

SCHEDA SUL DECRETO 80/2015

CONGEDO DI MATERNITA' DECRETO 80/2015	CONGEDO DI MATERNITA' DECRETO 151/2001
<p style="text-align: center;">Art. 1 <i>(Oggetto e finalità delle misure)</i></p> <p>Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 2</p> <p>Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di divieto di adibire al lavoro le donne</p> <p>1. Al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all'articolo 16, comma 1, la lettera d) e' sostituita dalla seguente:</p> <p>«d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternita' dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.»;</p> <p>b) dopo l'articolo 16 e' inserito il seguente:</p> <p>«Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternita'). - 1- In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternita' per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.</p> <p>2. Il diritto di cui al comma 1 puo' essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed e' subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilita' dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attivita' lavorativa.».</p> <p>Note all'art. 2: - Si riporta l'art. 16 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 16 (Divieto di adibire al lavoro le donne) (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4). - 1. E vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 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, salvo quanto previsto all'art. 20; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternita' dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. 1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il</p>	<p style="text-align: center;">Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4)</p> <p>E' vietato adibire al lavoro le donne:</p> <p>a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;</p> <p>d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternita' dopo il parto.</p>

<p>congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute.».</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 3</p> <p style="text-align: center;">Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico</p> <p>1. All'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 e' sostituito dal seguente: «1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17».</p> <p>Note all'art. 3:</p> <p>- Si riporta l'art. 24 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 24 (Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico) (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3). - 1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.</p> <p>2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.</p> <p>3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternita', né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.</p> <p>4. Qualora il congedo di maternita' abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennita' di disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita' anziché all'indennita' ordinaria di disoccupazione.</p> <p>5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennita' 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'indennita' giornaliera di maternita', purché al momento dell'inizio del congedo di maternita' non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennita' di maternita', ventisei contributi settimanali.</p> <p>6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternita' iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennita' giornaliera di maternita'.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 24.</p> <p style="text-align: center;">Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico</p> <p>(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)</p> <p>1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.</p>

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

- Si riporta l'art. 54, comma 3 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001:

«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). - (Omissis).

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

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

b) di cessazione dell'attivita' dell'azienda cui essa e' addetta;

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

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

- Per il testo dell'art. 16 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano le note all'art. 2.

- Si riporta l'art. 17 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001:

«Art. 17 (Estensione del divieto) (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10).

- 1. Il divieto e' anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'art. 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'art. 7, comma 6, e all'art. 12, comma 2, per uno o piu' periodi, la cui durata sara' determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

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

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

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

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 e' disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalita' definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovra' essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 e' disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attivita' di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.»

Art. 4

Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 e' inserito il seguente:

«6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.»

Note all'art. 4:

- Si riporta l'art. 26 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:

«Art. 26 (Adozioni e affidamenti) (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1). - 1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'art. 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.»

Art. 26.

Adozioni e affidamenti

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi ⁽¹⁾.

(1) L'articolo che recitava: "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." è stato così sostituito dall'art. 2, co. 452, [L. 24 dicembre 2007, n. 244](#)

Art. 5

(Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità)

1. All'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66».

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, 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;

b) il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis 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. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari

Capo IV - Congedo di paternità

Art. 28. Congedo di paternità.

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

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

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

<p>all'erogazione dell'indennita' di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.».</p> <p>Note all'art. 5:</p> <p>- Si riporta l'art. 28 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:</p> <p>«Art. 28 (Congedo di paternita') (legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2). - 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennita' di cui all'art. 66.</p> <p>1-ter. L'indennita' di cui all'art. 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis 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'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.</p> <p>L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennita' di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.».</p> <p>- Per il testo dell'art. 26 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano le note all'art. 4.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 6</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternita' nei casi di adozione e affidamento)</i></p> <p>Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo di paternita' nei casi di adozione e affidamento</p> <p>1. All'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 e' sostituito dal seguente:</p> <p>«2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.».</p> <p>Note all'art. 6:</p> <p>- Si riporta l'art. 31 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:</p> <p>«Art. 31 (Adozioni e affidamenti). - 1. Il congedo di cui all'art. 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.</p> <p>2. Il congedo di cui all'art. 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.».</p>	<p style="text-align: center;">Art.31.</p> <p style="text-align: center;">Adozioni e affidamenti.</p> <p>2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 7</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale)</i></p> <p>1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»;</p>	<p style="text-align: center;">Capo V - Congedo parentale</p> <p style="text-align: center;">Art. 32. Congedo parentale.</p> <p style="text-align: center;">(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)</p> <p>1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo.....</p>

b) dopo il comma 1-bis e' inserito il seguente:

«1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalita' di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore puo' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla meta' dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma e' esclusa la cumulabilita' della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.»;

c) il comma 3 e' sostituito dal seguente:

«3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso e' pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.».

Note all'art. 7:

- Si riporta l'art. 32 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 32 (Congedo parentale) (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3). - a) 1.

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalita' di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonche' i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalita' connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalita' di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalita' di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore puo' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla meta' dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Nei casi di cui al presente comma e' esclusa la cumulabilita' della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

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

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore

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.

<p>e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso e' pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.</p> <p>4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p> <p>4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attivita' lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.».</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 8 <i>(Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale)</i></p> <p>1. All'articolo 33, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: «entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino» sono sostituite dalle seguenti: «entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino».</p> <p>Note all'art. 8: - Si riporta l'art. 33 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto «Art. 33 (Prolungamento del congedo). - 1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino; al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.».</p>	<p style="text-align: center;">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)</p> <p>1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 9 <i>(Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo)</i></p> <p>1. All'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modificazioni:</p> <p>a) al comma 1, le parole: «fino al terzo anno» sono sostituite dalle seguenti: «fino al sesto anno»;</p> <p>b) al comma 3 dopo le parole: «e' dovuta» sono inserite le seguenti: «, fino all'ottavo anno di vita del bambino,».</p> <p>Note all'art. 9: - Si riporta l'art. 34 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 34 (Trattamento economico e normativo). - 1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'art. 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso. (Omissis).</p>	<p style="text-align: center;">Art. 34. Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)</p> <p>1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.</p> <p>3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.</p>

<p>3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.».</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 10</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento)</i></p> <p>1. All'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) al comma 2 le parole: «entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia» sono sostituite dalle seguenti: «entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia»;</p> <p>b) il comma 3 e' sostituito dal seguente:</p> <p>«3. L'indennita' di cui all'articolo 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.».</p> <p>Note all'art. 10:</p> <p>- Si riporta l'art. 36 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 36 (Adozioni e affidamenti). - (Omissis).</p> <p>2. Il congedo parentale puo' essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'eta' del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore eta'.</p> <p>3. L'indennita' di cui all'art. 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.».</p>	<p style="text-align: center;">Art. 36.</p> <p><i>(Adozioni e affidamenti)</i></p> <p>1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.</p> <p>2. Il congedo parentale puo' essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'eta' del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore eta'.</p> <p>3. L'indennita' di cui all'articolo 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia).</p>
<p style="text-align: center;">Art. 11</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno)</i></p> <p>1. All'articolo 53, comma 2, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), e' aggiunta la seguente:</p> <p>«b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di eta' o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.».</p> <p>Note all'art. 11:</p> <p>- Si riporta l'art. 53 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 53 (Lavoro notturno). - (Omissis).</p> <p>2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:</p> <p>a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;</p> <p>b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni;</p> <p>b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di eta' o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.».</p>	<p style="text-align: center;">Art. 53.</p> <p>Lavoro notturno legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b)</p> <p>2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:</p> <p>b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 12 <i>(Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni)</i></p> <p>All'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "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. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso";</p> <p>b) il comma 5 è abrogato.</p> <p>Note all'art. 12: - Si riporta l'art. 55 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 55 (Dimissioni). - 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. 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 risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. 5. (Abrogato).».</p>	<p style="text-align: center;">Art. 55.</p> <p style="text-align: center;">Dimissioni</p> <p>(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)</p> <p>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.</p> <p>5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 13 <i>(Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)</i></p> <p>1 Dopo l'articolo 64 sono inseriti i seguenti: "Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni) 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente."</p>	<p style="text-align: center;">Art. 64</p> <p style="text-align: center;">Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335</p> <p style="text-align: center;">Art. 64</p> <p style="text-align: center;">Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335</p> <p>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.</p> <p>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. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della</p>

	previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, e' disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo
<p align="center">Art. 14</p> <p align="center"><i>(Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)</i></p> <p>La rubrica del Capo XI è sostituita dalla seguente: "Lavoratori autonomi".</p>	<p align="center">Capo XI</p> <p align="center">Lavoratrici autonome</p>
<p align="center">Art. 15</p> <p align="center"><i>(Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)</i></p> <p>All'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 1, è inserito il seguente:</p> <p>1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre."</p> <p>Note all'art. 15:</p> <p>- Si riporta l'art. 66 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:</p> <p>«Art. 66 (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole) (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1). - 1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, alle imprenditrici agricole a titolo principale, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'art. 68.</p> <p>1-bis. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.».</p>	<p align="center">Art. 66.</p> <p align="center">Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 1)</p> <p>1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957, n. 1047, 4 luglio 1959, n. 463, e 22 luglio 1966, n. 613, ((alle imprenditrici agricole a titolo principale, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni)), è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.</p>
<p align="center">Art. 16</p> <p align="center"><i>(Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)</i></p> <p>All'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>dopo il comma 1 è inserito il seguente: "1-bis. L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28</p>	<p align="center">Art. 67.</p> <p align="center">Modalità di erogazione (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2)</p> <p>1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194.</p>

<p>dicembre 2000, n. 445.”;</p> <p>il comma 2 è sostituito dal seguente: “2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.”.</p> <p>Note all'art. 16:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si riporta l'art. 67 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: <ul style="list-style-type: none"> «Art. 67 (Modalità di erogazione) (legge 29 dicembre 1987, n. 546, art. 2). - 1. L'indennità di cui all'art. 66 viene erogata dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978, n. 194. 1-bis. L'indennità di cui all'art. 66, comma 1-bis, è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. 2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'art. 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'art. 26. 3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.». - Per il testo dell'art. 66 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano note all'art. 15. - Per il testo dell'art. 26 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano le note all'art. 4. 	<p>2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 17 <i>(Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)</i></p> <p>1. La rubrica del Capo XII è sostituita dalla seguente: “Liberi professionisti”.</p>	<p style="text-align: center;">Capo XII</p> <p>Libere professioniste</p>
<p style="text-align: center;">Art. 18 <i>(Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste)</i></p> <p>All'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3-bis è aggiunto il seguente:</p> <p>“3-ter. L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.”.</p> <p>Note all'art. 18:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si riporta l'art. 70 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: <ul style="list-style-type: none"> «Art. 70 (Indennità di maternità per le libere professioniste). - 1. Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa. 2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in 	<p style="text-align: center;">Art. 70</p> <p>Indennità di maternità per le libere professioniste - (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 1)</p> <p>3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale.</p>

<p>misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.</p> <p>3. In ogni caso l'indennita' di cui al comma 1 non puo' essere inferiore a cinque mensilita' di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'art. 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.</p> <p>3-bis. L'indennita' di cui al comma 1 non puo' essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potesta' di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo piu' elevato, tenuto conto delle capacita' reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilita' con gli equilibri finanziari dell'ente.</p> <p>3-ter. L'indennita' di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.».</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 19 <i>(Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di termini e modalita' della domanda per l'indennita' di maternita' per le libere professioniste)</i></p> <p>All'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 3 è inserito il seguente:</p> <p>“3-bis. L'indennita' di cui all'articolo 70, comma 3-ter è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.”.</p> <p>Note all'art. 19:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si riporta l'art. 71 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto: «Art. 71 (Termini e modalita' della domanda). - <ol style="list-style-type: none"> 1. L'indennita' di cui all'art. 70 e' corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attivita', dal competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto. 2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonche' dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennita' di maternita' di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI. 3. L'indennita' di maternita' spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194. <p>3-bis. L'indennita' di cui all'art. 70, comma 3-ter e' erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28</p>	<p style="text-align: center;">Art. 71</p> <p>Termini e modalita' della domanda (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 2)</p> <p>3. L'indennita' di maternita' spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.</p>

<p>dicembre 2000, n. 445.</p> <p>4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.».</p> <p>- Per il testo dell'art. 47 del citato decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, si vedano le note all'art. 16.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 20</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento)</i></p> <p>1. All'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p> <p>a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26.";</p> <p>b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore 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 minore nella famiglia.".</p> <p>Note all'art. 20:</p> <p>- Si riporta l'art. 72 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:</p> <p>«Art. 72 (Adozioni e affidamenti). - 1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'art. 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'art. 26.</p> <p>2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore 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 minore nella famiglia.</p> <p>3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.».</p> <p>- Per il testo dell'art. 26 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano le note all'art. 4. - Il testo del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000 è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 72</p> <p>Adozioni e affidamenti (legge 11 dicembre 1990, n. 379, art. 3)</p> <p>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'.</p> <p>2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei 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.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p><i>(Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore)</i></p> <p>1. All'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:</p>	<p style="text-align: center;">Art. 85</p> <p>Disposizioni in vigore</p> <p>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:</p> <p>m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto</p>

a) al comma 1 sono abrogate le lettere m) e z).

b) al comma 2, la lettera h) è sostituita dalla seguente:

“h) il decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998”.

Note all'art. 20:

- Si riporta l'art. 72 del citato decreto legislativo

n. 151 del 2001, come modificato dal presente decreto:

«Art. 72 (Adozioni e affidamenti). - 1. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'art. 70 spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'art. 26.

2. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore 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 minore nella famiglia.

3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.». - Per il testo dell'art. 26 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001, si vedano le note all'art. 4. - Il testo del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 2000 è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 2001, n. 42, S.O.

1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402;

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

comma 2:

h) il decreto del Ministro della Sanità 6 marzo 1995;

Art. 22

(Modifiche agli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno)

Al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'articolo 11, comma 2, dopo la lettera b), è inserita la seguente:

b)

“b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa”;

Note all'art. 22:

- Si riportano gli articoli 11 e 18-bis del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), come modificato dal presente decreto:

«Art. 11 (Limitazioni al lavoro notturno). - 1. L'inedoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in

CAPO IV
Lavoro notturno

Art. 11

Limitazioni al lavoro notturno

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso 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. Non sono inoltre 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;

Art. 18-bis.
Sanzioni

1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

<p>ogni caso 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. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:</p> <p>a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;</p> <p>b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;</p> <p>b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;</p> <p>c) 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.».</p> <p>«Art. 18-bis (Sanzioni). - 1. La violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro. La stessa sanzione si applica nel caso in cui le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b), b-bis) e c), dell'art. 11, comma 2, sono adibite al lavoro notturno nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.».</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 23 <i>(Disposizioni in materia di telelavoro)</i></p> <p>1. I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 24 <i>(Congedo per le donne vittime di violenza di genere)</i></p> <p>1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.</p> <p>2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.</p> <p>3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.</p>	

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. 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. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Note all'art. 24:

- Si riporta l'art. 5-bis del citato decreto-legge, n. 93 del 2013:

«Art. 5-bis (Azioni per i centri anti violenza e le case-rifugio). -

1. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5, comma 2, lettera d), del presente decreto, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'art. 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, e' incrementato di 10 milioni di euro per l'anno 2013, di 7 milioni di euro per l'anno 2014 e di 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015. Al relativo onere si provvede, quanto a 10 milioni di euro per l'anno 2013, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 61, comma 22, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, e, quanto a 7 milioni di euro per l'anno 2014 e a 10 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, relativa al Fondo per interventi strutturali di politica economica. Il Ministro dell'economia e delle finanze e' autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

2. Il Ministro delegato per le pari opportunità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, provvede annualmente a ripartire tra le regioni le risorse di cui al comma 1 tenendo conto:

a) della programmazione regionale e degli interventi già operativi per contrastare la violenza nei confronti delle donne;

b) del numero dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti in ogni regione;

c) del numero delle case-rifugio pubbliche e private già esistenti in ogni regione;

d) della necessità di riequilibrare la presenza dei centri antiviolenza e delle case-rifugio in ogni regione, riservando un terzo dei fondi disponibili all'istituzione di nuovi centri e di nuove case-rifugio al fine di raggiungere l'obiettivo previsto dalla raccomandazione Expert Meeting sulla violenza contro le donne - Finlandia, 8-10 novembre 1999.

3. I centri antiviolenza e le case-rifugio, alle quali è garantito l'anonimato, sono promossi da:

a) enti locali, in forma singola o associata;

b) associazioni e organizzazioni operanti nel settore del sostegno e dell'aiuto alle donne vittime di violenza, che abbiano maturato esperienze e competenze specifiche in materia di violenza contro le donne, che utilizzino una metodologia di accoglienza basata sulla relazione tra donne, con personale specificamente formato;

c) soggetti di cui alle lettere a) e b), di concerto, d'intesa o in forma consorziata.

4. I centri antiviolenza e le case-rifugio operano in maniera integrata con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali, tenendo conto delle necessità fondamentali per la protezione delle persone che subiscono violenza, anche qualora svolgano funzioni di servizi specialistici.

5. Indipendentemente dalle metodologie di intervento adottate e dagli specifici profili professionali degli operatori coinvolti, la formazione delle figure professionali dei centri antiviolenza e delle case-rifugio promuove un approccio integrato alle fenomenologie della violenza, al fine di garantire il riconoscimento delle diverse dimensioni della violenza subita dalle persone, a livello relazionale, fisico, psicologico, sociale, culturale ed economico. Fa altresì parte della formazione degli operatori dei centri antiviolenza e delle case-rifugio il riconoscimento delle dimensioni della violenza riconducibili alle disuguaglianze di genere.

6. Le regioni destinatarie delle risorse oggetto di riparto presentano al Ministro delegato per le pari opportunità, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione concernente le iniziative adottate nell'anno precedente a valere sulle risorse medesime.

7. Sulla base delle informazioni fornite dalle regioni, il Ministro delegato per le pari opportunità presenta alle Camere, entro il 30 giugno di ogni anno, una relazione sullo stato di utilizzo delle risorse stanziata ai sensi del presente articolo.».

- Si riporta l'art. 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33 (Finanziamento del Servizio sanitario nazionale nonché proroga dei contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni in base alla legge 1° giugno 1977, n. 285, sulla occupazione giovanile):

«Art. 1. - A decorrere dal 1° gennaio 1980, per i lavoratori dipendenti, salvo quanto previsto dal successivo sesto comma, le indennità di malattia e di maternità di cui all'art. 74, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, sono corrisposte agli aventi diritto a cura dei datori di lavoro all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga durante il quale il lavoratore ha ripreso l'attività lavorativa, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere anticipazioni a norma dei contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiori al 50 per cento della retribuzione del mese precedente, salvo conguaglio.

Il datore di lavoro deve comunicare nella denuncia contributiva, con le modalità che saranno stabilite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale, i dati relativi alle prestazioni economiche di malattia e di maternità, nonché alla prestazione ai donatori di sangue di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584, e all'indennità per riposi giornalieri alle lavoratrici madri di cui all'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, erogate nei periodi di paga, scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti con quelli dei contributi e delle altre somme dovute dall'Istituto predetto secondo le disposizioni previste in materia di assegni familiari, in

quanto compatibili.

Le prestazioni di cui al primo comma, indebitamente erogate al lavoratore e poste a conguaglio, sono recuperate dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituite all'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Qualora il datore di lavoro non possa recuperare le somme stesse, e' tenuto a darne comunicazione all'Istituto, che provvedera' direttamente al relativo recupero.

Nel caso che dalla denuncia contributiva risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro, l'INPS è tenuto a rimborsare l'importo del saldo a credito del datore di lavoro entro novanta giorni dalla presentazione della denuncia stessa; scaduto il predetto termine, l'Istituto e' tenuto a corrispondere sulla somma risultante a credito gli interessi legali a decorrere dal novantesimo giorno, e gli interessi legali maggiorati di 5 punti, a decorrere dal centottantesimo giorno. Qualora la denuncia contributiva risulti inesatta o incompleta, il termine di novanta giorni decorre dalla data in cui il datore di lavoro abbia provveduto a rettificare o integrare la denuncia stessa.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale provvede direttamente al pagamento agli aventi diritto delle prestazioni di malattia e maternita' per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; per gli addetti ai servizi domestici e familiari; per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni.

Si applicano comunque le modalita' disciplinate dai primi cinque commi del presente articolo, nei casi in cui esse siano previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Ai soci delle compagnie del danno industriale e carenanti di Genova vengono assicurate le prestazioni di cui all'art. 3, punto e), della legge 22 marzo 1967, n. 161, che sono poste a carico del fondo assistenza sociale lavoratori portuali di cui alla suddetta legge attraverso appositi accordi e convenzioni da stipularsi tra gli organismi interessati.

Il datore di lavoro e' tenuto a comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale i dati retributivi ed ogni altra notizia necessaria per la determinazione delle prestazioni.

Il Ministro del lavoro della previdenza sociale, sentito il consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, in relazione a particolari situazioni e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale, puo' con proprio decreto stabilire sistemi diversi per la corresponsione delle prestazioni di cui al presente articolo.

Chiunque compia atti preordinati a procurare a se' o ad altri le prestazioni economiche per malattia e per maternita' non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiore a quelli spettanti, e' punito con la multa da lire 200.000 a lire 1.000.000, salvo che il fatto costituisce reato piu' grave, relativamente a ciascun soggetto cui riferisce l'infrazione. Il datore di lavoro che non provveda, entro i termini di cui al primo comma, all'erogazione dell'indennita' giornaliera di malattia e di maternita' dovuta e' punito con una sanzione amministrativa di lire 50.000 per ciascun dipendente cui si riferisce l'infrazione.

Fino alla data di entrata in vigore della legge di riordinamento della materia concernente le prestazioni economiche per maternita', malattia ed infortunio di cui all'art. 74, ultimo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, l'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia - stabiliti, per i marittimi, in misura pari all'aliquota vigente nell'anno 1979 per gli operai dell'industria - e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternita' per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie restano affidati, con l'osservanza delle norme gia' in vigore, alle gestioni previdenziali delle casse stesse mediante convenzione con l'Istituto nazionale della previdenza sociale, che rimborsera' gli oneri relativi al servizio prestato per suo conto.»

Articolo 25

(Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata)

11. in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri indicati al comma 2.

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 1 sulla base delle linee guida elaborate ai sensi del comma 3, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

2. All'elaborazione delle linee guida ed al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi di cui al comma 2 provvede una cabina di regia di cui fanno parte tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, rispettivamente, ove nominati, dal Ministro delegato per le politiche della famiglia, dal Ministro delegato per le pari opportunità e dal Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e delle finanze, e da un rappresentante designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede. Ai componenti della cabina di regia non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese o emolumento comunque denominato. All'attuazione di quanto previsto dal presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 26

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto valutati in 104 milioni di euro per l'anno 2015 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

2. Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 23 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.

3. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

4. Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

Art. 27

Clausola di salvaguardia

<p>1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche avvalendosi del sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, provvedono al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'articolo 26, il Ministro dell'economia e delle finanze provvede, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti dai precedenti articoli, avuto riguardo, in particolare, a quanto previsto dagli articoli da 7 a 10.</p> <p>In tal caso, il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce alle Camere con apposita relazione ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della citata legge di contabilità e finanza pubblica.</p> <p>Note all'art. 27:</p> <p>- Si riporta l'art. 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica):</p> <p>«Art. 17 (Copertura finanziaria delle leggi). - (Omissis).</p> <p>12. La clausola di salvaguardia di cui al comma 1 deve essere effettiva e automatica. Essa deve indicare le misure di riduzione delle spese o di aumenti di entrata, con esclusione del ricorso ai fondi di riserva, nel caso si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni indicate dalle leggi al fine della copertura finanziaria. In tal caso, sulla base di apposito monitoraggio, il Ministro dell'economia e delle finanze adotta, sentito il Ministro competente, le misure indicate nella clausola di salvaguardia e riferisce alle Camere con apposita relazione. La relazione espone le cause che hanno determinato gli scostamenti, anche ai fini della revisione dei dati e dei metodi utilizzati per la quantificazione degli oneri autorizzati dalle predette leggi.»</p> <p>- Si riporta l'art. 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.):</p> <p>«Art. 1 (Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore). - (Omissis).</p> <p>2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.»</p>	
<p style="text-align: center;">Articolo 28</p> <p style="text-align: center;"><i>(Entrata in vigore)</i></p> <p>1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella <i>Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana</i>.</p>	

Note del Coordinamento PO e Politiche di genere UIL sul decreto 80/2015

L'approvazione del T.U. sulla maternità, decreto legislativo 151/01, ha messo le basi affinché nel nostro Paese il tema della conciliazione vita personale, cura della propria famiglia e lavoro, trovassero una declinazione per eliminare conflitti occupazionali e dare soluzione al problema maternità – come continua a essere percepito dai datori di lavoro meno “illuminati”. Quindici anni sono trascorsi e la crisi economica che

ha sconvolto i Paesi della UE, hanno, di fatto, congelato le buone intenzioni che regolano la filosofia del T.U. sulla maternità rimettendo in discussione diritti e prassi consolidati, relegando la pratica della conciliazione alla sola attuazione dei congedi di maternità senza prospettive concrete in funzione del lavoro e delle condizioni di lavoro sempre più segnate dalla precarietà occupazionale delle donne.

Il problema della mancata occupazione femminile va risolto con politiche e interventi strutturali che consentano alle donne di essere sempre più presenti nel mercato del lavoro, attraverso una poderosa rete di servizi che rendano la lavoratrice e il lavoratore meno dipendenti dalle attività di cura e, contestualmente, cambino la cultura nazionale tuttora ancorata al supporto familiare (e, dunque, femminile) all'interno delle pratiche di welfare.

Rimettere mano al T.U. sulla maternità ha comportato una scelta di campo che le donne del sindacato non possono che sostenere: dalla conciliazione che, come sempre abbiamo dichiarato, non è un fatto individuale né, tantomeno “cosa di donne”, il passo successivo e logico è quello della condivisione.

Perciò non possiamo che sostenere quanto previsto dal decreto 80/2015 su “tutela e conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro”, che riprende e amplia le norme del T.U., in grado di trovare nuovi punti di partenza per INCLUDERE un sempre maggior numero di lavoratrici, ora fuori dal ciclo produttivo e cambiare la cultura dell'affido individuale della cura in una condivisione della stessa portata a sistema. Ma - a nostro avviso, però **si poteva osare maggiormente, soprattutto in tema di stabilità**. Riteniamo, infatti che le misure di conciliazione debbano essere stabili e continuative nel tempo per cui sarebbe stato opportuno che i provvedimenti del decreto 80 fossero ricompresi all'interno del T.U. sulla maternità, decreto legislativo 151/2001. Come all'interno del T.U. dovrebbero – a nostro avviso – essere resi organici, stabili e continuativi nel tempo tutti i provvedimenti messi in essere per migliorare la condivisione del lavoro di cura per lavoratrici e lavoratori come il “Bonus Bébé”, ampliato nella disponibilità economica e rifinanziato dalla legge di Stabilità del 2015, senza però la certezza del rinnovo del beneficio per il prossimo anno..

I punti rilevanti del decreto 80/2015 vertono :

- **sullo sviluppo della genitorialità e della condivisione della cura dei figli** (non solo, quindi, equilibrio tra vita e lavoro di cura). A questo proposito è opportuno evidenziare le **norme volte a tutelare la genitorialità anche in caso di adozioni e affidamenti** prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali. Importante l'estensione dell'istituto della automaticità delle prestazioni (ovvero l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi) anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui alla legge n. 335/95 non iscritti ad altre forme obbligatorie. Il provvedimento disciplina innanzitutto il **congedo obbligatorio di maternità**, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato;
- **sull'innalzamento del periodo di congedo che arriva fino al dodicesimo anno di età del minore** (il decreto 151 arrivava fino all'ottavo anno di età) coprendo un periodo, quello preadolescenziale, particolarmente problematico per il passaggio dalla fanciullezza all'adolescenza, in cui la presenza dei genitori diviene essenziale;
- **sull'allargamento della misura a tutte le categorie di lavoratrici e di lavoratori** (non iscritti ad altre forme obbligatorie, gestione separata, imprenditrici e imprenditori agricoli, ecc.), esso prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12.

- **sull'innalzamento del congedo parzialmente retribuito (30%) che viene portato dai 3 anni di età a 6 anni; e per le famiglie meno abbienti tale beneficio può arrivare sino ad 8 anni.**

Analizzando gli articoli del decreto 80/2015 osserviamo che:

in relazione **all'art. 2**, “ divieto di adibire al lavoro le donne in gravidanza”, è innovativo ed equo l'innalzamento del limite dei cinque mesi in caso di parto prematuro.

Anche l'inserimento di un articolo 16bis (**Rinvio e sospensione del congedo di maternità**), rientra in una idea di tutela meno rigida e, comunque, sempre proiettata verso una più completa intimità madre-bambino-bambina con una maggiore attenzione alla persona. Si tratta di una attenzione di cui non possono che beneficiare entrambi ed è in linea con il concetto di benessere personale cui la relazione madre figlio deve tendere.

L'art. 5 rende giustizia alle lavoratrici autonome e, contestualmente ai lavoratori autonomi laddove si riconosce loro, **comma "1-bis**, che le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66, commi 1-bis e 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, 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”.

il principio di **genitorialità** viene evidenziato **nel nuovo comma 2**. “Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis 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. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente”.

All'art. 9 rileviamo che **l'innalzamento** della fruizione dell'indennità **del 30% della retribuzione al sesto anno del bambino**, consente una diversa distribuzione del congedo parentale che può più agevolmente essere fruito anche dal padre in tempi abbastanza diluiti, con una duplice funzione: il 30% della retribuzione, se fruito anche dal padre entro il sesto anno di età del bambino, e se utilizzato anche ad ore, peserà relativamente meno sul reddito familiare e sulla redditività del lavoro femminile, con un ulteriore stimolo per il padre alla condivisione dei tempi di cura. In caso di fruizione del congedo a ore è opportuno fare la seguente precisazione: **i criteri di calcolo**, così come sono stati individuati per la definizione del monte ore disponibile di congedo e dell'equiparazione di un numero di ore alla **giornata lavorativa**, secondo la UIL dovranno essere **adeguati** all'esigenza di **corrispondere alla varietà** dei regimi di orario presenti nei luoghi di lavoro.

- ❖ *La misura, tuttavia, in tema di congedi di paternità, a nostro avviso non recepisce completamente le indicazioni e la volontà del sindacato: ci sarebbe piaciuto, infatti che ai padri lavoratori fossero stati concessi più giorni retribuiti di congedo obbligatorio, invece dell'unico giorno concesso già dalla legge Fornero. Poiché anche questa concessione è legata alle disponibilità finanziarie della legge di stabilità, ci auguriamo che nella programmazione del prossimo anno si possa arrivare anche a questa meta che significherebbe un ulteriore passo per la concretizzazione del concetto di genitorialità.*

Art. 11 - in materia di lavoro notturno - non possiamo che approvare l'intervento a favore anche delle madri e padri adottivi o affidatari che mette fine ad una disparità di trattamento tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari.

L'Art. 12 - in materia di dimissioni - presenta, a nostro avviso **un lato negativo**, ovvero quello di **non aver integrato** nel presente articolo quanto contenuto all'art.26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale – del decreto “Razionalizzazione e semplificazione.....in materia di rapporto di lavoro.....”, che finalmente regola la questione relativa alle **dimissioni in bianco**, che rende più difficile, da parte del datore di lavoro, usare la risoluzione del rapporto lavorativo (legata alla maternità e/ malattia del/della dipendente) secondo le proprie personali discrezionalità.

❖ *L'integrazione della norma, di cui sopra, nell'art. 12 sarebbe stata la giusta collocazione di un provvedimento fortemente richiesto e, finalmente, ottenuto dalle donne di CGIL, CISL, UIL in tema di dimissioni volontarie. L'affido della trasmissione dei moduli relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro anche alle OO.SS., ai patronati, agli enti bilaterali e alle commissioni di certificazione, come previsto dal decreto legislativo 276/03, artt. 2 e 76 , rende garanti le OO.SS della regolarità dell'applicazione del provvedimento.*

L'art. 13 riguardante le lavoratrici iscritte alla “gestione separata”, con l'inserimento dell'art. 64bis attua l'equiparazione delle lavoratrici non iscritte ad altre forme obbligatorie con le lavoratrici da lavoro dipendente.

Con il 64ter – automaticità delle prestazioni - si riconosce di fatto, anche a lavoratrici e lavoratori, non iscritti ad altre forme obbligatorie, il diritto all'indennità di maternità anche nel caso in cui, da parte del Committente, non siano stati versati i contributi previdenziali previsti.

Art. 15 . lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole, l'articolo 66 del decreto 151/2001 si arricchisce del comma 1bis, ulteriore sviluppo del più generale concetto di condivisione della genitorialità.

L'Art. 20 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento – prevede all'art. 71 del decreto legislativo 151/001, l'inserimento di un terzo comma che prevede l'erogazione dell'indennità (di cui all'art. 70 d.lgvo 151/001, “Indennità di maternità per le libere professioniste”) anche ai padri liberi professionisti riconoscendo quanto era già stato stabilito dalla Corte Costituzionale con sentenza 14 ottobre 2005, n. 385 dichiarava l'illegittimità dell'articolo 70 nella parte in cui non prevede il principio che al padre spetti di percepire in alternativa alla madre l'indennità di maternità, attribuita solo a quest'ultima.

L'Art. 23 – Disposizioni in tema di telelavoro – rende maggiormente esplicito lo strumento del telelavoro come prassi di condivisione del lavoro di cura. Strumento peraltro poco utilizzato e che deve essere sostenuto da una politica aziendale improntata a maggiore flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

L'Art. 24 affronta la tematica delle vittime di violenza predisponendo una serie di misure e di congedi per ridare a queste donne la certezza di non sentirsi abbandonate dalle istituzioni e dal mondo del lavoro nel periodo di loro maggiore debolezza fisica e psicologica. Riconoscere loro il diritto ad un periodo di congedo straordinario per “reimpostare” la loro vita e riacquistare la fiducia nelle proprie capacità e competenze, vanificate e distrutte da episodi di violenza, vissuta sovente nella più completa solitudine, è un atto

concreto di recepimento da parte del nostro Paese delle indicazioni contenute nella Convenzione di Istanbul.

Le donne che godranno di questi congedi sono lavoratrici dipendenti da lavoro pubblico e privato.

- ❖ *L'articolo esclude però le lavoratrici domestiche, probabilmente per la peculiarità del loro rapporto di lavoro, a nostro avviso, anche questa fattispecie di queste lavoratrici, si dovrebbero individuare forme di sostegno e di ri-orientamento al lavoro includendole negli interventi previsti per le vittime di violenza. Il sindacato deve altresì farsi portavoce delle istanze di queste lavoratrici e proporre percorsi di aiuto, anche attraverso i propri patronati, in collaborazione con i Centri antiviolenza di cui all'art. 23.*

Sull'Art. 25 - Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata – i finanziamenti verranno dal prelievo del 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

La misura, sebbene si dica al comma 1 che viene adottata per il triennio 2016-2018 **in via sperimentale, va a regime e quindi diviene stabile**. Si calcola che annualmente sarebbero disponibili circa 35 milioni di euro per misure di conciliazione.

- ❖ *Fare in modo che la contrattazione di secondo livello copra un sempre maggior numero di imprese (attualmente la contrattazione di secondo livello è attuata solo dal 30% delle imprese su tutto il territorio nazionale), farebbe aumentare le risorse per la conciliazione e non creerebbe, di fatto, una evidente disparità tra dipendenti con questa tipologia contrattuale e tutti gli altri che, invece, applicano il solo CCNL. Vigilare che i fondi siano investiti in concrete misure, contrattualmente decise tra le parti, per equilibrare e migliorare le condizioni di lavoro e le necessità di cura delle lavoratrici e dei lavoratori, come già avvenuto per l'attuazione dell'art. 9 della legge 53/2000, è compito del sindacato, di concerto con il Ministero del Lavoro e le associazioni datoriali in una ritrovata stagione di corrette relazioni tra le parti per una diversa e migliore organizzazione del lavoro, dei tempi di vita e della società.*

10 luglio 2015