che siano in contrasto con le norme contenute nella presente legge.

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



**[LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125
AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ
UOMO-DONNA NEL LAVORO]**

(G.U. n. 88 del 15.04.1991)

Art. 1 - FINALITÀ

1. Le disposizioni contenute nella presente legge hanno lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare, l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.
2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
3. Le azioni positive di cui ai commi 1 e 2 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 5 e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 8, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro

pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 2 - ATTUAZIONE DI AZIONI POSITIVE, FINANZIAMENTI

1. Le imprese, anche in forma cooperativa, i loro consorzi, gli enti pubblici economici, le associazioni sindacali dei lavoratori e i centri di formazione professionale che adottano i progetti di azioni positive di cui all'articolo 1, possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione dei predetti progetti ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3.
2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1 deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.
3. Con decreto emanato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono stabilite le modalità di presentazione delle richieste, di erogazione dei fondi e dei tempi di realizzazione del progetto. In ogni caso i contributi devono essere erogati sulla base della verifica dell'attuazione del progetto di azioni positive, o di singole parti, in relazione alla complessità del progetto stesso. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione è effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al presente comma.
4. I progetti di azioni positive concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.
5. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 3, è subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 5.

6. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93, o in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, sentito inoltre, in relazione alla sfera d'azione della propria attività, il Comitato di cui all'articolo 5 o il consigliere di parità di cui all'articolo 8, adottano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 3 - FINANZIAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE REALIZZATE MEDIANTE LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, è destinata una quota del fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica. In sede di prima applicazione la predetta quota è fissata nella misura del dieci per cento.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 1, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 5.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 è ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 4 - AZIONI IN GIUDIZIO

1. Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977,

n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso.

2. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate da imprese private e pubbliche la prestazione richiesta deve essere accompagnata dalle parole "dell'uno o dell'altro sesso", fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
4. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dei commi 1 e 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile anche tramite il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 2, competente per territorio.
5. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto - desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti - idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sulla insussistenza della discriminazione.
6. Qualora il datore di lavoro ponga in essere un atto o un comportamento discriminatorio di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori lesi dalle discriminazioni, il ricorso può essere proposto dal consigliere di parità istituito al livello regionale, previo parere non vincolante del collegio istruttorio di cui all'articolo 7, da allegare al ricorso stesso, e sentita la commissione regionale per l'impiego. Decorso inutilmente il termine di trenta giorni dalla richiesta del parere al collegio istruttorio, il ricorso può essere comunque proposto.
7. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del



ricorso presentato ai sensi del comma 6, ordina al datore di lavoro di definire, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le organizzazioni sindacali locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché il consigliere regionale per la parità competente per territorio, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nella sentenza il giudice fissa un termine per la definizione del piano.

8. In caso di mancata ottemperanza alla sentenza di cui al comma 7 si applica l'articolo 650 del codice penale richiamato dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

9. Ogni accertamento di atti o comportamenti discriminatori ai sensi dei commi 1 e 2, posti in essere da imprenditori ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o di forniture, viene comunicato immediatamente dall'ispettorato del lavoro ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste.

10. Resta fermo quanto stabilito dall'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 5 - COMITATO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ TRA LAVORATORI E LAVORATRICI

1. Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione profes-

sionale e di carriera è istituito, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

2. Fanno parte del Comitato:

- a) il Ministro del lavoro e della previdenza sociale o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;
- b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;
- e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;
- f) il consigliere di parità componente la commissione centrale per l'impiego.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

- a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;
- b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri della pubblica istruzione, di grazia e giustizia, degli affari esteri, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, del Dipartimento della funzione pubblica;
- c) cinque funzionari del Ministero del lavoro e della previdenza sociale con qualifica non inferiore a quella di primo dirigente, in rappresentanza delle Direzioni generali per l'impiego, dei rapporti di lavoro, per l'osservatorio del mercato del lavoro, della previdenza ed assistenza sociale nonché dell'ufficio centrale per l'orientamento e la formazione professionale dei lavoratori.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Per ogni componente effettivo è nominato un supplente.



5. Il Comitato è convocato, oltre che ad iniziativa del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

6. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'art. 7, nonché in ordine alle relative spese.

7. Il vicepresidente del Comitato è designato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 6 - COMPITI DEL COMITATO

1. Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 5, comma 1, il Comitato adotta ogni iniziativa utile ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche preposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;
- e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di piani di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse e la creazione di pari opportunità per le lavoratrici;
- h) può richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi

di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

l) redige il rapporto di cui all'art. 10.

Art. 7 - COLLEGIO ISTRUTTORIO E SEGRETERIA TECNICA

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al comitato di cui all'articolo 5 e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

- a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 5, che lo presiede;
- b) un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro;
- c) un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro;
- d) gli esperti di cui all'articolo 5, comma 3, lettera a);
- e) il consigliere di parità di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 5 possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del comitato e del collegio istruttorio è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è composta di personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica è determinata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Comitato.

4. Il Comitato ha facoltà di deliberare in ordine la stipula di convenzioni per la effettuazione di studi e ricerche.

Art. 8 - CONSIGLIERI DI PARITÀ

1. I consiglieri di parità di cui al decreto-legge 30 ottobre 1984, n.



726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego.

2. A livello provinciale è nominato un consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale per l'impiego che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervenire presso le altre commissioni circoscrizionali per l'impiego operanti nell'ambito della medesima provincia.

3. I consiglieri di parità di cui ai commi 1 e 2 sono nominati dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge.

4. Il consigliere di parità di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è componente con voto deliberativo della commissione centrale per l'impiego.

5. Qualora si determini parità di voti nelle commissioni di cui ai commi 1, 2 e 4 prevale il voto del presidente.

6. Oltre ai compiti ad essi assegnati dalla legge nell'ambito delle competenze delle commissioni circoscrizionali regionali e centrale per l'impiego, i consiglieri di parità svolgono ogni utile iniziativa per la realizzazione delle finalità della presente legge. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, i consiglieri di parità sono pubblici funzionari e hanno l'obbligo di rapporto all'autorità giudiziaria per i reati di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni medesime. I consiglieri di parità, ai rispettivi livelli, sono componenti degli organismi di parità presso gli enti locali regionali e provinciali.

7. Per l'espletamento dei propri compiti i consiglieri di parità possono richiedere all'ispettorato del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale.

8. I consiglieri di parità di cui al comma 2 e quelli regionali compe-

tenti per territorio, ferma restando l'azione in giudizio di cui all'articolo 4, comma 6, hanno facoltà di agire in giudizio sia nei procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima ai sensi dell'articolo 4.

9. I consiglieri di parità ricevono comunicazioni sugli indirizzi dal comitato di cui all'articolo 5 e fanno ad esso relazione circa la propria attività. I consiglieri di parità hanno facoltà di consultare il comitato e il consigliere nazionale di parità su ogni questione ritenuta utile.

10. I consiglieri di parità di cui ai commi 1, 2 e 4, per l'esercizio delle loro funzioni, sono domiciliati rispettivamente presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione, l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e presso una direzione generale del Ministero del lavoro e della previdenza sociale. Tali uffici assicurano la sede, l'attrezzatura, il personale e quanto necessario all'espletamento delle funzioni dei consiglieri di parità. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, può modificare la collocazione del consigliere di parità nell'ambito del Ministero.

11. Oltre al gettone giornaliero di presenza per la partecipazione alle riunioni delle commissioni circoscrizionali, regionali e centrale per l'impiego, spettano ai consiglieri di parità gettoni dello stesso importo per le giornate di effettiva presenza nelle sedi dove sono domiciliati in ragione del loro ufficio, entro un limite massimo fissato annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. L'onere relativo fa carico al bilancio del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

12. Il consigliere di parità ha diritto, se lavoratore dipendente, a permessi non retribuiti per l'espletamento del suo mandato. Quando intenda esercitare questo diritto, deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima.

Art. 9 - RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla si-

tuazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

3. Il primo rapporto deve essere redatto entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, in conformità alle indicazioni definite, nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, l'Ispettorato regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno di benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 10 - RELAZIONE AL PARLAMENTO

1. Trascorsi due anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale riferisce, entro trenta giorni, alle competenti commissioni parlamentari del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati sull'attuazione della legge stessa, sulla base di un rapporto redatto dal Comitato di cui all'articolo 5.

Art. 11 - COPERTURA FINANZIARIA

1. Per il funzionamento degli organi di cui agli articoli 5 e 7, a decorrere dal 1991, è autorizzata la spesa di lire 1.000 milioni annui. Per il finanziamento degli interventi previsti dall'articolo 2 è autorizzata, a decorrere dal 1991, la spesa di lire 9.000 milioni annui. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il

Ministro del tesoro, viene stabilita la misura del compenso da corrispondere ai componenti del Comitato nazionale di cui all'articolo 5 e del Collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 7.

2. All'onere di lire 10.000 milioni annui nel triennio 1991-1993 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1991-1993, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1991 utilizzando l'accantonamento "Finanziamento del Comitato nazionale per la parità presso il Ministero e delle azioni positive per le pari opportunità".

3. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.





Ordine di servizio N° 110 del 15/05/2002

OGGETTO: Costituzione Commissione Pari Opportunità

Si rende noto, con provvedimento del Direttore Generale prot. n. 131/P dell'11 Marzo 2002, è stata costituita la Commissione Pari Opportunità. Si elencano, di seguito i nominativi dei componenti:

Componenti nominati su designazione della Società

Dott.ssa	Caterina	Isabella	Presidente
Avv.	Venchi	Maria Adelaide	Membro effettivo
Sig.ra	Cannistraci	Norma	Membro effettivo
Dott.ssa	Forgione	Elisabetta	Membro effettivo
Dott.ssa	D'Atteo	Barbara	Membro effettivo (seg.)
Sig.ra	Papa	Maria Luisa	Membro effettivo
Dott.ssa	Nibi	Laura	Membro supplente
Sig.ra	Trinchese	Maria Cristina	Membro supplente

Componenti nominati su designazione delle OO.SS.

Sig.ra	Cannistraci	Norma	Membro effet.	Uiltrasporti
Sig.ra	Sammarucchi	Donatella	Membro effet.	Fit. CGIL
Sig.ra	Milo	Alessandra	Membro effet.	Fit. CGIL
Sig.ra	Fattorini	Anna Maria	Membro suppl.	Fit. CGIL
Sig.ra	Marroni	Alessandra	Membro suppl.	Uiltrasporti
Sig.ra	Blasek	Simona	Membro suppl.	Fit. CGIL
Sig.ra	Tiseo	Francesca	Membro effet.	CNLT
Sig.ra	Zampetti	Adele	Membro suppl.	CNLT
Sig.ra	Luci	Ivana	Membro effet.	Faisa Cisl
Sig.ra	Casafina	Claudia	Membro suppl.	Faisa Cisl
Sig.ra	Vella	Cristiana	Membro effet.	UGL
Sig.ra	Giustiniani	Sara	Membro suppl.	UGL

IL DIRETTORE GENERALE
(ing. Angelo Curci)

**ACCORDO AZIENDALE IN APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
ACOTRAL - CGIL - CISL - UIL DEL PUNTO
"PARI OPPORTUNITÀ E RELATIVO REGOLAMENTO"**

il giorno *23 dicembre 1992*.

L'ACOTRAL rappresentata da *Direttore ff. ing. Guido Lanzara, il Capo servizio Personale avv. Bruno Gatti*.

La F.I.L.T. - C.G.I.L. rappresentata da *ing. Campagna, Gatti*,

La F.I.T. - C.I.S.L. rappresentata da *ing. Pitacco, Chiricocchi*;

La U.I.L. - TRASPORTI rappresentata da *ing. Di Domenico, Ferrari*

con la partecipazione delle S.C.U.A.

PREMESSO

che l'Accordo Nazionale 2/10/1989 punto 15 stabilisce: le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive atte a rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro:

che l'Accordo Aziendale 30/5/90 prevede: "in aderenza a quanto previsto dal punto 15 dell'Accordo Nazionale 2/10/1989, le parti si obbligano a costruire una struttura di verifica periodica, con la presenza delle donne lavoratrici, per l'attuazione delle normative italiana ed europea in materia di parità, pari opportunità ed "azioni positive". Le modalità di costituzione e funzionamento, nonché le specifiche attribuzioni ed ambiti di intervento della struttura di cui al precedente capoverso, vengono definite dalle parti nel presente accordo di cui formano parte integrante.

che in materia è intervenuta la Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positi-

ve per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

che detta legge ha lo scopo di “favorire l’occupazione femminile e di realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

che le azioni positive hanno, tra l’altro, lo scopo di: eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, e nei periodi di mobilità; superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

che le parti in applicazione dell’Accordo Aziendale citato e tenuto conto degli obiettivi della Legge 125/91 hanno convenuto di costituire la Commissione Pari Opportunità e relativo Regolamento attuativo;
tutto ciò premesso

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Art. 1

Costituzione

Secondo quanto previsto dall’Accordo Nazionale del 2.10.89 e quanto concordato dalle parti con Accordo Aziendale del 30.5.90 nonché in base alla Legge n. 125/91 si costituisce presso l’ACOTRAL la Commissione Pa-

ritetica delle Pari Opportunità i cui rappresentanti verranno designati dall’Azienda e dalle OO. SS. maggiormente rappresentative a livello regionale, per realizzare l’effettiva parità uomo-donna nella costituzione, e nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 2

Composizione

La Commissione delle Pari Opportunità è composta da:

- n. 6 membri effettivi in rappresentanza dell’ACOTRAL
- n. 6 membri effettivi in rappresentanza delle OO. SS.
- n. 3 membri supplenti designati dell’ACOTRAL
- n. 3 membri supplenti designati dalle OO. SS. stipulanti.

Il Presidente viene eletto dalla Commissione al proprio interno.

I membri supplenti partecipano ai lavori della Commissione esclusivamente in assenza dei membri effettivi.

In caso di dimissioni di uno dei componenti effettivi o supplenti la competenza per la sostituzione è attribuita alle parti designanti.

Art. 3

Compiti del Presidente

Al Presidente spettano i seguenti compiti:

- rappresentanza della Commissione;
- convocazione della Commissione;
- coordinamento dei lavori e delle sedute;
- convocazione di riunioni straordinarie anche su richiesta di almeno 1/3 dei componenti con indicazione dell’O.d.G.

In caso di assenza o impedimento del Presidente, la Commissione è presieduta dal membro più anziano.



Art. 4

Compiti del Segretario

L'Azienda provvede alla nomina di un segretario al quale spettano i seguenti compiti:

- assistere la Commissione durante le riunioni;
- inviare avvisi di convocazione ai componenti con indicazione dell'O.d.G.;
- redigere il verbale di riunione che deve contenere le formalità d'obbligo, l'esito della votazione e quanto avvenuto nel corso della riunione;
- inviare a tutti i componenti copia dei verbali di riunione da approvare.

Art. 5

Modalità di Convocazione

Gli avvisi di convocazione devono pervenire ai componenti della Commissione 5 giorni prima della seduta, con l'indicazione dell'O.d.G. che verrà stabilito, a maggioranza, dalla Commissione nella seduta precedente; in caso di urgenza tre giorni prima della stessa.

Le convocazioni con l'indicazione dell'O.d.G. saranno inviate per conoscenza anche ai membri supplenti.

In caso di impossibilità a partecipare, i componenti effettivi provvederanno a darne comunicazione entro 48 ore prima della riunione, alla segreteria della Commissione che avrà cura di convocare i membri supplenti con il seguente criterio:

- per i 3 membri aziendali si provvederà alla convocazione a rotazione partendo dall'ordine alfabetico;
- per i 3 membri sindacali si procederà alla convocazione del membro già designato dalle rispettive OO. SS.

Oltre tale termine la riunione si intenderà legittimamente convocata.

Art. 6

Modalità di funzionamento

La Commissione si riunisce di norma una volta al mese ed ogni volta che se ne riscontri la necessità.

Le riunioni sono valide con la presenza di almeno 2/3 dei componenti; le decisioni sono approvate a maggioranza dei membri presenti, con votazione palese.

In caso di parità prevale il voto del Presidente.

Il verbale di riunione viene sottoposto all'approvazione della Commissione nella prima seduta successiva e sottoscritto dai membri presenti alla relativa riunione.

Al fine di approfondire l'esame, in fase istruttoria, di argomenti la cui analitica disamina potrebbe impegnare la Commissione in sedute di lunga durata, il Presidente della Commissione può proporre la costituzione di gruppi di lavoro.

In caso di non raggiungimento del quorum stabilito per la validità della riunione, il Presidente disporrà d'intesa con i membri presenti la data della successiva convocazione e confermerà gli argomenti iscritti all'O.d.G.

Art. 7

Compiti della Commissione

I compiti della Commissione sono:

a) promuovere indagini conoscitive, ricerche, analisi e seminari necessari ad individuare misure idonee a realizzare effettive condizioni di pari opportunità fra i lavoratori nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia;

b) esprimere pareri obbligatoriamente vincolanti su tutte le materie che coinvolgono direttamente o indirettamente la problematica del personale aziendale, con particolare riferimento alle lavoratrici, dalle modalità di accesso al lavoro, alla formazione, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, allo orario di lavoro e progetti di azioni positive;



- c) avanzare proposte atte al superamento di disuguaglianze che si siano verificate in passato, adottando criteri compensativi;
- d) formulare progetti di azioni positive volti al raggiungimento della parità delle condizioni di lavoro;
- e) procedere a verifiche sull'attuazione delle Direttive CEE e della Legislazione nazionale e formulare proposte al riguardo;
- f) avere funzioni di osservatorio permanente anche ai fini della redazione del rapporto di cui all'art. 9, comma 1 della legge 125/91.

Le decisioni della Commissione vengono trasmesse alla Direzione Aziendale ed alle OO. SS. stipulanti.

Art. 8

Atti Propositivi

Le decisioni della Commissione che costituiscono atto propositivo, devono essere inviate alle parti le quali sono tenute a prenderle in esame e darne comunicazione alla stessa nel più breve tempo possibile. Eventuali decisioni di natura diversa dovranno essere comunicate per iscritto con adeguata motivazione.

Art. 9

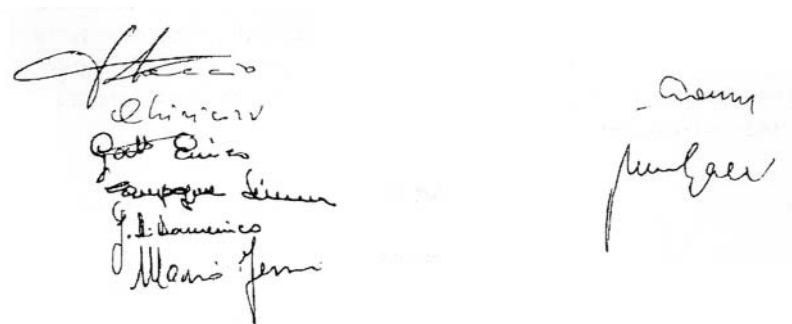
Risorse

La Commissione si avvale di strumenti e mezzi organizzativi e finanziari che ritiene idonei per il proprio funzionamento, messi a disposizione dall'Azienda, quali:

- la sede della riunione;
- per la partecipazione alle riunioni della Commissione sono concessi i permessi retribuiti nella misura necessaria all'attività e al regolare svolgimento dei lavori della Commissione;

- tutte le informazioni e documentazioni aziendali necessarie alla Commissione per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, ivi compresa la formazione dei componenti;
- la possibilità di acquisire informazioni e documentazione che consentano di seguire sia livello nazionale che comunitario l'evoluzione della normativa;
- le risorse economiche stanziare per garantire la realizzazione delle iniziative finalizzate agli obiettivi individuati, ivi compresa la partecipazione dei componenti alle riunioni della Commissione stessa; avvalendosi di un apposito capitolo di bilancio dell'Azienda;
- la collaborazione di esperti interni ed esterni all'Azienda tra cui i consiglieri di parità, di enti ed istituti di ricerca concordemente individuati;

La Commissione potrà fruire di eventuali risorse provenienti da fonti contrattuali e/o legislative.



The image shows two columns of handwritten signatures. The left column contains five signatures, and the right column contains two. The signatures are written in dark ink on a light background.

Per tutte le informazioni le dipendenti ed i dipendenti possono contattare il Presidente (cell. 335/7500584), la segreteria sig.ra Ivana Luci (tel. 06/57533323) e-mail: pariopportunità.metro@atac.roma.it, la sede è presso gli uffici di via Ostiense, 6 - stanza 18.