

» **DLT 26/03/2001, n. 151****Capo I****DISPOSIZIONI GENERALI**

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

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali ⁽³⁾, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

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

⁽³⁾ L' art. 105, comma 3, D.Lgs. 28 dicembre 2013, n. 154 ha disposto che le parole «figli naturali», ove presenti, in tutta la legislazione vigente, siano sostituite dalle parole «figli nati fuori del matrimonio».

Art. 2. *Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)*

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

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

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

Art. 3. Divieto di discriminazione ⁽⁴⁾

1. È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal *decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198*, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

(4) Articolo così sostituito dall'*art. 2. comma 1, lett. a), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Capo II**TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE**

Art. 6. Tutela della sicurezza e della salute(*decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 1; legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 9*)

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

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

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

Art. 7. Lavori vietati(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 3*)

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'*articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026*, riportato nell'*allegato A* del presente testo unico. Il Ministro del

lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'*allegato A*.

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

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

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

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

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

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

Capo III

CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16. *Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4) ⁽¹³⁾*

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

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

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

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'*art. 20*; ^{(10) (11)}

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi ⁽¹⁴⁾.

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. ⁽¹²⁾

⁽¹⁰⁾ Lettera così modificata dall'*art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*.

⁽¹¹⁾ La Corte Costituzionale, con sentenza 4-7 aprile 2011, n. 116 (Gazz. Uff. 13 aprile 2011, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

⁽¹²⁾ Comma aggiunto dall'*art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119*.

⁽¹³⁾ Per l'estensione del divieto previsto dal presente articolo, vedi l'*art. 1, D.M. 12 luglio 2007*.

⁽¹⁴⁾ Lettera così sostituita dall'*art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 16-bis *Rinvio e sospensione del congedo di maternità* ⁽¹⁵⁾

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del 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.

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.

⁽¹⁵⁾ Articolo inserito dall'*art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 17. *Estensione del divieto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10) ⁽²⁰⁾*

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

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

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

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

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli *articoli 7 e 12*. ⁽¹⁶⁾

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. ⁽¹⁷⁾

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima. ⁽¹⁸⁾

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi. ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁶⁾ Comma modificato dall'*art. 2, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003* e, successivamente, così sostituito dall'*art. 15, comma 1, lett. a), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*, a decorrere dal 1° aprile 2012.

⁽¹⁷⁾ Comma così modificato dall'*art. 15, comma 1, lett. b), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*, a decorrere dal 1° aprile 2012.

⁽¹⁸⁾ Comma così modificato dall'*art. 15, comma 1, lett. c), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(19) Comma così modificato dall'*art. 15, comma 1, lett. d), D.L. 9 febbraio 2012, n. 5*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 4 aprile 2012, n. 35*, a decorrere dal 1° aprile 2012.

(20) Per l'applicazione delle disposizioni, di cui al presente articolo, vedi il *D.M. 12 luglio 2007*.

Art. 18. *Sanzioni*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 1*)

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

Art. 19. *Interruzione della gravidanza*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 20*)

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

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

Art. 20. *Flessibilità del congedo di maternità*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2*)

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

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

Art. 21. *Documentazione* (*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma*

5, e 28) ⁽²⁶⁾

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

1-bis. Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. ⁽²¹⁾

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

2-bis. La trasmissione all'INPS del certificato di parto o del certificato di interruzione di gravidanza deve essere effettuata esclusivamente per via telematica dalla competente struttura sanitaria pubblica o privata convenzionata con il Servizio sanitario nazionale, secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS. ⁽²⁴⁾

[2-ter. Le modalità di comunicazione di cui ai commi 1-bis e 2-bis trovano applicazione a decorrere dal duecento settantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui al comma 1-bis. ⁽²³⁾ ⁽²⁵⁾]

[2-quater. Fino alla scadenza del termine di cui al comma 2-ter rimane in vigore l'obbligo per la lavoratrice di consegnare all'INPS il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, a sensi del comma 1, nonché la dichiarazione sostitutiva attestante la data del parto, ai sensi dell'*articolo 46 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445*, e successive modificazioni. ⁽²²⁾ ⁽²⁵⁾]

⁽²¹⁾ Comma inserito dall' *art. 34, comma 1, lett. a)*, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente, così modificato dall' *art. 8, comma 1, lett. a)*, D.L. 30 dicembre 2013, n. 150, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2014, n. 15 e dall' *art. 61, comma 8, lett. a)*, D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016*.

⁽²²⁾ Comma aggiunto dall'*art. 34, comma 1, lett. b)*, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98.

⁽²³⁾ Comma aggiunto dall' *art. 34, comma 1, lett. b)*, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente, così modificato dall' *art. 8, comma 1, lett. b)*, D.L. 30 dicembre 2013, n. 150, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2014, n. 15.

⁽²⁴⁾ Comma aggiunto dall'*art. 34, comma 1, lett. b)*, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente,

così modificato dall' *art. 61, comma 8, lett. b)*, *D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179*, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016*.

(25) Comma abrogato dall'*art. 61, comma 8, lett. c)*, *D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179*, a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016*.

(26) A norma di quanto disposto dall'*art. 61, comma 9, D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179*, nei sessanta giorni successivi alla data di entrata in vigore del medesimo *D.Lgs. n. 179/2016*, rimane in vigore l'obbligo per la lavoratrice di consegnare all'INPS il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, nonché la dichiarazione sostitutiva attestante la data del parto, ai sensi del presente articolo.

Art. 22. *Trattamento economico e normativo*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, commi 4 e 5*) (28)

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

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'*articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33*, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. (27)

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

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

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

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

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

(27) Comma sostituito dall'*art. 2, comma 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*.

(28) Per l'applicazione delle disposizioni, di cui al presente articolo, vedi il *D.M. 12 luglio 2007*.

Art. 23. *Calcolo dell'indennità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 16)*

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

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

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

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

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

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

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

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in

considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 24. *Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, art. 6, comma 3)*

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17. ⁽²⁹⁾

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

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

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

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

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

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

(29) *Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.*

Art. 25. *Trattamento previdenziale(decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, art. 2, commi 1, 4, 6) (30)*

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

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

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

(30) A norma dell'*art. 2, comma 504, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli iscritti in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto. Inoltre, ai sensi della predetta norma, sono fatti salvi i trattamenti pensionistici più favorevoli già liquidati alla data di entrata in vigore della medesima *L. 244/2007 (1° gennaio 2008)*.

Art. 26. *Adozioni e affidamenti(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1) (31)*

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi

cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

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

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

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

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

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo. ⁽³²⁾

⁽³¹⁾ Articolo così sostituito dall'*art. 2, comma 452, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

⁽³²⁾ Comma aggiunto dall'*art. 4, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 27. *Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali*(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)* ⁽³³⁾

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

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

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

(33) Articolo abrogato dall'*art. 2, comma 453, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Capo IV

CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28. *Congedo di paternità*(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, commi 1 e 2*)

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

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. ⁽³⁴⁾

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. ⁽³⁴⁾

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'*articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445*. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente. ⁽³⁵⁾

⁽³⁴⁾ Comma inserito dall' *art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

⁽³⁵⁾ Comma così sostituito dall' *art. 5, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 29. *Trattamento economico e normativo*(*legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 3*)

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

Art. 30. *Trattamento previdenziale*

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

Art. 31. *Adozioni e affidamenti* ⁽³⁶⁾

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.

2. Il congedo di cui all'*articolo 26, comma 4*, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore. ⁽³⁷⁾

⁽³⁶⁾ Articolo così sostituito dall'*art. 2, comma 454, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

⁽³⁷⁾ Comma così sostituito dall' *art. 6, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*.

Capo V**CONGEDO PARENTALE**

Art. 32. *Congedo parentale*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3*)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici 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: ⁽⁴¹⁾

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

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

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

1-bis. 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. ⁽³⁸⁾

1-ter. 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 quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. ⁽⁴²⁾

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

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. ⁽³⁹⁾

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

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. ⁽⁴⁰⁾

⁽³⁸⁾ Comma inserito dall'*art. 1, comma 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228*, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

In precedenza, il presente comma era stato inserito dall'*art. 3, comma 1, lett. a), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216*, non convertito in legge, come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012*.

⁽³⁹⁾ Comma modificato dall'*art. 1, comma 339, lett. b), L. 24 dicembre 2012, n. 228*, a decorrere dal 1° gennaio 2013 e, successivamente, così sostituito dall'*art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n.*

80/2015; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l' *art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

In precedenza, il presente comma era stato modificato dall'*art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216*, non convertito in legge, come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012*.

(40) Comma aggiunto dall'*art. 1, comma 339, lett. c), L. 24 dicembre 2012, n. 228*, a decorrere dal 1° gennaio 2013.

In precedenza, la medesima modifica era stata prevista dall'*art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 11 dicembre 2012, n. 216*, non convertito in legge, come indicato dall'*art. 1, comma 362, della predetta L. 228/2012* che ha contestualmente disposto che restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi ed i rapporti giuridici sorti sulla base delle norme del predetto *D.L. 216/2012*.

(41) Alinea così modificato dall' *art. 7, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

(42) Comma inserito dall' *art. 7, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' *art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 33. *Prolungamento del congedo*(legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 20) ⁽⁴⁵⁾

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 del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'*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. ⁽⁴⁴⁾

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

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

4. 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*. ⁽⁴³⁾

(43) Comma così modificato dall'*art. 3, comma 1, lett. b)*, *D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119*.

(44) Comma sostituito dall'*art. 3, comma 1, lett. a)*, *D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119* e, successivamente, così modificato dall'*art. 8, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale ultima disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

(45) Vedi, anche, l'*art. 2, comma 103, L. 23 dicembre 2009, n. 191*.

Art. 34. *Trattamento economico e normativo*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5*) ⁽⁴⁶⁾

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'*articolo 32* alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto 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. ⁽⁴⁷⁾

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

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'*articolo 32* ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, 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. ⁽⁴⁸⁾

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

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

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

(46) In deroga a quanto previsto nel presente articolo vedi gli *artt. 21 e 58, D.P.R. 18 giugno 2002, n. 164*, gli *artt. 15 e 33, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 170* e l'*art. 15, D.P.R. 11 settembre 2007, n. 171*.

(47) Comma così modificato dall'*art. 9, comma 1, lett. a)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

(48) Comma così modificato dall'*art. 9, comma 1, lett. b)*, *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28,*

comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015; per l'applicazione di tale disposizione vedi l' art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015.

Art. 35. *Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, articoli 2, commi 2, 3 e 5) ⁽⁴⁹⁾*

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

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

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

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

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

⁽⁴⁹⁾ A norma dell'*art. 2, comma 504, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli iscritti in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto. Inoltre, ai sensi della predetta norma, sono fatti salvi i trattamenti pensionistici più favorevoli già liquidati alla data di entrata in vigore della medesima *L. 244/2007* (1° gennaio 2008).

Art. 36. *Adozioni e affidamenti*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 3, comma 5) ⁽⁵⁰⁾

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. ⁽⁵¹⁾
3. L'indennità di cui all'articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia. ⁽⁵²⁾

⁽⁵⁰⁾ Articolo così sostituito dall'*art. 2, comma 455, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

⁽⁵¹⁾ Comma così modificato dall'*art. 10, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

⁽⁵²⁾ Comma così sostituito dall'*art. 10, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*; per l'applicazione di tale disposizione vedi l'*art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 37 *Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983, n. 184, art. 31, comma 3, lettera n), e art. 39-quater, lettera b) ⁽⁵³⁾

- [1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.
2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.]

⁽⁵³⁾ Articolo abrogato dall'*art. 2, comma 456, L. 24 dicembre 2007, n. 244*, a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Art. 38. *Sanzioni*(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

Capo VI

RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI ⁽⁵⁴⁾

Art. 39. *Riposi giornalieri della madre*(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10)
(55)

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

⁽⁵⁴⁾ Rubrica così sostituita dall'*art. 3, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*. Precedentemente la rubrica era la seguente: «Riposi e permessi».

⁽⁵⁵⁾ La Corte Costituzionale con sentenza del 1° aprile 2003 n. 104, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'*art. 45, comma 1*della presente legge nella parte in cui prevede che i riposi di cui al presente articolo ed agli artt. 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, «entro il primo anno di vita del bambino» anziché «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia».

Art. 40. *Riposi giornalieri del padre*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-ter)
(56)

1. I periodi di riposo di cui all'*articolo 39* sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

⁽⁵⁶⁾ La Corte Costituzionale con sentenza del 1° aprile 2003 n. 104, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'*art. 45, comma 1*della presente legge nella parte in cui prevede che i riposi di cui al presente articolo ed agli artt. 39 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, «entro il primo anno di

vita del bambino» anziché «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia».

Art. 41. *Riposi per parti plurimi*(legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10, comma 6) ⁽⁵⁷⁾

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

⁽⁵⁷⁾ La Corte Costituzionale con sentenza del 1° aprile 2003 n. 104, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'*art. 45, comma 1* della presente legge nella parte in cui prevede che i riposi di cui al presente articolo ed agli *artt. 39 e 40* si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, «entro il primo anno di vita del bambino» anziché «entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia».

Capo VIII

LAVORO NOTTURNO

Art. 53. *Lavoro notturno*(legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 5, commi 1 e 2, lettere a) e b))

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

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

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

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

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 ⁽⁷¹⁾.

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.

⁽⁷¹⁾ Lettera aggiunta dall' *art. 11, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*.

Capo IX

DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO (72)

Art. 54. *Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)*

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

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

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

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'*articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125*, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, 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). (73)

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

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

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

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 10.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'*articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689*.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino 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. ⁽⁷⁴⁾

⁽⁷²⁾ Rubrica così modificata dall'*art. 4, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*. Precedentemente la rubrica era la seguente: «Divieto di licenziamento, dimissioni, diritto al rientro».

⁽⁷³⁾ Comma così modificato dall'*art. 4, comma 2, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*.

⁽⁷⁴⁾ Comma così sostituito dall'*art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*.

Art. 55. *Dimissioni*(*legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2*)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. ⁽⁷⁶⁾

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

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

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'*articolo 54, comma 9*, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. ⁽⁷⁵⁾

[5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso. ⁽⁷⁷⁾]

⁽⁷⁵⁾ Comma così sostituito dall'*art. 4, comma 16, L. 28 giugno 2012, n. 92*. Vedi,

anche, i commi da 17 a 22 del medesimo *art. 4, L. 92/2012*.

(76) Comma così sostituito dall' *art. 12, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*.

(77) Comma abrogato dall' *art. 12, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' *art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015*.

Art. 56. *Diritto al rientro e alla conservazione del posto (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 17, comma 1)*

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. ⁽⁷⁹⁾

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

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

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

4-bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa di cui all'*articolo 54, comma 8*. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'*articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689*. ⁽⁷⁸⁾

(78) Comma inserito dall'*art. 4, comma 3, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115*, a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'*art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003*.

(79) Comma così modificato dall'*art. 8-quater, comma 2, D.L. 8 aprile 2008, n. 59*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 giugno 2008, n. 101*.

Copyright 2014 Wolters Kluwer Italia Srl - Tutti i diritti riservati
UTET Giuridica® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini
Editore S.p.A. a Wolters Kluwer Italia S.r.l.