



Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo



Conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro  
Schema di D.Lgs. n. 157

*(art. 1, co. 8, 9 e 11, L.183 del 2014)*

n. 158

8 aprile 2015

# Camera dei deputati

XVII LEGISLATURA

Documentazione per l'esame di  
Atti del Governo

Conciliazione dei tempi di cura, di vita e  
di lavoro

Schema di D.Lgs. n. 157

(art. 1, co. 8, 9 e 11, L.183 del 2014)

*Schede di lettura*

n. 158

8 aprile 2015

---

Servizio responsabile:

*SERVIZIO STUDI – Dipartimento Lavoro*

☎ 066760-4884 – ✉ [st\\_lavoro@camera.it](mailto:st_lavoro@camera.it)

---

---

**La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.**

---

*File: LA0384*

## **I N D I C E**

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Schede di lettura</b>	<b>7</b>
▪ Congedo di maternità (artt. 2 e 4)	9
▪ Congedo di paternità (artt. 5 e 6)	12
▪ Congedo parentale (artt. 7-10)	14
▪ Indennità di maternità (artt. 3, 13-20)	17
▪ Lavoro notturno (art. 11)	21
▪ Dimissioni (art. 12)	22
▪ Disposizioni in vigore (art. 21)	24
▪ Telelavoro (art. 22)	24
▪ Congedo per le vittime di violenza di genere (art. 23)	26
▪ Destinazione di risorse (art. 24)	28
▪ Disposizioni finanziarie (art. 25)	30
▪ Clausola di salvaguardia (art. 26)	30
<b>Testo a fronte</b>	<b>33</b>
▪ Testo a fronte tra il testo vigente del decreto legislativo n.151 del 2001 e il testo risultante dalle modifiche previste dallo schema di decreto legislativo	35



## INTRODUZIONE

Lo schema di decreto n.157 è volto a dare parziale attuazione all'**articolo 1, commi 8 e 9**, della legge delega n. 183/2014, il quale dispone la revisione e l'aggiornamento delle misure intese a **tutelare la maternità** e a favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle **cure parentali**.

Il **comma 9** stabilisce i **principii ed i criteri direttivi** per l'esercizio della delega:

- la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'**indennità di maternità**, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici (**lettera a**);
- l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del **diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi** da parte del datore di lavoro (c.d. principio di automaticità della prestazione) (**lettera b**);
- l'introduzione di un **credito d'imposta**, inteso ad incentivare il lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano **figli minori o figli disabili non autosufficienti** e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, nonché l'armonizzazione del regime delle **deduzioni per il coniuge a carico** (**lettera c**);
- l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la **flessibilità dell'orario di lavoro** e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al **telelavoro** (**lettera d**);
- l'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di **cessione fra lavoratori** dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei **giorni di riposo aggiuntivi** spettanti in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessiti di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute (**lettera e**);
- l'integrazione dell'offerta di servizi per le **cure parentali**, forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali, nel **sistema pubblico-privato dei servizi alla persona**, in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative, anche mediante la promozione dell'impiego

- ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi (**lettera f**);
- la ricognizione delle disposizioni in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**, ai fini di poterne valutare la revisione, per garantire una maggiore flessibilità dei relativi **congedi obbligatori e parentali**, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese (**lettera g**);
  - l'introduzione di **congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere** (certificati dai servizi sociali del comune di residenza) (**lettera h**);
  - l'estensione dei principi e dei criteri direttivi di cui al presente comma 9, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai **rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni**, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei **congedi parentali in modo frazionato** ed alle misure organizzative intese al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (**lettera i**);
  - la **semplificazione e razionalizzazione** degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e **pari opportunità nel mondo del lavoro**, nonché il riordino delle procedure relative alla promozione di azioni positive per cui è competente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ferme restando comunque le funzioni in materia proprie della Presidenza del Consiglio dei ministri) (**lettera l**).

*Si fa presente che lo schema di decreto legislativo in esame attua unicamente i principi e criteri direttivi di cui alle lettere a), b), d), g), h) e l), mentre non interviene sulle lettere c), e), f) ed i)<sup>1</sup>.*

Per quanto riguarda le **modalità di esercizio della delega**, il **comma 10** prevede che il decreto legislativo venga adottato nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge n.400 del 1988<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Concernenti, rispettivamente, l'introduzione del *tax credit* quale incentivo al lavoro femminile, la facoltà di cessione dei giorni di riposo aggiuntivi; l'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona e l'estensione dei richiamati criteri ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Al riguardo, nella scheda sull'**Analisi tecnico-normativa (ATN)** allegata allo schema di decreto si evidenzia che "non si è proceduto all'intero riordino della normativa in materia in quanto, considerati anche i tempi ridotti per l'*iter* di approvazione ed i vincoli finanziari connessi, si è preferito optare per un'impostazione minimale e settoriale". In tal senso, prosegue l'ATN, "sono state privilegiate le soluzioni tese ad intervenire nei settori socialmente più "sensibili", nonché quelle volte a superare delicate questioni interpretative ed applicative".

Il **comma 11** dispone che lo schema di decreto legislativo deve essere corredato di **relazione tecnica** (che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura). Lo schema di decreto, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, è trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di esso siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i **pareri delle Commissioni parlamentari competenti** per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, il decreto è emanato anche in mancanza dei pareri.

Il parere parlamentare dovrà pertanto essere espresso **entro l'8 maggio 2015**

Il **comma 12** prevede che dall'attuazione delle deleghe **non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**. A tale fine, per gli adempimenti previsti dai decreti legislativi attuativi, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. Si prevede, inoltre, che qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri siano emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei **provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanziino le occorrenti risorse finanziarie**.

Il **comma 13** prevede che entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, **disposizioni integrative e correttive** dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse.

---

<sup>2</sup> L'articolo 14 della legge n.400 del 1988 prevede i decreti legislativi adottati dal Governo ai sensi dell'articolo 76 della Costituzione sono emanati dal Presidente della Repubblica con la denominazione di «decreto legislativo» e con l'indicazione, nel preambolo, della legge di delegazione, della deliberazione del Consiglio dei ministri e degli altri adempimenti del procedimento prescritti dalla legge di delegazione. L'emanazione del decreto legislativo deve avvenire entro il termine fissato dalla legge di delegazione; il testo del decreto legislativo adottato dal Governo è trasmesso al Presidente della Repubblica, per la emanazione, almeno venti giorni prima della scadenza. Se la delega legislativa si riferisce ad una pluralità di oggetti distinti suscettibili di separata disciplina, il Governo può esercitarla mediante più atti successivi per uno o più degli oggetti predetti. In relazione al termine finale stabilito dalla legge di delegazione, il Governo informa periodicamente le Camere sui criteri che segue nell'organizzazione dell'esercizio della delega.

Il **comma 15** prevede che le legge e i decreti legislativi di attuazione entrino in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

## **SCHEDE DI LETTURA**



Lo schema di decreto legislativo si compone di **26 articoli**.

L'**articolo 1** definisce **oggetto e finalità del provvedimento**, volto a introdurre **misure sperimentali per il 2015** (ad eccezione della misura volta alla promozione della conciliazione tra vita e lavoro, di cui all'articolo 24, introdotta in via sperimentale per il triennio 2016-2018) per la tutela della maternità delle lavoratrici e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, attraverso una serie di **modifiche al Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità** (di cui al decreto legislativo n. 151/2001)<sup>3</sup>.

Nel commento che segue si illustra il contenuto delle disposizioni contenute nello schema di decreto legislativo, dando conto, per ciascun istituto, delle principali modifiche rispetto alla normativa vigente. Per un raffronto puntuale tra le disposizioni introdotte dal provvedimento e la normativa vigente in ciascuna materia si rinvia all'apposito **testo a fronte** nel presente *dossier*.

## **Congedo di maternità (artt. 2 e 4)**

Gli **articoli 2 e 4** dello schema di decreto intervengono sulla disciplina del **congedo di maternità**, modificando quanto disposto in materia, rispettivamente, dagli articoli 16 e 26 del D.Lgs. 151/2001.

Le disposizioni sono volte a dare attuazione, in particolare, al **criterio direttivo di cui alla lettera g)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega che prevede la ricognizione delle disposizioni in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**, ai fini di poterne valutare la revisione, per garantire una maggiore flessibilità dei relativi **congedi obbligatori e parentali**, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese.

In particolare si prevede che:

- nel caso di **parto anticipato** rispetto alla data presunta, i giorni di **maternità obbligatoria** che la lavoratrice non ha goduto prima del parto

---

<sup>3</sup> In tema di **promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, si segnala che l'articolo 10 del disegno di legge in materia di **riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**, attualmente all'esame del Senato (**A.S. 1577**), prevede che le amministrazioni pubbliche (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) adottino misure organizzative per il rafforzamento del telelavoro (anche al fine di creare le migliori condizioni per l'attuazione delle disposizioni in materia di fruizione del congedo parentale), dei meccanismi di flessibilità dell'orario di lavoro e per l'adozione del lavoro ripartito (orizzontale o verticale), stipulino convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e provvedano all'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica. Si demanda a direttive del Presidente del Consiglio dei Ministri la definizione di indirizzi per l'attuazione, da parte delle amministrazioni pubbliche, delle citate disposizioni e per l'adozione di codici di condotta e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione tra i tempi di vita ed i tempi di lavoro dei propri dipendenti.

possono essere aggiunti a quelli successivi alla nascita, anche se la somma dei due periodi **supera il limite complessivo dei 5 mesi** (attualmente tale possibilità è concessa, ma non si può superare il limite dei 5 mesi) **(articolo 2, comma 1)**;

- nel caso in cui il neonato venga ricoverato in una struttura (pubblica o privata) nel periodo previsto per l'**astensione obbligatoria**, la madre può chiederne (una sola volta per ogni figlio) la **sospensione** e goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissioni del neonato, previa presentazione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa **(articolo 2, comma 2)**. Tale facoltà può essere esercitata anche nel caso di congedo di maternità per adozione o affidamento **(articolo 4)**.

Al riguardo, si fa presente che le disposizioni sono volte a recepire la sentenza della Corte costituzionale 4-7 aprile 2011, n. 116, con la quale la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, c. 1, lett. c), del D.Lgs. 151/2001, nella parte in cui non consente nel caso di parto prematuro con ricovero del neonato, che la madre lavoratrice possa fruire (a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute medicalmente attestate), del congedo obbligatorio o di parte di esso a partire dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

### ***I congedi di maternità***

La **normativa** concernente la **tutela della famiglia, e, più specificamente, della maternità e dell'infanzia**, ha progressivamente conosciuto, soprattutto negli ultimi anni, importanti modifiche, che hanno messo in risalto in primo luogo gli interessi del bambino, intesi nelle accezioni relazionali ed affettive, e, in secondo luogo, la creazione di condizioni più favorevoli ad un'effettiva conciliazione tra il diritto alla maternità e il diritto al lavoro.

Infatti, dopo le leggi che possono definirsi "storiche" – la L. 1204/1971 e la L. 903/1977 -, un'estensione complessiva delle tutele relative alla maternità e paternità è stata realizzata, in primo luogo, attraverso la L. 53/2000<sup>4</sup>, con la quale peraltro sono state introdotte altre disposizioni relative alle assenze dal lavoro e ai congedi per altre esigenze della vita (per esempio, la formazione).

Si può affermare che con la L. 53/2000 l'intera normativa in materia di assenze dal lavoro consentite in relazione alla nascita ed alle malattie dei figli è stata riformulata, estendendo l'ambito temporale di applicazione delle disposizioni - dai tre agli otto anni di età del bambino - e promuovendo il concorso del padre nell'attività di assistenza. La stessa legge, inoltre, ha introdotto la possibilità per i lavoratori subordinati di ottenere permessi retribuiti (tre giorni lavorativi l'anno) e di richiedere periodi di congedo non retribuiti (sino a due anni) per gravi motivi interessanti la sfera familiare del richiedente.

---

<sup>4</sup> L. 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

La tutela è stata estesa in buona parte anche al padre lavoratore al quale la legge attribuisce benefici propri, non derivanti dal mancato esercizio dei diritti attribuiti alla madre: entrambi i genitori possono infatti godere della tutela alternativamente o, a volte, anche contemporaneamente secondo le necessità organizzative della famiglia.

Sulla base della delega contenuta nella stessa L. 53/2000 con il **decreto legislativo n.151/2001**<sup>5</sup> è stato emanato un **testo unico per il riordino delle disposizioni normative vigenti in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**. Tale provvedimento, in base alla delega, si è limitato a conferire organicità e sistematicità alle norme già vigenti, senza introdurre elementi di innovazione sostanziale rispetto alle norme oggetto di codificazione.

Le norme del D.Lgs. 151/2001, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, si applicano sia alle lavoratrici che ai lavoratori subordinati, alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'INPS<sup>6</sup>.

Da ultimo, la L. 92/2012 (c.d. Riforma del mercato del lavoro) è intervenuta sul D.Lgs. 151/2001, mediante interventi volti alla tutela delle donne attraverso la loro inclusione nel mercato del lavoro e la previsione di un sostegno effettivo alla genitorialità (art. 4, in particolare commi da 8 a 11 e da 16 a 24).

Sotto il profilo della tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, in primo luogo il D.Lgs. 151/2001 riconosce alle lavoratrici un **congedo di maternità obbligatorio e retribuito** della durata complessiva di **cinque mesi** (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, a scelta della lavoratrice e se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto).

Tale congedo spetta, sempre per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore (articolo 26 del D.Lgs. 151/2001).

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. 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 (articolo 26, commi 2 e 3, del D.Lgs. 151/2001).

Nel caso in cui la lavoratrice, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto all'indennità (articolo 26, comma 4, del D.Lgs. 151/2001).

In caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi (articolo 26, comma 6, del D.Lgs. 151/2001).

Tali congedi (retribuito e non retribuito) spettano, alle medesime condizioni, al lavoratore, nel caso in cui non sia stato richiesto, per specifici motivi, dalla lavoratrice (articolo 31 del D.Lgs. 151/2001).

---

<sup>5</sup> D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53".

<sup>6</sup> Per lavoratrici e lavoratori si intendono, salvo sia altrimenti specificato, i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperative (articolo 2 del D.Lgs. 151/2001; circolare INPS n. 41/2006). Inoltre, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 61/2000 ed, in particolare, del principio di non discriminazione, beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal D.Lgs. 151/2001 (articolo 60 del D.Lgs. 151/2001).

L'ordinamento tutela anche la maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, riconoscendo (articoli 66 e ss. del D.Lgs. 151/2001) un'indennità giornaliera corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto. Tale indennità è riconosciuta anche in caso di adozione e affidamento. Alle stesse viene anche riconosciuto il congedo parentale in precedenza richiamato, anche in caso di adozioni e affidamenti, fino al raggiungimento di determinate età da parte del minore (*vedi infra*).

Si ricorda, inoltre, che la L. 104/2006 ha esteso, dal 1° aprile 2006, la tutela previdenziale relativa alla maternità alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei **dirigenti** che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati. Da tale data, i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo per l'assicurazione per la maternità sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente (nella misura prevista dall'art. 79, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001) in considerazione dei diversi settori produttivi<sup>7</sup>.

In merito al **trattamento economico per congedo di maternità**, ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs. 151/2001 le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione<sup>8</sup> per tutto il periodo di congedo di maternità. La contrattazione collettiva può inoltre prevedere un'integrazione (a carico dell'azienda) dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS. L'indennità decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro ed è corrisposta, secondo specifiche modalità e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie (articolo 22, comma 2, del D.Lgs. 151/2001).

Per quanto concerne il **trattamento previdenziale per congedo di maternità**, ai sensi dell'articolo 25 del D.Lgs. 151/2001 non è richiesta, **in costanza di rapporto di lavoro**, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa, mentre i periodi corrispondenti al congedo di maternità (astensione obbligatoria di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001) verificatisi **al di fuori del rapporto di lavoro** sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata.

## Congedo di paternità (artt. 5 e 6)

Gli **articoli 5 e 6** intervengono sulla disciplina del **congedo di paternità**, modificando quanto disposto in materia dagli articoli 28 e 31 del D.Lgs. 151/2001.

Le disposizioni danno attuazione al **criterio direttivo di cui alla lettera g)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega che prevede, tra l'altro, una maggiore flessibilità dei **congedi obbligatori e parentali**, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

---

<sup>7</sup> V. al riguardo la circolare INPS n. 76/2006.

<sup>8</sup> Per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsirettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo per maternità.

In particolare:

- si prevede che il padre possa usufruire del **congedo di paternità** 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, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, **anche se la madre è una lavoratrice autonoma** (con diritto all'indennità di maternità) (**articolo 5, comma 1, lett. a), cpv. "1-bis"**). In tali casi, al **padre lavoratore autonomo** è riconosciuta (previa domanda all'INPS, che provvede d'ufficio agli accertamenti necessari all'erogazione dell'indennità, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente) l'indennità di maternità spettante alle lavoratrici autonome, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua (**articolo 5, comma 1, lett. a), cpv. "1-ter"**).

*Sarebbe opportuno specificare se tale estensione riguardi o meno anche le ipotesi di adozione e affidamento anche alla luce della sentenza n. 385 dell'11-14 ottobre 2005, con la quale la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 72 del D.Lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevede, per il caso di adozione o affidamento, che il libero professionista possa chiedere l'indennità qualora non l'abbia richiesta la libera professionista (sul punto, cfr. i successivi articoli 15, 18 e 20).*

*Si segnala, inoltre, che una disposizione di contenuto analogo è prevista, sempre con riferimento alla medesima indennità di cui all'articolo 66 del richiamato D.Lgs. 151/2001 e a beneficio del padre lavoratore autonomo, anche dagli articoli 15 e 16, comma 1, lettera a), dello schema di decreto in esame.*

- si specifica che il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero richiesto in caso di adozione internazionale, possa essere utilizzato dal padre **anche se la madre non è una lavoratrice** (la normativa vigente riconosce questa possibilità al lavoratore solo nel caso di madre lavoratrice) (**articolo 6**).

### ***Il congedo di paternità***

L'**articolo 28** del D.Lgs. 151/2001, riconosce il **congedo di paternità**, ossia il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni previste per il congedo di maternità (articolo 29 del D.Lgs. 151/2001).

Inoltre, l'**articolo 4, comma 24, lettera a), della L. 92/2012** ha previsto la misura sperimentale, per gli anni 2013-2015, dell'obbligo per il padre lavoratore dipendente,

entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di **astensione dal lavoro per un giorno**. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Per questi giorni di astensione viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre, un'indennità pari al 100% della retribuzione per il giorno di astensione obbligatorio sopra indicato. Il padre lavoratore deve dare preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro con un preavviso di almeno quindici giorni.

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre (articolo 1 del D.M. 22 dicembre 2012), inoltre i congedi obbligatorio e facoltativo non possono essere frazionati ad ore (articolo 3 del D.M. 22 dicembre 2012).

Infine, in base a quanto disposto dall'**articolo 31 del D.Lgs. 151/2001**, il congedo di maternità previsto in caso di **adozione** sia nazionale che internazionale (ex art. 26, c. 1-3, D.Lgs. 151/2001) che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. Ugualmente si applica anche al padre lavoratore la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 26, prevista per il periodo di permanenza all'estero in caso di adozione internazionale.

## **Congedo parentale (artt. 7-10)**

Gli **articoli da 7 a 10** intervengono sulla disciplina dei **congedi parentali**, modificando quanto disposto in materia dagli articoli da 32 a 34 e dall'articolo 36 del D.Lgs. 151/2001.

Le disposizioni danno attuazione ai **criteri direttivi di cui alle lettere g) e h)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che prevedono, tra l'altro:

- una maggiore flessibilità dei **congedi obbligatori e parentali**, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese (**lett. g)**);
- il riconoscimento della possibilità di fruizione dei **congedi parentali in modo frazionato** e il rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (**lett. h)**).

In particolare:

- il periodo massimo di fruibilità viene **esteso** dall'ottavo **al dodicesimo anno di vita del bambino (articolo 7, comma 1, lett. a)**). Lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento (**articolo 10, comma 1, lett. a)**) e di prolungamento del congedo parentale in presenza di figlio minore portatore di handicap (**articolo 8)**);
- viene **esteso**, anche nei casi di adozione e affidamento, dal terzo **al sesto anno** di vita del bambino (o entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia) il periodo di **indennizzo** previsto, nella misura del 30%, per l'utilizzo del congedo parentale (**articolo 9, comma 1, lett. a) e articolo 10, comma 1, lett. b)**). Viene inoltre specificato che la suddetta indennità

possa essere percepita per periodi ulteriori (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), ma **non oltre l'ottavo** anno di vita del bambino (**articolo 9, comma 1, lett. b**);

- in caso di mancata regolamentazione della modalità di fruizione su base oraria da parte dei contratti collettivi (**anche aziendali**), viene prevista la possibilità per ciascun genitore di scegliere tra la **fruizione giornaliera o oraria**; la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto in esame (**articolo 7, comma 1, lett. b**);

*Sembrerebbe opportuno specificare se le disposizioni operanti in caso di mancanza della regolamentazione contrattuale si applicano anche al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, per i quali, in base a quanto disposto dall'articolo 32, comma 1-bis, del D.Lgs. 151/2001, la disciplina collettiva deve prevedere, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo, "al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali".*

- viene **ridotto il termine di preavviso** per la richiesta del congedo: da 15 giorni si passa a **5** per il congedo giornaliero e a **2** per quello su base oraria (**articolo 7, comma 1, lett. c**).

### ***I congedi parentali***

I **congedi parentali** si traducono nell'**astensione facoltativa dal lavoro** della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore, ai sensi dell'**articolo 32 del D.Lgs. 151/2001**, ha diritto di astenersi dal lavoro nei **primi 8 anni di vita del bambino**, con un limite complessivo **massimo di 10 mesi**.

Tale diritto spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi (in quest'ultimo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi);
- nel caso in cui vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Salvi casi di oggettiva impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso non inferiore 15 giorni (con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo).

Lo stesso articolo 32 (così come modificato dall'articolo 1, comma 339, della L. 228/2012<sup>9</sup>) ha attribuito alla contrattazione collettiva di settore il potere di stabilire le modalità di **fruizione del congedo parentale su base oraria**, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo sono previste dalla disciplina collettiva per il personale del comparto sicurezza e difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali.. Oltre a ciò, è stato precisato in ordine al periodo di preavviso da osservare ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, che, restando fermo il periodo quindicinale per il preavviso debba essere indicato l'inizio e la fine del periodo di congedo ed è stato previsto che il lavoratore e il datore di lavoro possano mantenersi in contatto durante il periodo di congedo, al fine di concordare adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

L'**articolo 33 del D.Lgs. 151/2001** dispone che per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata<sup>10</sup> la lavoratrice madre (o, in alternativa, il lavoratore padre) ha 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 previsti dall'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. In alternativa al prolungamento del congedo, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, possono essere fruiti i riposi giornalieri retribuiti di due ore (ex art. 42, c. 1, D.Lgs. 151/2001).

Per quanto concerne l'**indennizzo riconosciuto per i periodi di congedo parentale**, si ricorda che l'**articolo 34 del D.Lgs. 151/2001** riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori, fino al terzo anno di vita del bambino, un'**indennità pari al 30% della retribuzione**, per un **periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi**. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% 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. L'indennità per congedo parentale non spetta ai lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendano una nuova attività lavorativa.

---

<sup>9</sup> Le modifiche sono state apportate per il recepimento della direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale.

<sup>10</sup> In base a quanto previsto dall'art. 4, c. 1, della L. 104/1992, richiamato dall'art. 33 del D.Lgs. 151/2001, gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua sono effettuati dalle ASL mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1 della L. 295/1990.

## Indennità di maternità (artt. 3, 13-20)

Gli **articoli 3 e da 13 a 20** intervengono sulla disciplina dell'**indennità di maternità**, modificando quanto disposto in materia dagli articoli 24, 64, 66, 67, 70, 71 e 72 del D.Lgs. 151/2001.

Le disposizioni danno attuazione al **criterio direttivo di cui alle lettere a) e b)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che prevedono:

- la ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'**indennità di maternità**, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici (**lett. a)**);
- l'estensione alle lavoratrici madri "parasubordinate" del **diritto alla prestazione di maternità anche in assenza del versamento dei contributi** da parte del datore di lavoro (c.d. principio di automaticità della prestazione) (**lett. b)**).

Per quanto riguarda, in primo luogo, le **lavoratrici dipendenti**, si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nel caso, attualmente escluso dalla normativa vigente (art. 24 del D.Lgs. 151/2001), di **risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa**, derivante da **colpa grave della lavoratrice**, che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità<sup>11</sup> (**articolo 3<sup>12</sup>**).

Altre modifiche riguardano la disciplina vigente per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole, per le libere professioniste e per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie.

### Lavoratrici autonome

Più nel dettaglio, per le **lavoratrici autonome e imprenditrici agricole e per le libere professioniste (articoli 14-20)**:

- viene esteso alle lavoratrici autonome e imprenditrici agricole il diritto all'indennità di maternità anche nel caso di **adozione e affidamento** con le

<sup>11</sup> Al riguardo, si ricorda che l'articolo 54 del decreto legislativo n.151/2001 sancisce il divieto di licenziamento delle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino. Il divieto di licenziamento non si applica in caso di:

- colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (lett. a));
- cessazione dell'attività dell'azienda (lett. b));
- ultimazione della prestazione o di scadenza del termine contrattuale (lett. c));
- esito negativo della prova (lett. d)).

L'articolo 24 del decreto legislativo n.151 del 2001 attualmente dispone che in caso di licenziamento l'indennità di maternità è corrisposta nei soli casi di cui alle lettere b) e c).

<sup>12</sup> L'articolo in questione dà attuazione a quanto disposto dalla Corte costituzionale che, con sentenza n. 405 del 3-14 dicembre 2014, ha dichiarato illegittimo l'art. 24, c. 1, del D.Lgs. 151/2001, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, consistente in colpa grave della lavoratrice (art. 54, c. 3, lett. a), del medesimo decreto legislativo.

stesse regole e condizioni previste per le altre lavoratrici<sup>13</sup> e sulla base di idonea documentazione (**articoli 16, comma 1, lett. b) e 20, comma 1, lett. a)**<sup>14</sup>). Specifiche modalità di presentazione della relativa domanda sono disposte per le libere professioniste (**articolo 20, comma 1, lett. b)**);

- in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre, al **padre lavoratore autonomo o libero professionista** è riconosciuta (previa domanda all'INPS, corredata da certificazione attestante le condizioni previste, ex **articoli 16, comma 1, lett. a) e 19**<sup>15</sup>) l'indennità cui hanno diritto le lavoratrici autonome e le libere professioniste<sup>16</sup>, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per la parte residua (**articoli 15 e 18**).

Tale disposizione attua quanto previsto dalla Corte costituzionale con la sentenza 385/2005, la quale ha dichiarato l'illegittimità degli articoli 70 e 72 del D.Lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevedono che il libero professionista possa richiedere l'indennità qualora non l'abbia richiesta la libera professionista.

*Si segnala, peraltro, che non viene esplicitamente previsto che tale indennità spetti al lavoratore autonomo o libero professionista anche in caso di adozione e affidamento (sul punto, cfr. l'articolo 5).*

### **Lavoratrici iscritte alla Gestione separata**

**Per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza si prevede (articolo 13):**

---

<sup>13</sup> Attualmente, la disciplina relativa all'indennità di maternità per le lavoratrici autonome in caso di adozione e affidamento è diversa rispetto a quella prevista per le altre lavoratrici: sulla base di quanto previsto dall'art. 67, c. 2, del D.Lgs. 151/2001, in caso di adozione o di affidamento, la lavoratrice autonoma ha diritto all'indennità di maternità (per 3 mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia) a condizione che il bambino non abbia superato i 6 anni di età, mentre tale limitazione non opera nel caso di lavoratrice dipendente, alla quale il congedo di maternità in caso di adozione sia nazionale che internazionale, spetta per un periodo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione (art. 26 del D.Lgs. 151/2001).

<sup>14</sup> Si segnala che tale disposizione recepisce quanto stabilito dalla Corte costituzionale con sentenza 371/2003. Con la richiamata sentenza la Corte ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 72 del D.Lgs. 151/2001 nella parte in cui non prevede che nel caso di adozione internazionale l'indennità di maternità spetti nei tre mesi successivi all'ingresso del minore adottato o affidato, anche se abbia superato i sei anni di età.

<sup>15</sup> Si prevede che l'abbandono venga dichiarato dal padre attraverso dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (ex art. 47 del D.P.R. 445/2000).

<sup>16</sup> Tale indennità giornaliera, spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi alla stessa, per le lavoratrici autonome e imprenditrici agricole è pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, in relazione all'anno precedente il parto (art. 66 del D.Lgs. 151/2001), mentre per le libere professioniste l'importo è 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 (art. 70 del D.Lgs. 251/2001).

- che il diritto all'indennità di maternità spettante alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata in caso di **adozione e affidamento** venga corrisposto per i **cinque mesi** successivi all'ingresso effettivo del minore in famiglia, secondo condizioni e modalità stabilite con decreto interministeriale, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della L. 449/1997, in materia di entità del contributo dovuto per gli iscritti alla Gestione separata INPS <sup>17</sup> (**articolo 13, comma 1, cpv. "Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti)");**  
Al riguardo, si fa presente che la norma è volta a recepire quanto già disposto dalla Corte costituzionale con sentenza n. 257/2012<sup>18</sup>
- l'estensione del **principio della automaticità dell'indennità di maternità**, che spetta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente (**articolo 13, comma 1, cpv. "Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni)");**

### ***L'indennità di maternità***

L'**indennità di maternità** è disciplinata dall'**articolo 22 del D.Lgs. 151/2001**, ai sensi del quale le lavoratrici hanno diritto ad un'**indennità giornaliera pari all'80%** della retribuzione<sup>19</sup> per tutto il periodo di congedo di maternità. La contrattazione collettiva può inoltre prevedere un'integrazione (a carico dell'azienda) dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

L'indennità decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro ed è corrisposta, secondo specifiche modalità e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione

<sup>17</sup> L'articolo 59, comma 16, della L. 449/1997 è intervenuto sull'entità del contributo dovuto per gli iscritti alla Gestione separata INPS, disponendone un incremento a decorrere dal 1° gennaio 1998, pari a 1,5 punti percentuali e a ulteriori 0,5 punti ogni biennio fino al conseguimento della misura complessiva del 19% (il primo di tali incrementi opera a partire dal 1° gennaio 2000; il processo si conclude, dunque, il 1° gennaio 2028). Tali aumenti sono stati posti soltanto per i soggetti che non sono iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie. Si ricorda che le richiamate aliquote sono state successivamente rimodulate da una serie di interventi legislativi (da ultimo, dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera g), del D.L. 83/2012, che ha modificato l'articolo 2, comma 57, della L. 92/2012). Riguardo all'aliquota di computo, il richiamato comma 16 ha altresì previsto che essa sia maggiorata rispetto a quella di finanziamento di 2 punti percentuali, nei limiti di una complessiva aliquota di computo di 20 punti percentuali. Lo stesso comma ha inoltre istituito, per la richiamata Gestione separata, un'ulteriore aliquota contributiva (pari allo 0,5%) per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione ai soggetti iscritti della tutela relativa alla maternità, agli assegni al nucleo familiare e alla malattia in caso di degenza ospedaliera. La disciplina della tutela per malattia in caso di degenza ospedaliera, nei limiti delle risorse derivanti dallo specifico gettito contributivo e in relazione al reddito individuale, è stata demandata ad un apposito decreto interministeriale. Con il D.M. 12 gennaio 2001 sono stati definiti i criteri per la corresponsione dell'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera. Si ricorda, infine, che analoga disposizione è contenuta nell'articolo 84 del D.Lgs. 151/2001.

<sup>18</sup> Con la sentenza richiamata, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, del D.Lgs. 151/2001, come integrato dal richiamo al DM 4 aprile 2002, nella parte in cui, relativamente alle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, prevede l'indennità di maternità per un periodo di tre mesi anziché di cinque mesi.

<sup>19</sup> Per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo per maternità.

delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie (articolo 22, comma 2, del D.Lgs. 151/2001).

Alle **lavoratrici autonome**, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, alle imprenditrici agricole a titolo principale e alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (di cui alla L. 250/1958) è corrisposta, ai sensi dell'articolo 66 del D.Lgs. 151/2001, una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto. L'indennità è corrisposta, per le coltivatrici dirette, colone e mezzadre e le imprenditrici agricole, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, in misura pari all'80% della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, in relazione all'anno precedente il parto. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, in misura pari all'80% del salario minimo giornaliero. Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne l'indennità è corrisposta (articolo 68 del D.Lgs. 151/2001) per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, in misura pari all'80% della misura giornaliera del salario convenzionale (così come previsto dall'articolo 10 della L. 250/1958).

Per quanto riguarda le **lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'INPS**, il DM 12 luglio 2007 ha esteso loro la disciplina relativa al congedo e all'indennità di maternità anche. Si ricorda, inoltre, che nel caso in cui le stesse lavoratrici abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore, hanno diritto all'indennità di maternità per un periodo di 5 mesi (anziché di 3 mesi).

Per quanto concerne il **principio generale dell'automatismo delle prestazioni previdenziali e assistenziali**, questo è sancito dall'articolo 2116 del codice civile<sup>20</sup>, per cui le prestazioni spettano al lavoratore anche quando i contributi dovuti non siano stati effettivamente versati. Pur trattandosi di una regola di principio (che, secondo consolidata giurisprudenza, trova applicazione a prescindere da qualsiasi richiamo esplicito, essendo semmai necessaria una disposizione esplicita per derogare al principio stesso<sup>21</sup>), essa tuttavia opererebbe per i lavoratori subordinati, ma non anche per i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS e per gli autonomi.

Con sentenza n. 941 del 12 dicembre 2013 il Tribunale di Bergamo ha però argomentato che se è vero che la non applicabilità del principio di automatismo delle prestazioni abbia una sua coerenza nei casi di rapporti di lavoro autonomo, come ad esempio per i professionisti (in questi casi, infatti, l'obbligo di pagamento della contribuzione previdenziale grava sui lavoratori stessi assicurati e sui quali ovviamente non può che ricadere la conseguenza dell'eventuale omesso versamento), nel caso di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o di collaborazione a progetto, in cui tutta una serie di elementi (i contributi versati da parte del committente anche per la

---

<sup>20</sup> Si ricorda che ai sensi dell'articolo 2116 c.c., le prestazioni previdenziali ed assistenziali obbligatorie sono dovute al lavoratore (subordinato) anche quando l'imprenditore non abbia versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali. Nel caso in cui, secondo tali disposizioni, gli istituti di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non siano tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al lavoratore.

<sup>21</sup> In tal senso, vedi, per tutte, Cassazione n. 7602/2003, n. 18720/2004, n. 5767/2002, n. 460/2001.

quota a carico del lavoratore, l'assimilazione ai fini fiscali dei redditi da collaborazione a quelli da lavoro dipendente e la mancanza di una modalità per costringere il committente a versare i contributi) prefigurano un sistema speculare a quello previsto per i lavoratori dipendenti, "la mancata applicazione del principio dell'automaticità delle prestazioni potrebbe costituire una violazione dell'art. 3 della Costituzione, trattando situazioni che allo stesso modo meritano tutela, in modo irragionevolmente diverso". Sulla base di ciò, è stato ritenuto applicabile anche ai collaboratori coordinati e continuativi e a quelli a progetto iscritti alla gestione separata dell'INPS l'accREDITAMENTO automatico dei contributi previdenziali non versati dal committente.

### **Lavoro notturno (art. 11)**

L'**articolo 11** amplia la categoria di lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere **lavoro notturno**, prevista dall'articolo 53 del D.Lgs. 151/2001, inserendo tra queste anche 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.

La disposizione dà attuazione al criterio direttivo di cui alla **lettera g)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che dispone la ricognizione delle disposizioni in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**, per favorire, tra l'altro, le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese.

In linea generale, per **lavoro notturno** si intende quello svolto in un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino (art. 1, c. 2, del D.Lgs. 66/2003).

Nello specifico, l'**articolo 53 del D.Lgs. 151/2001** prevede il divieto di **adibire le donne al lavoro notturno** (dalle ore 24 alle ore 6) dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni (o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa);
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992.

*Si segnala che l'articolo 18-bis del decreto legislativo n. 66 del 2003 stabilisce che sia punito con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro chi, nelle fattispecie richiamate dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 151 del 2001, adibisce lavoratrici 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. Al riguardo, occorre valutare se*

*sia possibile estendere la suddetta sanzione penale anche alla nuova fattispecie introdotta dalla disposizione in esame.*

## **Dimissioni (art. 12)**

L'**articolo 12**, attraverso una modifica dell'articolo 55 del D.Lgs. 151/2001, dispone che, in caso di **dimissioni volontarie**, l'obbligo di preavviso viene meno nel solo caso in cui le dimissioni sono presentate **durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento**, ossia (come previsto dall'articolo 54, comma 1, del D.Lgs. 151/2001) dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti in caso di congedo di maternità, nonché **fino al compimento di un anno di età del bambino**<sup>22</sup>.

Si ricorda che, in base a quanto disposto dall'**articolo 54 del D.Lgs. 151/2001**, le **lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino**. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di colpa grave da parte della lavoratrice; di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta; di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; di esito negativo della prova. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, né essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo salvo specifiche eccezioni. Il successivo **articolo 55** prevede che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice abbia diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Tale previsione riguarda anche il padre lavoratore e si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Il comma 4 (come modificato dall'articolo 4, comma 16, della L. 92/2012), prevede, inoltre, che 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 dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando o dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento) devono essere **convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro** e delle politiche sociali competente per territorio. Tale obbligo di convalida, che costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro, opera anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

---

<sup>22</sup> La disposizione pare volta a risolvere un dubbio interpretativo, dando seguito a quanto già chiarito dal MLPS con l'interpello n. 28/2014 del 7 novembre 2014, secondo cui "In ordine alla questione circa l'obbligo di preavviso nel caso di dimissioni, l'art. 55, comma 5, stabilisce che "nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso". La disposizione, sebbene faccia riferimento all'articolo 55 nel suo complesso, è evidentemente riferita all'ipotesi di "dimissioni" presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino. Ciò in considerazione del fatto che le modifiche relative all'estensione temporale da 1 a 3 anni riguardano esclusivamente la procedura di convalida delle dimissioni stesse".

In tutti i casi di dimissioni richiamati dall'articolo 55, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti al **preavviso** (ai sensi del comma 5 dello stesso articolo 55).

La L. 92/2012 (articolo 4, commi 17-23) ha introdotto, poi, alcune **modalità alternative di convalida**, al rispetto delle quali viene subordinata l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto:

- convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva (comma 17);
- sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità di cui all'articolo 21 della L. 264/1949<sup>23</sup> (comma 18).

Qualora non si proceda alla convalida di cui al comma 17 o alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro il termine di sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva (comma 19).

La comunicazione dell'invito deve essere recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta (comma 20).

Nel suddetto termine di sette giorni dalla ricezione dell'invito, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore hanno facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale, offrendo le proprie prestazioni al datore di lavoro. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca (comma 21).

Le dimissioni sono inefficaci qualora, in mancanza della convalida o della sottoscrizione (di cui ai citati commi 17 e 18), il datore di lavoro non trasmette alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale (comma 22).

Infine, è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 ad euro 30.000 nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto costituisca reato. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro, con applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni della legge 689/1981<sup>24</sup> (comma 23).

Da ultimo, sulla materia è intervenuto l'**articolo 7, comma 5, lettera d), n. 1), del D.L. 76/2013**, che ha esteso le tutele introdotte dall'articolo 4, commi da 16 a 23, della L. 92/2012, ai lavoratori e alle lavoratrici con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, ovvero con contratti di associazione in partecipazione (di cui all'articolo 2549, secondo comma, c.c.).

---

<sup>23</sup> I datori di lavoro sono tenuti a comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi, quando si tratta di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

<sup>24</sup> "Modifiche al sistema penale".

## Disposizioni in vigore (art. 21)

L'**articolo 21** opera (in attuazione del criterio direttivo di cui alla **lettera g)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che prevede, tra l'altro, la ricognizione delle disposizioni in materia di **tutela e sostegno della maternità e della paternità**) una risistemazione testuale dell'articolo 85 del D.Lgs. 151/2001 che contiene un elenco delle disposizioni che rimangono in vigore dopo l'emanazione del medesimo D.Lgs. 151/2001. L'articolo 21 aggiorna il suddetto elenco, eliminando dallo stesso le disposizioni abrogate nel frattempo.

Più specificamente:

- si abrogano le disposizioni di cui alle lettere *m)* e *z)* del comma 1 del richiamato articolo 85 (concernenti, rispettivamente, la lettera *d)* del comma 1 dell'articolo 4 del D.L. 325/1987<sup>25</sup>, che prevede la dimissioni dai corsi per l'accesso ai ruoli della Polizia di Stato per gli allievi, e gli agenti di polizia ausiliari, che siano stati per qualsiasi motivo assenti dal corso per più di 30 giorni, anche non consecutivi, ovvero 40 giorni se l'assenza è stata determinata da infermità contratta durante il corso; e l'articolo 18 del D.Lgs. 135/1999, che prevede l'interruzione volontaria della gravidanza<sup>26</sup>);
- modificando la lettera *h)* del comma 2, si dispone che rimanga in vigore il D.M. 10 settembre 1998, che aggiorna il D.M. 6 marzo 1995 concernente l'aggiornamento del D.M. 14 aprile 1984 recante protocolli di accesso agli esami di laboratorio e di diagnostica strumentale per le donne in stato di gravidanza ed a tutela della maternità, in luogo, appunto del citato D.M. 6 marzo 1995.

## Telelavoro (art. 22)

L'**articolo 22** – in attuazione di quanto previsto dal criterio direttivo di cui alla **lettera d)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che prevede l'incentivazione di accordi collettivi intesi a facilitare la **flessibilità dell'orario di lavoro** e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità di genitore, l'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al **telelavoro** – introduce benefici per i datori di lavoro privato che facciano ricorso al telelavoro per motivi connessi ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi: in questi casi i lavoratori ammessi al telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti per l'applicazione di particolari normative o istituti

---

<sup>25</sup> Il D.L. 325/1987 è stato abrogato dall'articolo 2268, comma 1, n. 843, del D.Lgs. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare), a decorrere dall'8 ottobre 2010.

<sup>26</sup> Il D.Lgs. 135/1999 è stato abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2004, dall'articolo 183 del D.Lgs. 196/2003 (Codice in materia di dati personali).

### **Telelavoro: la disciplina vigente**

Il **telelavoro** non si qualifica come un'autonoma tipologia contrattuale, quanto, piuttosto, come una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, potendo anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Il telelavoro può configurarsi come un'attività di lavoro autonomo, quando il telelavoratore fornisce servizi in piena autonomia; di lavoro parasubordinato, quando il telelavoratore presta la sua opera continuativamente nei confronti di un committente ma è comunque libero di organizzare la propria attività; di lavoro subordinato, quando, anche se in luogo diverso dalla sede dell'unità produttiva, il telelavoratore presta la sua attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, senza alcuna autonomia.

Nel **settore privato** il telelavoro è disciplinato, in recepimento dell'Accordo Quadro Europeo del 16 luglio 2002, **dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004**, diretto a stabilire una regolamentazione generale a livello nazionale dell'istituto. Alla contrattazione collettiva è affidata la possibilità di adeguare od integrare i principi e i criteri definiti nell'Accordo.

L'Accordo prevede che il telelavoro consegua ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, e non incide sullo *status* del telelavoratore. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, inoltre, si dispone che il telelavoratore fruisca dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa, nonché delle identiche tutele previste dalla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel **settore pubblico**, il telelavoro è disciplinato dal **D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70**, recante il Regolamento di disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 191/1998, e dall'**Accordo-quadro del 23 marzo 2000**. Anche per il settore pubblico è previsto che il ricorso al telelavoro debba consentire al lavoratore pari diritti ed opportunità rispetto ai lavoratori che operano in sede.

In particolare, l'articolo 3, comma 2, del D.P.R. 70 stabilisce che il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un **progetto generale** in cui sono indicati: gli obiettivi, le attività interessate, le tecnologie utilizzate ed i sistemi di supporto, le modalità di effettuazione secondo principi di ergonomia cognitiva, le tipologie professionali ed il numero dei dipendenti di cui si prevede il coinvolgimento, i tempi e le modalità di realizzazione, i criteri di verifica e di aggiornamento, le modificazioni organizzative ove necessarie, nonché i costi e i benefici, diretti e indiretti.

Il progetto deve definire (articolo 3, comma 4) la tipologia, la durata, le metodologie didattiche, le risorse finanziarie degli interventi di formazione e di aggiornamento, anche al fine di sviluppare competenze atte ad assicurare capacità di evoluzione e di adattamento alle mutate condizioni organizzative, tecnologiche e di processo.

Ai sensi del successivo articolo 4, comma 1, del D.P.R. 70, l'Amministrazione assegna il dipendente al telelavoro sulla base di **criteri** previsti dalla contrattazione collettiva, che, fra l'altro, consentano di **valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro**.

Inoltre, l'articolo 3, comma 5, dell'Accordo-quadro dispone, nell'ambito di ciascun comparto, la facoltà, per la contrattazione, di disciplinare gli aspetti strettamente legati alle specificità del comparto e, in particolare: criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione; criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica; forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso; iniziative di formazione legate alla specificità del comparto.

Il successivo articolo 4 stabilisce, nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui all'articolo 3 del D.P.R. 70, che l'Amministrazione di riferimento deve assegnare, con specifiche procedure, posizioni di telelavoro ai lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni, alle condizioni previste dal progetto, con priorità per coloro che già svolgano le relative mansioni o abbiano esperienza lavorativa in mansioni analoghe a quelle richieste, tale da consentire di operare in autonomia nelle attività di competenza.

Sono inoltre previsti particolari criteri di scelta da utilizzare in caso di richieste in esubero, e precisamente: situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate; maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

Da ultimo, il legislatore è intervenuto sulla materia con la **L. 183/2011** (Stabilità 2012), **articolo 22, comma 5**, che reca alcune **misure intese a favorire il ricorso al telelavoro**, anche con specifico riferimento ai disabili e ai lavoratori in mobilità. In particolare, prevede:

- che i benefici concessi dalla normativa vigente al fine di promuovere e incentivare azioni volte a **conciliare tempi di vita e tempi di lavoro** (art.9, c. 1, lettera a), della L. 53/2000, possano essere riconosciuti anche in caso di telelavoro in forma di contratto a termine o reversibile;
- che gli obblighi in materia di **assunzioni obbligatorie e quote di riserva** possano essere adempiuti anche utilizzando il telelavoro;
- che fra le **modalità di assunzione** che possono costituire oggetto delle convenzioni di integrazione lavorativa (di cui all'articolo 11 della legge 68/1999<sup>27</sup>) sono incluse anche le assunzioni con contratto di telelavoro;
- al fine di facilitare il reinserimento dei lavoratori in mobilità, che le offerte di lavoro ad essi rivolte comprendono anche ipotesi di attività lavorative in forma di telelavoro, anche reversibile.

### **Congedo per le vittime di violenza di genere (art. 23)**

In attuazione del criterio direttivo di cui alla **lettera h)** dell'articolo 1, comma 9, della legge delega, che prevede l'introduzione di **congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere** (certificati dai servizi sociali del comune di residenza), l'**articolo 23** dispone che le dipendenti, pubbliche e private, inserite in **percorsi di protezione relativi alla violenza di genere**, debitamente certificati, possono astenersi dal lavoro, per motivi legati al suddetto percorso, per un periodo massimo di tre mesi, senza alcuna decurtazione della retribuzione (il periodo di astensione è comunque computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del TFR). Il termine di preavviso per la fruizione del

---

<sup>27</sup> L'articolo 11 della L. 68/1999 prevede che, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

congedo è di sette giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Il periodo di tre mesi può non essere continuativo in quanto può essere utilizzato su base oraria o giornaliera, distribuito nell'arco temporale di tre anni; in caso di mancata regolamentazione della modalità di fruizione del congedo da parte dei contratti collettivi la dipendente può scegliere tra la fruizione oraria o giornaliera.

Lo stesso diritto è riconosciuto alle collaboratrici a progetto inserite nei suddetti percorsi di protezione, il cui rapporto contrattuale rimane sospeso per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Alla lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in appositi percorsi è riconosciuto il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale) che potrà ritornare nuovamente a tempo pieno solo su richiesta della lavoratrice.

Vengono fatte salve le disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

*Per quanto concerne l'ambito di applicazione della disposizione in oggetto, si fa presente che, per le lavoratrici dipendenti nel settore privato, si fa riferimento esclusivamente alle dipendenti da soggetti imprenditori<sup>28</sup> (mentre tale specificazione non è prevista per le collaboratrici, limitandosi la norma a fare riferimento esclusivamente a quelle a progetto).*

In attuazione degli impegni presi con la recente ratifica della Convenzione di Istanbul (legge n. 77 del 2013) ed in sinergia con le politiche dell'Unione Europea, il decreto legge n. 93 del 2013, all'articolo 5, ha previsto l'adozione da parte del Ministro delegato per le pari opportunità di un **Piano di azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere** per affrontare in modo organico e in sinergia con i principali attori coinvolti a livello centrale e territoriale il fenomeno della violenza contro le donne. Tale Piano **non** è stato ancora **adottato**.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dal richiamato articolo 5, il successivo articolo 5-bis destina un **finanziamento**, di natura permanente, nell'ambito del Piano, al potenziamento delle **forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli attraverso il rafforzamento della rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e delle case rifugio**: a tal fine il Fondo per le pari opportunità è incrementato di 10 milioni annui a decorrere dal 2015.

Le risorse per il rafforzamento della citata rete dei servizi territoriali sono ripartite annualmente dal Ministro per le pari opportunità, d'intesa con la Conferenza Stato-Regioni, sulla base di una serie di criteri:

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

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

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

---

<sup>28</sup> Al riguardo merita evidenziare che le stime degli oneri previsti nella relazione tecnica appaiono riferite all'intera platea delle lavoratrici dipendenti.

d) 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.

Il **DPCM 24 luglio 2014** ha provveduto, in fase di prima attuazione, a ripartire tra le Regioni e le Province autonome le risorse stanziare per gli anni 2013 e 2014. L'art. 3, c. 4, del DPCM, ha previsto che con successiva intesa da sancire in sede di conferenza unificata siano stabiliti, entro il 2014, i requisiti minimi necessari che i centri antiviolenza e le case rifugio devono possedere anche per poter accedere al riparto delle risorse finanziarie. In attuazione di tale previsione è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 18 febbraio 2015 l'Intesa siglata il 27 novembre 2014.

Si dispone, inoltre, che i centri antiviolenza e le case rifugio operino in maniera integrata con la rete dei servizi socio-sanitari e assistenziali territoriali e che le regioni destinatarie delle risorse debbono presentare al Ministro per le pari opportunità, entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulle iniziative adottate nell'anno precedente utilizzando tali risorse. Sulla base delle suddette relazioni, il Ministro per le pari opportunità presenta alle Camere, entro il 30 giugno di ogni anno, una relazione sullo stato di utilizzo delle risorse stanziare.

### **Destinazione di risorse (art. 24)**

L'**articolo 24** destina, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, alla **promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata**, una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, secondo criteri e modalità fissati con apposito decreto interministeriale. Il decreto interministeriale è chiamato a definire anche ulteriori interventi in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche attraverso l'**elaborazione di linee guida**, volte a favorire la stipula di contratti aziendali, a cui provvede un'apposita **cabina di regia** (ai cui componenti non spetta alcun compenso o gettone di presenza), presieduta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con l'ulteriore compito di coordinare le attività di monitoraggio dei suddetti interventi. All'elaborazione delle richiamate linee guida e al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio si provvede con le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### ***Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello***

Lo **sgravio contributivo dei contratti di produttività** è stato previsto dall'articolo 1, commi 67 e 68 della L. 247/2007, originariamente in via sperimentale, con effetto dal 1° gennaio 2008, e poi tradotto in forma strutturale dall'articolo 4, commi 28-29, della L. 92/2012. In particolare, il comma 67 ha previsto, attraverso l'istituzione di un apposito **Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello**, la concessione di uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della L. 153/1969 (che

disciplina la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi), costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali (ovvero di secondo livello) caratterizzate da incertezza della corresponsione o dell'ammontare e correlazione, stabilita dal contratto medesimo, tra la struttura della quota di retribuzione e la misurazione di incrementi di produttività, qualità, nonché altri elementi di competitività, assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Tale sgravio, fruibile su domanda delle imprese, è concesso sulla base dei seguenti criteri: importo annuo complessivo delle erogazioni in oggetto ammesse allo sgravio entro il limite massimo del 5% della retribuzione contrattuale percepita; determinazione dello sgravio, con riferimento alla quota di erogazioni di cui al precedente richiamo, nella misura di 25 punti percentuali; determinazione dello sgravio, sempre con riferimento alla quota di erogazioni relative all'importo annuo complessivo in misura pari ai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro sulla quota del 5%. Il comma 68 ha rinviato ad un decreto interministeriale la disciplina delle modalità di attuazione dello sgravio.

Le **risorse del Fondo**<sup>29</sup> attualmente sono **pari a 391 milioni di euro** per il 2015 (per il biennio 2016-2017 sono previsti, rispettivamente, 383 e 362 milioni di euro)<sup>30</sup>.

<sup>29</sup> Risorse allocate sul **cap. 4330** dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Tabella 4 (missione 25 "Politiche previdenziali", programma 25.3 "Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali").

<sup>30</sup> Si fa presente che il Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare **la contrattazione di secondo livello è stato già oggetto di numerosi interventi di riduzione**. In particolare:

- i **commi 249 e 254 dell'art. 1 della L. 228/2012** hanno disposto, rispettivamente, una riduzione pari a 32 milioni di euro per l'anno 2013, 43 milioni di euro per l'anno 2014, 51 milioni di euro per l'anno 2015, 67 milioni di euro per l'anno 2016, 88 milioni di euro per l'anno 2017, 94 milioni di euro per l'anno 2018, 106 milioni di euro per l'anno 2019, 121 milioni di euro per l'anno 2020, 140 milioni di euro per l'anno 2021 e di 157 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 (per coprire gli oneri derivanti dal rifinanziamento degli ammortizzatori sociali) e di 118 milioni di euro per il 2013 (per la copertura degli oneri dovuti all'incremento del Fondo sociale dell'occupazione);
- l'**art. 4, c. 1, lett. a), del D.L. 54/2013** ha disposto (per la copertura degli oneri derivanti dal rifinanziamento degli ammortizzatori sociali) una riduzione di 250 milioni di euro;
- l'**art. 15, c. 3, lett. c), del D.L. 102/2013** ha previsto (per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione dell'intero provvedimento) una riduzione pari a 186 milioni di euro per l'anno 2013, e, quanto a 64 milioni di euro per l'anno 2013, mediante utilizzo delle disponibilità già trasferite all'INPS, nel medesimo anno, in via di anticipazione, a valere sul predetto Fondo;
- l'**art. 40 del D.L. 133/2014** ha previsto (per la copertura degli oneri derivanti dal rifinanziamento degli ammortizzatori sociali e del c.d. bonus Giovannini):
  - l'utilizzo delle risorse finanziarie stanziato, per l'anno 2012, ai fini dell'attribuzione degli sgravi contributivi sulle retribuzioni previste dalla contrattazione di secondo livello rimaste inutilizzate, pari a 103.899.045 euro, le quali sono appositamente riversate all'entrata del bilancio dello Stato (lettera e));
  - la riduzione (pari a 50 milioni di euro per l'anno 2014), del Fondo relativo agli sgravi contributivi per la contrattazione di secondo livello relative al 2012, con conseguente rideterminazione dello stesso Fondo nell'importo di 557 milioni di euro per il 2014 medesimo (lettera f));
- l'**art. 1, c. 313, della L. 190/2014** (Stabilità 2015) ha disposto una riduzione di 208 milioni di euro per l'anno 2015 e di 200 milioni di euro a decorrere dall'anno 2016.

## Disposizioni finanziarie (art. 25)

L'**articolo 25** dispone che agli oneri derivanti dalle misure, aventi **carattere sperimentale per il solo 2015**, contenute negli articoli da 2 a 23 del decreto in esame, valutati in 104 milioni di euro per il 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione del **Fondo per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega di riforma del mercato del lavoro**<sup>31</sup>.

Il riconoscimento dei benefici ad **anni successivi al 2015** è condizionata all'entrata in vigore di **ulteriori decreti legislativi attuativi** della delega di cui alla legge n.183/2014, che individuino adeguata copertura finanziaria.

*Si fa presente che la modifica espressa del testo unico di cui al decreto legislativo n.151/2001 non appare coerente con la sperimentalità delle misure per il solo 2015; infatti, qualora non si volesse confermare tali misure (o parte di esse) per gli anni successivi al 2015, sarà necessario intervenire nuovamente sul testo unico con una normativa di carattere primario (entro il 2015), ripristinando il testo attualmente vigente.*

*Si valuti, altresì, l'opportunità di attribuire natura permanente, e non già sperimentale e transitoria per il solo 2015, alle disposizioni volte ad adeguare la normativa vigente a decisioni della Corte costituzionale (ad esempio gli articoli 3 e 13 che estendono la corresponsione dell'indennità di maternità anche ad ipotesi attualmente non contemplate) e alle disposizioni che non presentano carattere oneroso<sup>32</sup> (quali, ad esempio, gli articoli 4, 6, 11, 12, 14, 17, 21 e 22).*

## Clausola di salvaguardia (art. 26)

L'**articolo 26** inserisce un'apposita **clausola di salvaguardia** - rispondente ai criteri di effettività e automaticità ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della L. 196/2009 - in base alla quale se, a seguito del monitoraggio degli effetti finanziari delle misure previste dallo schema di decreto svolto dal Ministero dell'economia e delle finanze e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (anche attraverso l'utilizzo del sistema permanente di monitoraggio ex articolo 1, comma 2, della L. 92/2012<sup>33</sup>), si verificano o stiano per verificarsi scostamenti rispetto

---

<sup>31</sup> Si ricorda che l'articolo 1, comma 107, della L. 190/2014 (Stabilità 2015) ha stanziato risorse per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, istituendo a tal fine un apposito **fondo** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con una **dotazione di 2,2 miliardi di euro annui per il biennio 2015-2016 e 2 miliardi di euro a decorrere dal 2017**.

<sup>32</sup> Secondo quanto riportato nella relazione tecnica.

<sup>33</sup> La L. 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma del mercato del lavoro), all'articolo 1, commi da 2 a 6, prevede l'istituzione (senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica) di un sistema permanente di monitoraggio e valutazione, basato su dati forniti ISTAT e da altri soggetti del

alle previsioni di spesa di cui al precedente articolo 25, si provvede con DM alla rideterminazione dei benefici ivi previsti.

*Si segnala che l'articolo in esame, pur richiamando interamente il comma 12 dell'articolo 17, della L. 196/2009, non fa menzione della relazione ivi prevista che il Ministro dell'economia e delle finanze trasmette alle Camere nel caso in cui vi siano (o stiano per esservi) scostamenti rispetto alle previsioni di spesa.*

L'articolo 17 della L. 196/2009 dispone che ciascuna legge che comporti nuovi o maggiori oneri indichi espressamente, per ciascun anno e per ogni intervento previsto, la spesa autorizzata (che si intende come limite massimo di spesa), ovvero le relative previsioni di spesa, prevedendo una specifica clausola di salvaguardia, da redigere secondo determinati criteri, definiti dal comma 12 del medesimo articolo 17.

Più nel dettaglio, la clausola di salvaguardia deve essere effettiva e automatica e indicare le misure di riduzione delle spese o di aumenti di entrata (con esclusione del ricorso ai fondi di riserva), nel caso si verifichino 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 che 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.

*Infine, si segnala l'opportunità di precisare in modo espreso che il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, conformemente a quanto previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge n. 183 del 2014 e in linea con quanto stabilito al riguardo nei primi due decreti legislativi attuativi della delega di cui alla medesima legge.*

---

Sistema statistico nazionale (Sistan), volto a verificare lo stato di attuazione degli interventi e a valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego. Al sistema di monitoraggio e valutazione, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con le altre Istituzioni competenti, concorrono le parti sociali (attraverso le organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale dei lavoratori e dei datori di lavoro), nonché l'INPS e l'ISTAT, chiamati ad organizzare banche dati informatizzate anonime (contenenti i dati individuali anonimi, relativi ad età, genere, area di residenza, periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali con relativa durata ed importi corrisposti, periodi lavorativi e retribuzione spettante, stato di disoccupazione, politiche attive e di attivazione ricevute), aperta ad enti di ricerca e università.

Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione è chiamato a produrre rapporti annuali sullo stato di attuazione delle singole misure, da cui potranno essere desunti elementi per successivi interventi di implementazione o correzione delle norme introdotte.



**TESTO A FRONTE**



**Testo a fronte tra il testo vigente del decreto legislativo n.151 del 2001 e il testo risultante dalle modifiche previste dallo schema di decreto legislativo**

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
	<b>Articolo 2</b>
Articolo 16 <i>Divieto di adibire al lavoro le donne</i>	Articolo 16 <i>Divieto di adibire al lavoro le donne</i>
1. E' vietato adibire al lavoro le donne:	1. <i>Identico</i>
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;	<i>Identico</i>
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;	<i>Identico</i>
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;	<i>Identico</i>
d) durante <b>gli ulteriori</b> giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.	d) durante <b>i</b> giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni <b>si aggiungono</b> al periodo di congedo di maternità dopo il parto, <b>anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi</b>
1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività 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.	<i>Identico</i>
	<b>Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità).</b>  <b>1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del</b>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
	<p>congedo di maternità 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 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa</p>
	<b>Articolo 3</b>
Articolo 24 <i>Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico</i>	Articolo 24 <i>Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico</i>
1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.	1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.	<i>Identico</i>
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.	<i>Identico</i>
4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.	
5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.	<i>Identico</i>
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.	<i>Identico</i>
7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 4</b>
Articolo 26 <i>Adozioni e affidamenti</i>	Articolo 26 <i>Adozioni e affidamenti</i>
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.	<i>Identico</i>
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.	<i>Identico</i>
3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
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.	<i>Identico</i>
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.	<i>Identico</i>
6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.	<i>Identico</i>
	<b>6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.</b>
	<b>Articolo 5</b>
Articolo 28 <i>Congedo di paternità</i>	Articolo 28 <i>Congedo di paternità</i>
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.	<i>Identico</i>
	<b>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.</b>
	<b>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</b>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
	<b>abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</b>
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.	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. <b>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.</b>
	<b>Articolo 6</b>
Articolo 31 <i>Adozioni e affidamenti</i>	Articolo 31 <i>Adozioni e affidamenti</i>
1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.	<i>Identico</i>
2. Il congedo di cui all' articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore. 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.	2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore <b>anche qualora la madre non sia lavoratrice.</b> 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.
	<b>Articolo 7</b>
Articolo 32 <i>Congedo parentale</i>	Articolo 32 <i>Congedo parentale</i>
1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:	1. Per ogni bambino, nei primi suoi <b> dodici </b> anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
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;	<i>Identico</i>
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.	<i>Identico</i>
1- <i>bis</i> . La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché 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 funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.	<i>Identico</i>
	<b>1-<i>ter</i>. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore 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 quattrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.</b>
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.	<i>Identico</i>
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	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

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un termine di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.	criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a <b>cinque</b> giorni <b>indicando l'inizio e la fine</b> del periodo di congedo. <b>Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.</b>
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.	<i>Identico</i>
4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 8</b>
Articolo 33 <i>Prolungamento del congedo</i>	Articolo 33 <i>Prolungamento del congedo</i>
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.	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 <b>del dodicesimo</b> 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.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.	<i>Identico</i>
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.	<i>Identico</i>
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 9</b>
Articolo 34	Articolo 34

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
<i>Trattamento economico e normativo</i>	<i>Trattamento economico e normativo</i>
1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.	1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al <b>sesto</b> anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.	<i>Identico</i>
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.	3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, <b>fino all'ottavo anno di vita del bambino</b> , un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.
4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.	<i>Identico</i>
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.	<i>Identico</i>
6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 10</b>
Articolo 36 <i>Adozioni e affidamenti</i>	Articolo 36 <i>Adozioni e affidamenti</i>
1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.	<i>Identico</i>
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.	2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro <b>dodici</b> anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
3. L'indennità di cui all' articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo	3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.	complessivo ivi previsto, <b>entro i sei anni</b> dall'ingresso del minore in famiglia.
	<b>Articolo 11</b>
Articolo 53 <i>Lavoro notturno</i>	Articolo 53 <i>Lavoro notturno</i>
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.	<i>Identico</i>
2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:	<i>Identico</i>
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;	<i>Identico</i>
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;	<i>Identico</i>
	<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.</b>
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.	<i>Identico</i>
Articolo 54 <i>(Divieto di licenziamento)</i>	
1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.	<i>Identico</i>
2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento,	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
delle condizioni che lo vietavano.	
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:	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;	<i>Identico</i>
b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;	<i>Identico</i>
c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;	<i>Identico</i>
d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.	<i>Identico</i>
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).	<i>Identico</i>
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.	<i>Identico</i>
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.	<i>Identico</i>
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.	<i>Identico</i>
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 10.032 a euro 2.582. Non è ammesso il	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.	
9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 12</b>
Articolo 55 <i>Dimissioni</i>	Articolo 55 <i>Dimissioni</i>
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.	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. <b>La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso</b>
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.	<i>Identico</i>
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.	<i>Identico</i>
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'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.	
<b>5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.</b>	<b>Abrogato</b>
	<b>Articolo 13</b>
	<b>Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti)</b>
	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.
	<b>Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni)</b>
	1. I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte 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.
	<b>Articolo 14</b>
Capo XI <i>(Lavoratrici autonome)</i>	Capo XI <i>(Lavoratori autonomi)</i>
	<b>Articolo 15</b>
Art. 66 <i>(Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)</i>	Art. 66 <i>(Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole)</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
<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><i>Identico</i></p>
	<p><b>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.</b></p>
	<p><b>Articolo 16</b></p>
<p><i>Art. 67</i> <i>(Modalità di erogazione)</i></p>	<p><i>Art. 67</i> <i>(Modalità di erogazione)</i></p>
<p>1. L'indennità di cui all'<i>articolo 66</i> 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><i>Identico</i></p>
	<p><b>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</b></p>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
	<b>dicembre 2000, n. 445.</b>
<p>2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, <b>per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età</b>, secondo quanto previsto all'articolo 26, <b>o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.</b></p>	<p>2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, <b>per i periodi e</b> secondo quanto previsto all'articolo 26.</p>
<p>3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.</p>	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 17</b>
<p>Capo XII <i>(Libere professioniste)</i></p>	<p>Capo XII <i>(Liberi professionisti)</i></p>
	<b>Articolo 18</b>
<p>Art. 70. <i>(Indennità di maternità per le libere professioniste)</i></p>	<p>Art. 70. <i>(Indennità di maternità per le libere professioniste)</i></p>
<p>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.</p>	<i>Identico</i>
<p>2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in 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>	<i>Identico</i>
<p>3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981, n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981, n. 537, e successive</p>	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
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.	
3-bis. L'indennità di cui al comma 1 non può essere superiore a cinque volte l'importo minimo derivante dall'applicazione del comma 3, ferma restando la potestà di ogni singola cassa di stabilire, con delibera del consiglio di amministrazione, soggetta ad approvazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un importo massimo più elevato, tenuto conto delle capacità reddituali e contributive della categoria professionale e della compatibilità con gli equilibri finanziari dell'ente.	<i>Identico</i>
	<b>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.</b>
	<b>Articolo 19</b>
<b>Art. 71.</b> <i>(Termini e modalità della domanda)</i>	<b>Art. 71.</b> <i>(Termini e modalità della domanda)</i>
1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, 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.	<i>Identico</i>
2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
indennità di maternità di cui al Capo III, al Capo X e al Capo XI.	
3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194.	<i>Identico</i>
	<b>3-bis. L'indennità 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.</b>
4. I competenti enti che gestiscono forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.	<i>Identico</i>
	<b>Articolo 20</b>
<b>Art. 72.</b> <i>(Adozioni e affidamenti)</i>	<b>Art. 72.</b> <i>(Adozioni e affidamenti)</i>
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.	<b>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.</b>
2. La domanda, <b>in carta libera</b> , 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.	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 <b>minore</b> 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 <b>minore</b> nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.	<i>Identico</i>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
	<b>Articolo 21</b>
<b>Art. 85.</b> <i>(Disposizioni in vigore)</i>	<b>Art. 85.</b> <i>(Disposizioni in vigore)</i>
<p>1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'<i>articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29</i>:</p> <p>a) l'<i>articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3</i>;</p> <p>b) l'<i>articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103</i>;</p> <p>c) l'<i>articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457</i>;</p> <p>d) l'<i>articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304</i>;</p> <p>e) la lettera c) del comma 2 dell'<i>articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903</i>;</p> <p>f) l'<i>articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833</i>;</p> <p>g) l'<i>articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33</i>;</p> <p>h) il comma 2 dell'<i>articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121</i>;</p> <p>i) l'<i>articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155</i>;</p> <p>j) l'<i>articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331</i>;</p> <p>k) l'<i>articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54</i>;</p> <p>l) l'<i>articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162</i>;</p> <p><b>m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987, n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 402</b>;</p> <p>n) il comma 1-bis dell'<i>articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6</i>,</p>	<p>1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'<i>articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29</i>:</p> <p>a) l'<i>articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3</i>;</p> <p>b) l'<i>articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103</i>;</p> <p>c) l'<i>articolo 3 della legge 8 agosto 1972, n. 457</i>;</p> <p>d) l'<i>articolo 10 della legge 18 maggio 1973, n. 304</i>;</p> <p>e) la lettera c) del comma 2 dell'<i>articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903</i>;</p> <p>f) l'<i>articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833</i>;</p> <p>g) l'<i>articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33</i>;</p> <p>h) il comma 2 dell'<i>articolo 54 della legge 1° aprile 1981, n. 121</i>;</p> <p>i) l'<i>articolo 12 della legge 23 aprile 1981, n. 155</i>;</p> <p>j) l'<i>articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981, n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981, n. 331</i>;</p> <p>k) l'<i>articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54</i>;</p> <p>l) l'<i>articolo 7 della legge 26 aprile 1985, n. 162</i>;</p> <p><b>m) Abrogata</b>;</p> <p>n) il comma 1-bis dell'<i>articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge</i></p>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
<p>convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990, n. 58;</p> <p>o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;</p> <p>p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;</p> <p>q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;</p> <p>r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;</p> <p>s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;</p> <p>t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;</p> <p>u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;</p> <p>v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;</p> <p>w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;</p> <p>x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;</p> <p>y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;</p> <p><b>z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999, n. 135;</b></p> <p>aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;</p> <p>bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;</p> <p>cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;</p> <p>dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;</p> <p>ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;</p>	<p>24 marzo 1990, n. 58;</p> <p>o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223;</p> <p>p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443;</p> <p>q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 197;</p> <p>r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 201;</p> <p>s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995, n. 335;</p> <p>t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564;</p> <p>u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997, n. 62;</p> <p>v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1991, n. 449;</p> <p>w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52;</p> <p>x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;</p> <p>y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124;</p> <p><b>z) Abrogata;</b></p> <p>aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999, n. 230;</p> <p>bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999, n. 302;</p> <p>cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999, n. 488;</p> <p>dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000, n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;</p> <p>ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;</p>

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151	Schema di decreto legislativo
<p>ff) gli <i>articoli 5 e 18</i>, il comma 3 dell'<i>articolo 25</i>, il comma 3 dell'<i>articolo 32</i>, il comma 6 dell'<i>articolo 41</i> e il comma 3 dell'<i>articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334</i>;</p> <p>gg) il comma 12 dell'<i>articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388</i>.</p>	<p>ff) gli <i>articoli 5 e 18</i>, il comma 3 dell'<i>articolo 25</i>, il comma 3 dell'<i>articolo 32</i>, il comma 6 dell'<i>articolo 41</i> e il comma 3 dell'<i>articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334</i>;</p> <p>gg) il comma 12 dell'<i>articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388</i>.</p>
<p>2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:</p> <p>a) il <i>decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403</i>;</p> <p>b) il <i>decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026</i>, ad eccezione degli <i>articoli 1, 11 e 21</i>;</p> <p>c) il comma 4 dell'<i>articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382</i>;</p> <p>d) il comma 2, dell'<i>articolo 20-quinquies</i> e il comma 2 dell'<i>articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337</i>;</p> <p>e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;</p> <p>f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;</p> <p>g) l'<i>articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439</i>, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'<i>articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287</i>;</p> <p>h) il decreto del Ministro della sanità 6 marzo 1995;</p> <p>i) il comma 4 dell'<i>articolo 8</i> e il comma 3 dell'<i>articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465</i>;</p> <p>j) il comma 2 dell'<i>articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142</i>;</p> <p>k) il <i>decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 aprile 2002</i>;</p> <p>l) il comma 1 dell'<i>articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998</i>;</p> <p>m) gli <i>articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999</i>;</p> <p>n) il comma 2 dell'<i>articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca</i></p>	<p>2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:</p> <p>a) il <i>decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403</i>;</p> <p>b) il <i>decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026</i>, ad eccezione degli <i>articoli 1, 11 e 21</i>;</p> <p>c) il comma 4 dell'<i>articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382</i>;</p> <p>d) il comma 2, dell'<i>articolo 20-quinquies</i> e il comma 2 dell'<i>articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337</i>;</p> <p>e) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 2 giugno 1982;</p> <p>f) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 23 maggio 1991;</p> <p>g) l'<i>articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994, n. 439</i>, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'<i>articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 287</i>;</p> <p>h) il decreto del Ministro della sanità <b>10 settembre 1998</b>;</p> <p>i) il comma 4 dell'<i>articolo 8</i> e il comma 3 dell'<i>articolo 19 del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n. 465</i>;</p> <p>j) il comma 2 dell'<i>articolo 7 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 25 marzo 1998, n. 142</i>;</p> <p>k) il <i>decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 aprile 2002</i>;</p> <p>l) il comma 1 dell'<i>articolo 1 del decreto del Ministro della sanità 10 settembre 1998</i>;</p> <p>m) gli <i>articoli 1 e 3 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 febbraio 1999</i>;</p> <p>n) il comma 2 dell'<i>articolo 6 del decreto del Ministro dell'università e della ricerca</i></p>

<b>D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151</b>	<b>Schema di decreto legislativo</b>
<p><i>scientifica 30 aprile 1999, n. 224;</i>  o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;  p) il comma 6 dell'<i>articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;</i>  q) il <i>decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;</i>  r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.  r-bis) il <i>decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452,</i> e successive modificazioni.</p>	<p><i>scientifica 30 aprile 1999, n. 224;</i>  o) il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 4 agosto 1999;  p) il comma 6 dell'<i>articolo 42 del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394;</i>  q) il <i>decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 20 dicembre 1999, n. 553;</i>  r) il decreto del Ministro della sanità 24 aprile 2000.  r-bis) il <i>decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 dicembre 2000, n. 452,</i> e successive modificazioni.</p>