



Dettagli

Ultima modifica il Martedì, 26 Aprile 2016 07:41

Visite: 17717

Circolare 17 del 26 gennaio 1982

OGGETTO: Indennita' giornaliera di maternita'.

N. 134382

OGGETTO: Indennità giornaliera di maternità.

La disciplina dell'indennità giornaliera di maternità spettante alle lavoratrici per i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro è contenuta nella legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (1) e nel D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 (2), recante il regolamento di esecuzione della citata legge.

Nell'allegato compendio i suddetti provvedimenti, per economia di trattazione, saranno definiti, rispettivamente, con i termini di «legge» e «regolamento di esecuzione», senza ulteriori riferimenti (3). Le Sedi si atterranno alle istruzioni di cui al compendio predetto sia nella erogazione dell'indennità in favore delle lavoratrici per le quali è previsto il pagamento diretto, sia nella soluzione dei quesiti che dovessero pervenire da parte dei datori di lavoro.

I criteri di cui al punto 7.5 ed al paragrafo 13 devono ritenersi operanti a far tempo dalla data della presente circolare. Per gli eventi in corso detti criteri trovano applicazione limitatamente alle giornate cadenti nel periodo residuo decorrente dalla predetta data.

Il criterio di cui al 3° capoverso del punto 9.8 ed al paragrafo 19 deve trovare applicazione anche per i periodi di astensione obbligatoria ovvero facoltativa a cavaliere degli anni 1980-1981: ne consegue che per le giornate di astensione cadenti nell'anno 1981 non deve essere dato corso alle operazioni di riliquidazione. Eventuali pratiche già definite sulla base dei criteri precedentemente in vigore non dovranno essere oggetto di revisione.

Per quanto riguarda in particolare le lavoratrici a domicilio, copia della dichiarazione di cui al punto 3.6 deve essere inviata, a cura della lavoratrice stessa, alla competente Sede INPS, unitamente alla domanda di indennità di maternità ed al certificato di gravidanza.

In tal modo, in tutti i casi in cui la lavoratrice dichiara di essere titolare di rapporti di lavoro con aziende committenti diverse, la Sede è in grado di effettuare - ove particolari circostanze lo richiedano - i necessari accertamenti sui modelli DM 10/M-RS delle altre aziende, al fine di controllare che le stesse

non abbiano corrisposto le prestazioni di che trattasi.

Le Sedi provinciali provvederanno a riprodurre ed a trasmettere ai datori di lavoro della provincia il testo allegato alla presente circolare ed a curare, altresì, la stampa in loco dei moduli di cui agli allegati lett. «F» e «G».

Nella lettera di trasmissione le Sedi faranno presente ai datori di lavoro che le istruzioni in questione sostituiscono, per la parte normativa, quelle in precedenza trasmesse con il fascicolo «Denuncia delle retribuzioni e versamenti dei contributi» ediz. gennaio 1980, nonché quelle riportate in allegato alla circolare n. 625 E.A.D. - n. 134362 A.G.O. del 22 aprile 1980 (4). Si fa riserva di trasmettere, appena possibile, le ulteriori istruzioni operative necessarie per la corretta applicazione delle norme riportate in allegato alla presente circolare, nonché le istruzioni connesse con la normativa di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

IL DIRETTORE GENERALE FASSARI

N.B.: La presente circolare, nelle more della composizione e della stampa tipografiche, è stata inviata, riprodotta in offset senza gli allegati A, B, C, D ed E al compendio in un limitato numero di copie per consentirne la immediata conoscenza ed applicazione.

(*) Si omettono gli allegati A, B e D in quanto pubblicati in «Atti ufficiali» come da note a riferimento.

(1) V. «Atti ufficiali», 972, pag. 73.

(2) V. «Atti ufficiali», 977, pag. 329.

(3) A differenza dell'indennità di malattia - che era diversamente regolata presso i vari Enti che, anteriormente al 1° gennaio 1980, ne curavano l'erogazione - l'indennità di maternità risulta disciplinata in modo sostanzialmente uniforme salvo il rinvio operato dall'art. 15, 3° comma, della «legge».

Le presenti istruzioni trovano, pertanto, applicazione nei confronti della generalità delle lavoratrici, indipendentemente dall'Ente assicuratore di malattia che provvedeva, anteriormente al 1° gennaio 1980, alla corresponsione della indennità di maternità in favore delle medesime.

Per le lavoratrici già iscritte all'ENPALS, si richiamano le istruzioni di cui alla circolare n. 134363 A.G.O. n. 1065 R.C.V. n. 632 E.A.D./119, del 21 maggio 1980 in Atti ufficiali 1980, pag. 1441.

ALLEGATO I

COMPENDIO

delle istruzioni concernenti l'indennità di maternità per astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro.- (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026 - V. all. A e B).

PARTE PRIMA

INDENNITA GIORNALIERA DI MATERNITA SPETTANTE

PER I PERIODI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO

1) LAVORATRICI AVENTI DIRITTO. 1.1) Generalità delle lavoratrici dipendenti.

Hanno titolo all'indennità giornaliera di maternità tutte le lavoratrici (1) - apprendiste, operaie, impiegate

e categorie assimilate (2) - che prestano la loro opera alle dipendenze dei privati datori di lavoro, nonché le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari, le mezzadre e le colone e le dipendenti da società cooperative anche se socie di queste ultime. 1.2) Lavoratrici a domicilio (3).

Le lavoratrici a domicilio hanno titolo all'indennità di maternità limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro di cui alle lettere a), b), c), d) del paragrafo 2 con esclusione dei periodi di cui alla

lettera e) del predetto paragrafo. 2) PERIODI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO INDENNIZZABILI (ARTT. 4 E 5 DELLA LEGGE).

2) L'indennità giornaliera di maternità compete per i seguenti periodi:

- a) i due mesi precedenti la data presunta del parto (4) (articolo 4, 1° comma, lettera a) della legge);
- b) l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto (5) (art. 4, 1° comma, lettera b), della legge);
- c) i tre mesi successivi alla data effettiva del parto (6) (articolo 4, 1° comma, lettera c), della legge) ovvero alla data di interruzione della gravidanza intervenuta dopo il 180° giorno di gestazione (7) (art. 12, 2° comma, del regolamento di esecuzione);
- d) i tre mesi precedenti la data presunta del parto nei casi di espletamento di attività lavorative che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravose o pregiudizievoli (8) (art. 4, 2° comma, della legge);
- e) il periodo o i periodi anche se non continuativi - fino a congiungersi eventualmente con l'inizio del periodo di astensione obbligatoria di cui alla sopraindicata lettera a) - di interdizione obbligatoria dal lavoro di sposti con provvedimento dall'Ispettorato del Lavoro (9) per i seguenti motivi:
 - gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
 - condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
 - impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni (art. 5 della legge).

3) DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ: REQUISITI (10). 3.1) Generalità.

L'indennità di maternità compete alle lavoratrici nei confronti delle quali risultino esistenti all'inizio del periodo di assenza obbligatoria dal lavoro le seguenti condizioni:

- a) accertato stato di gravidanza (11);
- b) rapporto di lavoro con corresponsione in atto della relativa re-tribuzione (fatta eccezione per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari v. punto 3.5). 3.2) Lavoratrici adottive o affidatarie (art. 6, 1° comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903) (all. D.).

Alle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano - ottenuti in affidamento preadottivo, ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile (all. E.), compete l'indennità di maternità per il periodo, di astensione obbligatoria di cui alla lettera c) del paragrafo 2 dal giorno successivo all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva ovvero affidataria (12), sempreché, in presenza del requisito di cui alla

lettera b) del precedente punto 3.1, il bambino adottato o affidato non abbia superato al momento dell'adozione o dell'affidamento (13) i sei anni di età. 3.3) Lavoratrici agricole.

Le lavoratrici agricole hanno diritto all'indennità di maternità, purché, alla data di inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, siano in possesso dello status di lavoratrici agricole.

Tale qualifica deve essere comprovata con l'iscrizione negli elenchi nominativi di cui al R.D. 24 settembre 1940, n. 1949 o con il certificato di cui all'art. 4, 4° comma, del D.L.L. 9 aprile 1946, n. 212, a prescindere rispettivamente dalla data di pubblicazione degli elenchi e del rilascio del certificato (articolo 13 del regolamento di esecuzione). 3.4) Lavoratrici colone e mezzadre.

Le lavoratrici colone e mezzadre hanno titolo all'indennità di maternità sempreché, alla data di inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, siano iscritte negli elenchi nominativi di cui all'art. 11 della legge 9 gennaio 1963, n. 9, modificato dall'articolo 63 della legge 30 aprile 1969, n. 153. 3.5) Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno titolo, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in atto, all'indennità di maternità qualora, nei 24 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, risultino dovuti o versati, anche in settori diversi da quello domestico, 52 contributi settimanali ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione stessa (art. 4, 1° comma, del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403). 3.6) Lavoratrici a domicilio.

La lavoratrice a domicilio ha diritto all'indennità di maternità a condizione (14) che riconsegni al committente, anteriormente all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, tutte le merci ed il lavoro avuto in consegna anche se non ultimato (art. 18, u.c. della legge) (15).

Nell'ipotesi in cui l'INPS sia tenuto al pagamento diretto della prestazione economica in parola (16), la lavoratrice è tenuta ad inviare allo stesso INPS, oltre al certificato medico di gravidanza, una dichiarazione redatta dal committente dalla quale risulti che si è proceduto all'adempimento di cui sopra (art. 19 del regolamento di esecuzione).

Qualora sussistano più rapporti di lavoro, il pagamento dell'indennità di maternità deve essere effettuato dal datore di lavoro che ha corrisposto la maggiore retribuzione nel periodo o nel complesso dei periodi continuativi di commessa scaduti nel mese precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria (17). -

Allo scopo di evitare l'eventuale erogazione di prestazioni indebite il datore di lavoro tenuto a corrispondere l'indennità, prima di far luogo al pagamento, deve acquisire una dichiarazione della lavoratrice dalla quale risulti se la medesima è titolare o meno di rapporti di lavoro con altre aziende committenti (all. F).

In caso affermativo la lavoratrice è tenuta ad allegare alla dichiarazione, rilasciata al datore di lavoro tenuto al pagamento della prestazione, le attestazioni delle altre aziende committenti dalle quali risulti che il lavoro

affidato è stato riconsegnato e che non si procederà, durante il periodo di astensione obbligatoria, alla corresponsione della :indennità di maternità (all. G).

4) PERMANENZA O INDEBITA ASSUNZIONE AL LAVORO.

L'indennità di maternità non deve essere corrisposta, in caso di permanenza o di indebita assunzione al lavoro (18), relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato (art. 22, 1 ° comma; del regolamento di esecuzione).

L'importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavoratrice deve essere rimborsato all'INPS (art. 22, 2° comma, del regolamento di esecuzione).

5) ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ASTENSIONE

OBBLIGATORIA: EFFETTI SUL DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ. 5.1) Permanenza del diritto all'indennità di maternità per astensione obbligatoria (art. 17, 1 ° comma, della legge).

Le lavoratrici ammesse a fruire del trattamento economico di maternità conservano il diritto al predetto trattamento per l'intero periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, qualora durante, tale periodo, il rapporto di lavoro si estingua per:

- a) cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta; b) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- b) scadenza del termine di cui al contratto di lavoro;
- c) dimissioni volontarie convalidate dall'Ispettorato del lavoro (art. 11 del regolamento di esecuzione).

5.2) Estinzione del diritto all'indennità di maternità per astensione obbligatoria.

Le lavoratrici ammesse al trattamento economico di maternità sono escluse dal diritto all'indennità stessa dal momento in cui diviene operante l'atto di licenziamento adottato «per colpa grave ... costituente giusta causa» (art. 17, 1 ° comma, della legge).

6) CONSERVAZIONE DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ.

6.1) Generalità.

Alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, risultino assenti senza retribuzione ovvero cessate (19) o sospese il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto, qualora ricorra una delle condizioni di cui ai successivi punti del presente paragrafo (art. 17, 2 ° comma e segg. della legge). 6.2)

Astensione obbligatoria iniziata entro il 60° giorno dall'assenza senza retribuzione, dalla cessazione o sospensione del rapporto di lavoro. 6.2.1) Generalità delle lavoratrici dipendenti.

Alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro siano assenti senza retribuzione ovvero cessate o sospese dal lavoro compete l'indennità di maternità, purché tra l'inizio dell'assenza senza retribuzione o della cessazione o della sospensione del rapporto di lavoro e quello dell'astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 60 giorni. Ai fini del computo dei predetti 60 giorni non si deve tener conto, ai sensi dell'art. 17, 2° comma, della legge, delle seguenti cause di assenza accertate e riconosciute dagli Enti competenti: malattia (compresa la malattia professionale); infortunio

sul lavoro; astensione facoltativa, durante il primo anno di vita del bambino, e malattia del bambino di età inferiore a tre anni di cui all'articolo 7, 1° e 2° comma, della legge, come risulta dalla sentenza n. 106 del 1980 della Corte Costituzionale, pubblicata nella Gazzetta ufficiale del 16 luglio 1980. 6.2.2) Lavoratrici agricole

Per le lavoratrici agricole iscritte negli elenchi anagrafici il termine di conservazione del diritto all'indennità di maternità (60 giorni) decorre dal giorno successivo alla data di cancellazione dagli elenchi stessi, analogamente a quanto disposto dall'art. 2, 2° comma, della legge 8 agosto 1972, n. 457, ai fini della conservazione del diritto alle prestazioni economiche di malattia (art. 15, 3° comma, della legge). Poiché la data di cancellazione dagli elenchi coincide generalmente con il 31 dicembre dell'ultimo anno di iscrizione, ne consegue che il diritto alla indennità permane, di norma, nel caso di astensione obbligatoria iniziata nel corso dei primi 60 giorni dell'anno successivo. 6.2.3) Lavoratrici a domicilio.

Per le lavoratrici a domicilio il termine di conservazione del diritto all'indennità di maternità (60 giorni - v. punto 6.2.1 -) decorre dal giorno di riconsegna della merce al committente.

6.2.4) Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari la conservazione del diritto all'indennità giornaliera di maternità è subordinata esclusivamente alla esistenza del requisito di cui al punto 3.5 all'inizio dell'astensione obbligatoria. 6.3) Astensione obbligatoria iniziata oltre il 60° giorno dalla data di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro.

Qualora l'astensione obbligatoria abbia inizio dopo che siano trascorsi 60 giorni dalla data di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro il diritto all'indennità di maternità è riconosciuto a condizione che la lavoratrice si trovi in una delle situazioni di cui ai successivi punti 6.3.1, 6.3.2 e 6.3.3. 6.3.1) Lavoratrice in godimento dell'indennità di disoccupazione o, comunque, in possesso dei relativi requisiti (articolo 17, 3° comma, della legge).

La lavoratrice cessata dal rapporto di lavoro da oltre 60 giorni ha diritto all'indennità giornaliera di maternità purché alla data di inizio dell'astensione obbligatoria risulti in godimento della indennità di disoccupazione (20).

Ha ugualmente titolo all'indennità di maternità pur essendo trascorsi più di 60 giorni tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e quello di inizio della astensione obbligatoria la lavoratrice che, a quest'ultima data, non risulti in godimento dell'indennità di disoccupazione, pur possedendone tutti i requisiti, per avere presentato la relativa domanda dopo la data di inizio dell'astensione stessa ma comunque nel termine utile (21). 6.3.2) Lavoratrice esclusa dal diritto all'indennità di disoccupazione per avere effettuato, nell'ultimo biennio, lavorazioni non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione (art. 1° 4° comma, della legge).

La lavoratrice cessata dal rapporto di lavoro da oltre 60 giorni ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) la lavoratrice abbia effettuato ne lbiennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, lavorazioni non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione (22);
- b) b) all'inizio dell'astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro; _
- c) nel biennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria risultino versati o dovuti almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione di malattia. 6.3.3) Lavoratrice in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa Integrazione Guadagni (art. 17, 5° comma, della legge).

La lavoratrice sospesa dal lavoro da oltre 60 giorni ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché alla data di inizio dell'astensione obbligatoria risulti in godimento del trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale.

7) GIORNATE INDENNIZZABILI. 7.1) Generalità.

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza obbligatoria.

Ai fini della individuazione delle giornate indennizzabili trovano integrale applicazione i criteri vigenti per l'erogazione delle prestazioni economiche di malattia (23) - art. 15, 3° comma, della legge - tenendo, peraltro, presente che in materia di indennità di maternità non è previsto l'istituto della carenza. 7.2)

Impiegate ed operaie appartenenti a categorie non aventi titolo all'indennità di malattia.

Alle impiegate ed alle operaie delle categorie non aventi titolo all'indennità giornaliera di malattia la prestazione economica di maternità viene erogata secondo i criteri previsti rispettivamente per le impiegate del settore commercio e per le operaie del settore di appartenenza. 7.3) Apprendiste.

Alle apprendiste l'indennità giornaliera è corrisposta con gli stessi criteri in vigore per le lavoratrici con qualifica operaia appartenente al settore e categoria delle medesime. 7.4) Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari l'indennità di maternità compete, limitatamente ai periodi di astensione obbligatoria, con gli stessi criteri previsti per le operaie del settore commercio (art. 4 D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403). 7.5) Lavoratrici mezzadre e colone.

Le lavoratrici mezzadre e colone hanno diritto a fruire dell'indennità di maternità per tutto il periodo di astensione obbligatoria previsto per le lavoratrici agricole subordinate, secondo i criteri in vigore per la erogazione a queste ultime della indennità di malattia.

8) MISURA DELL'INDENNITÀ DI MATERNITÀ.

Per i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro l'indennità giornaliera di maternità è dovuta nella misura pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera percepita dalla lavoratrice nel periodo di paga quadri settimanale (in caso di periodo di paga settimanale) ovvero mensile (in caso di periodo di paga mensile) precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio la predetta astensione.

Nel caso di lavoratrici con qualifica di impiegate l'indennità è dovuta nella misura pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione.

9) DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE GIORNALIERA. 9.1) Nozione di retribuzione.

Per retribuzione si intende quella imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153 e cioè tutto ciò che la lavoratrice riceve dal datore di lavoro, in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, per il compenso dell'opera prestata, ivi compresa la quota degli emolumenti, a carattere ricorrente, non frazionati e non corrisposti, nel normale periodo di paga.

Fanno, peraltro, eccezione - nel senso che devono essere escluse dal calcolo della retribuzione media globale giornaliera pur essendo assoggettate a contribuzione - l'indennità sostitutiva del preavviso e le somme corrisposte dal datore di lavoro (in conformità a quanto previsto da alcuni contratti di lavoro) ad integrazione della indennità giornaliera di malattia. La retribuzione media globale giornaliera è determinata a seconda della qualifica delle lavoratrici in base ai seguenti criteri. 9.2) Impiegate.

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera delle lavoratrici con qualifica di impiegate è necessario:

- a) determinare la retribuzione lorda del mese precedente quello di inizio dell'astensione obbligatoria;
- b) determinare il rateo mensile lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione corrente mensile (13a ed altre eventuali mensilità, premi, ecc.);
- c) sommare gli importi di cui alle precedenti lettere a) e b) e dividere il risultato per 30: il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo della indennità giornaliera di maternità.
- d) Se l'impiegata, per effetto di assenza senza diritto alla retribuzione, non ha compiuto l'intero mese di attività, per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera è necessario:
- e) dividere la retribuzione lorda spettante per le giornate di lavoro prestato nel mese per il numero delle giornate stesse incluse le domeniche e le festività retribuite;
- f) e) dividere per 30 il rateo mensile lordo di cui alla precedente lettera b); -
- g) sommare i risultati delle divisioni di cui alle lettere d) ed e): il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità. 9.3) Operaie. (Per le operaie retribuite in misura fissa mensile v. punto 9.4).

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera delle lavoratrici con qualifica di operaie è necessario:

- a) determinare la retribuzione lorda percepita per il mese (se il periodo di paga è mensile) o per le quattro settimane (se il periodo di paga è settimanale) immediatamente precedente il periodo di paga nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria (24);

b) determinare il rateo mensile (anche se il periodo di paga è settimanale) lordo degli emolumenti a carattere ricorrente non facenti parte della retribuzione mensile o settimanale (13a mensilità, premi, ecc.);
c) determinare il numero delle giornate lavorate o comunque retribuite comprese nel mese o nelle quattro settimane considerate (ad esempio, festività godute, permessi retribuiti, nonché la sesta giornata (25) in caso di settimana corta, ferma restando l'esclusione delle eventuali giornate di malattia anche se per tali giornate la lavoratrice ha percepito una retribuzione ad integrazione dell'indennità di malattia);
d) dividere l'importo di cui alla lettera a) per il numero delle giornate di cui alla lettera c);
e) dividere l'importo di cui alla lettera b) per «25»;
f) sommare gli importi risultanti dalle divisioni di cui alle lettere d) ed e): il dato ottenuto costituisce la retribuzione media globale giornaliera da prendere a base per il calcolo dell'indennità giornaliera di maternità. Le modalità di calcolo sopra illustrate devono essere parzialmente modificate, qualora la lavoratrice, per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale, effettui un orario medio di lavoro inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria.

In tale ipotesi il dato retributivo di cui alla precedente lettera d) deve essere determinato dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuate e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere previste dal contratto stesso (art. 16, 4° comma, lettera b) della legge) (26). 9.4) Operaie retribuite in misura fissa mensile.

In caso di astensione obbligatoria dal lavoro riguardante lavoratrici con qualifica di operaie retribuite in misura fissa mensilizzata indipendentemente dalle ore di lavoro compiute, la retribuzione media del mese precedente è determinata dividendo per il divisore fisso «26» la retribuzione complessiva del mese considerato purché interamente lavorato: se detto mese non è stato interamente lavorato la relativa media deve essere determinata secondo i criteri di cui al precedente punto 9.3, lettere a), c) e d).

Restano ferme, in ogni caso, le modalità di calcolo del rateo mensile degli emolumenti a carattere ricorrente e le altre operazioni illustrate al già citato punto 9.3. 9.5) Apprendiste.

La retribuzione media globale giornaliera delle apprendiste viene determinata secondo i criteri previsti per le lavoratrici con qualifica operaia appartenenti al settore e categoria delle medesime aventi titolo all'indennità di maternità. 9.6) Lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

L'art. 4, ultimo comma, del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403, dispone che «la retribuzione giornaliera su cui si commisura l'indennità di maternità è pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali setti manali, relative alle settimane di contribuzione comprese nei 24 mesi antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro».

Per determinare la retribuzione media globale giornaliera è necessario:

a) determinare preliminarmente, in relazione a ciascun rapporto di lavoro, la somma delle retribuzioni

convenzionali corrispondenti alle ore di lavoro svolte nei 24 mesi considerati, rapportando la retribuzione effettiva oraria

percepita dalla lavoratrice alla retribuzione convenzionale oraria;

b) determinare la retribuzione media convenzionale settimanale dividendo il totale delle retribuzioni convenzionali settimanali per il numero delle settimane lavorate (27);

c) dividere l'importo di cui alla lettera b) per sei: il dato ottenuto costituisce la retribuzione media giornaliera da prendere a base per il calcolo della indennità di maternità.

Ai fini della determinazione della retribuzione media giornaliera delle lavoratrici domestiche non assumono rilevanza gli eventuali periodi di lavoro svolti in altri settori, dei quali, invece, si deve tener conto ai fini dell'accertamento dei requisiti contributivi (v. punto 3.5). 9.7) Lavoratrici a domicilio.

Ai fini della determinazione della indennità di maternità da corrispondere alle lavoratrici a domicilio, la base retributiva di riferimento è costituita dal salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia della stessa industria.

Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità (art. 18, 3° comma, della legge). 9.8) Lavoratrici per le quali sono stabiliti salari medi o convenzionali con decreti ministeriali.

Per le lavoratrici appartenenti a categorie per le quali sono stabiliti con decreti ministeriali salari medi o convenzionali, l'indennità di maternità deve essere calcolata nella misura dell'80% della retribuzione media giornaliera stabilita per la categoria di appartenenza della lavoratrice.

Qualora, al momento della liquidazione dell'indennità non risultino ancora pubblicati i decreti recanti i salari medi da valere per l'anno in corso, l'indennità deve essere calcolata, salvo conguaglio, in base alle retribuzioni medie giornaliere precedentemente in vigore.

In caso di astensione obbligatoria iniziata nel corso di un anno solare e protrattasi nell'anno successivo, la misura dell'indennità determinata in base alla retribuzione media convenzionale stabilita per l'anno in cui è iniziata l'astensione deve restare

immodificata anche per le giornate comprese nell'anno successivo (28). -

Per quanto riguarda le operaie dell'agricoltura, l'indennità è determinata sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'art. 28 del D.P.R. 27 aprile 1968, n. 488 (art. 3, 1° comma, della legge 8 agosto 1972, n. 457) (28 bis).

Per quanto concerne le lavoratrici colone o mezzadre la indennità è determinata sulla base del reddito medio giornaliero colonico stabilito, in via presuntiva per ogni due anni, con decreto del Ministro del lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali di categoria (art. 14, 2° e 3° comma,

della legge).

10) RAPPORTI TRA L'INDENNITA DI MATERNITA E GLI ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI.

I rapporti tra l'indennità di maternità ed i trattamenti economici eventualmente spettanti alla lavoratrice per eventi protetti da altre forme di assicurazione sociale in atto durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro sono disciplinati secondo i seguenti principi.

A) Trattamenti economici per malattia e per infortunio sul lavoro.

L'indennità di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia (art. 15, 1° comma, della legge).

Ne deriva che l'indennità di maternità, essendo prevalente sui trattamenti economici di malattia, finalizzati a sostituire la retribuzione non corrisposta per assenza dal lavoro, sostituisce ed assorbe l'indennità giornaliera per malattia, l'indennità giornaliera per tubercolosi e l'indennità giornaliera per inabilità temporanea da malattia professionale o da infortunio sul lavoro (29).

B) Indennità post-sanatoriale.

L'indennità di maternità è cumulabile con l'indennità post-sanatoriale, la quale, essendo finalizzata a rafforzare la posizione economica della lavoratrice in vista delle sue esigenze di superalimentazione e di consolidamento dello stato di salute, non è assimilabile alle prestazioni economiche di malattia (30).

C) Trattamento di disoccupazione.

L'indennità di maternità è incompatibile con il trattamento di disoccupazione sia ordinario che speciale: detto trattamento non è dovuto, quindi, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

D) Trattamento di integrazione salariale.

L'indennità di maternità è incompatibile con il trattamento di integrazione salariale sia ordinario che straordinario: detto trattamento non è dovuto, quindi, durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Il trattamento sostitutivo della retribuzione di cui all'art. 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457 non è dovuto durante il periodo predetto. 11) DOCUMENTAZIONE TERMINI DI PRESENTAZIONE.

Ai fini del pagamento dell'indennità giornaliera di maternità devono essere inoltrati al datore di lavoro ed all'INPS i seguenti documenti.

A) PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA «ANTE PARTUM» (v. lettera a) del paragrafo 2).

- domanda della lavoratrice;

- certificato medico di gravidanza (31) di cui all'art. 14 del regolamento di esecuzione (32) da consegnarsi prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro - art. 28 della legge - (33);

- dichiarazioni di cui agli allegati F e G (solo nell'ipotesi di lavoratrice a domicilio - v. punto 3.6 -) --

B) PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA «POST PARTUM» (v. lettera c) del paragrafo 2).

- certificato di assistenza al parto (34) che deve essere prodotto dalla lavoratrice entro 15 giorni

dall'evento (v. nota n. 33), dal quale risulti la data dell'evento medesimo (art. 15, 1° comma, del regolamento di esecuzione).

In ipotesi di interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica o volontaria ai sensi degli artt. 4 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194 la lavoratrice deve, sempreché non abbia già provveduto alla consegna del certificato medico di gravidanza, presentare entro il termine di 15 giorni (v. nota n. 33) il certificato medico attestante il mese di gravidanza al momento dell'interruzione della medesima e quella che sarebbe stata la data presunta del parto (art. 15, 2° comma del regolamento di esecuzione).

C) PERIODI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA DISPOSTI DALL'ISPettorATO DEL LAVORO
(v. lettera e) del paragrafo 2).

- provvedimento adottato dall'Ispettorato del lavoro e notificato alla lavoratrice, al datore di lavoro ed all'INPS ai sensi dell'art. 18, u.c., del regolamento di esecuzione.

D) PERIODI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO IN IPOTESI DI ADOZIONE O DI AFFIDAMENTO PREADOTTIVO AI SENSI DELL'ART. 314120 C.C. (v. lettera c) del paragrafo 2).

- domanda della lavoratrice;

- copia del provvedimento di adozione o di affidamento;

- copia del certificato di affidamento o del verbale rilasciato dall'Autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria.

- dichiarazioni di cui agli allegati F e G (solo nell'ipotesi di lavoratrice a domicilio - v. punto 3.6 -).

12) VISITE DI CONTROLLO.

Il datore di lavoro o l'INPS, ai sensi dell'art. 17 del regolamento di esecuzione, ricevuto il certificato medico di gravidanza, può chiedere una visita medica di controllo all'Ispettorato del lavoro - che la effettuerà a propria discrezione - ovvero, alle UU.SS.LL., che siano subentrato nei compiti già svolti in materia, dall'Ispettorato del lavoro.

PARTE SECONDA INDENNITA GIORNALIERA DI MATERNITA

SPETTANTE PER IL PERIODO (FRAZIONABILE) DI ASTENSIONE FACOLTATIVA DAL LAVORO

13) LAVORATRICI AVENTI DIRITTO.

Le lavoratrici di cui al paragrafo 1 - escluse quelle addette ai servizi domestici e quelle a domicilio, nonché le mezzadre e colone - hanno diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria «post-partum» di cui alla lettera c) del paragrafo 2, per un periodo massimo di sei mesi, entro il primo anno di vita del bambino (art. 7, 1° comma, della legge).

Il diritto all'astensione facoltativa è strutturato come diritto potestativo di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro. Possono, pertanto, fruire di tale diritto le lavoratrici che siano, nel momento considerato, vincolate da un rapporto di lavoro pienamente produttivo

degli effetti suoi propri: non possono, quindi, avvalersi del beneficio in esame le lavoratrici sospese a zero ore ovvero disoccupate ovvero impossibilitate per altro motivo a prestare attività di lavoro. Da tale sua configurazione discende, altresì, che il diritto all'astensione facoltativa ed alla correlativa indennità viene automaticamente meno con la cessazione o sospensione del rapporto di lavoro.

14) PERIODI DI ASTENSIONE INDENNIZZABILI.

14.1) GENERALITÀ.

L'indennità di maternità è corrisposta per un periodo massimo di sei mesi che può essere fruito in unica soluzione o frazionato (art. 8 del regolamento di esecuzione).

14.2) COMPUTO DEI PERIODI DI ASTENSIONE.

Ai fini del computo del periodo o dei periodi di astensione facoltativa occorre procedere secondo i seguenti criteri.

Qualora la durata del periodo di astensione sia esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso (es.: dal 1° gennaio al 31 gennaio ovvero dal 18 febbraio al 17 marzo) devono essere computati ai fini del periodo massimo di sei mesi uno o più mesi interi.

Qualora, invece, i periodi di godimento dell'assenza siano di durata inferiore o superiore al mese, si procede come segue:

- a) per i periodi di durata inferiore al mese, si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero 30, considerando le stesse pari ad un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successivamente ad eventuali ulteriori periodi;
- b) per i periodi di durata superiore ad un mese (ma non multipli dello stesso), si computa il mese od il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come restò il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero. Per questi ultimi si seguirà il criterio di cui alla precedente lettera a) (35).

15) DIRITTO ALL'INDENNITÀ: REQUISITI (36).

15.1) Generalità.

Alle lavoratrici (37) compete l'indennità di maternità per il periodo o i periodi di astensione facoltativa di cui al paragrafo 14 qualora, all'inizio e durante i periodi stessi risultino esistenti le seguenti condizioni:

- a. rapporto di lavoro in atto (per le lavoratrici agricole vedi il successivo punto 15.3);
- b. vivenza del bambino.

Lo stesso diritto è riconosciuto, ricorrendo le predette condizioni, al padre lavoratore che abbia ottenuto l'affidamento in esclusiva del bambino (38).

(35) A titolo esemplificativo, si riporta la seguente ipotesi:

- 1° periodo: dal 12 al 28 marzo = mesi 0 + gg. 17
- 2° periodo: dal 10 maggio al 31 agosto = mesi 3 + gg. 22

- 3 °periodo: dal 9 settembre all'8 ottobre = mesi 1 + gg. 0 TOTALE mesi 4 + gg. 39 mesi 5 + gg. 9

La lavoratrice, nel caso esemplificato, potrebbe usufruire di altre 21 giornate di astensione al fine di completare il sesto mese.

15.2) Lavoratrici adottive o affidatarie (art. 6, 2° comma, della legge 9 dicembre 1977, n. 903).

Le lavoratrici (39) che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo ai sensi dell'art. 314/20 del codice civile hanno titolo, in presenza dei requisiti di cui al punto 15.1, all'indennità di maternità qualora all'inizio dell'astensione facoltativa:

a. non sia decorso il termine di un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva ovvero affidataria;

b. il bambino non abbia superato i tre anni di età.

La corresponsione dell'indennità deve cessare, quindi, il giorno successivo alla scadenza del termine di cui alla lettera a) ovvero di cui alla lettera b).

15.3) Lavoratrici agricole.

Le lavoratrici agricole hanno diritto all'indennità giornaliera di maternità qualora siano in possesso, all'inizio e durante il periodo di assenza facoltativa, dello «status» di lavoratrice agricola comprovato con le modalità indicate al punto 3.3.

Ai fini del riconoscimento del diritto per le predette lavoratrici, pertanto, l'esistenza del requisito di cui alla lettera a) del punto 15.1 deve ritenersi verificata.

. 16) PERMANENZA O INDEBITA ASSUNZIONE AL LAVORO.

La lavoratrice che, durante il periodo di astensione facoltativa, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all'indennità di maternità ed è tenuta a rimborsare all'INPS l'importo dell'indennità indebitamente percepita (art. 22, u.c., del regolamento di esecuzione).

17) GIORNATE INDENNIZZABILI.

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza facoltativa dal lavoro.

Ai fini della individuazione delle giornate indennizzabili si richiamano i criteri esposti al paragrafo 7 (40).

18) MISURA DELLA INDENNITÀ.

Per i periodi di astensione facoltativa dal lavoro l'indennità giornaliera di maternità è dovuta in misura pari al 30% della retribuzione media-globale giornaliera percepita dalla lavoratrice nel periodo -di paga quadrisetti manale (in caso di periodo di paga settimanale) ovvero mensile (in caso ,di periodo di paga mensile) precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria.

Nel caso di lavoratrici con qualifica di impiegate l'indennità è dovuta in misura pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria.

19) NOZIONE DI RETRIBUZIONE - RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE GIORNALIERA.

Per retribuzione si intende quella imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153 e cioè tutto ciò che la lavoratrice riceve dal datore di lavoro, in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, per il compenso dell'opera prestata per il periodo di paga quadri settimanale o mensile considerato (v. paragrafo 18), con esclusione del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità ed agli altri premi o mensilità eventualmente spettanti (art. 16, 2° comma, della legge).

Per quanto riguarda i criteri di determinazione della retribuzione media globale giornaliera in relazione al settore e qualifica di appartenenza, si fa rinvio ai criteri illustrati nel paragrafo 9, tenendo presente il principio sopra enunciato.

Per quanto concerne, in particolare, le lavoratrici per le quali sono stabiliti salari medi o convenzionali con decreti ministeriali il criterio illustrato al 3° capoverso del punto 9.8 deve essere correlato con il principio enunciato al paragrafo 18: dal coordinamento dei due criteri si deduce che l'indennità di maternità per astensione facoltativa deve essere calcolata sulla base della retribuzione convenzionale vigente alla data di inizio dell'astensione obbligatoria anche nel caso in cui i periodi di astensione facoltativa cadano in tutto o in parte nell'anno solare successivo a quello di inizio dell'astensione obbligatoria.

20) RAPPORTI TRA L'INDENNITÀ DI MATERNITÀ E GLI ALTRI TRATTAMENTI

PREVIDENZIALI. 20.1) Generalità.

L'indennità di maternità per astensione facoltativa non spetta alle lavoratrici che risultino sospese o cessate, in quanto l'assenza facoltativa e la correlativa prestazione economica postulano l'esistenza di un rapporto di lavoro in atto pienamente produttivo di effetti (v. paragrafo 13).

Non sussiste, pertanto, alcun problema di incumulabilità tra l'indennità in questione e le prestazioni previdenziali eventualmente spettanti alle lavoratrici che si trovino nelle predette situazioni. 20.2)

Indennità di maternità e trattamenti economici per malattia o per infortunio sul lavoro.

L'indennità di maternità per astensione facoltativa non compete alle lavoratrici assenti dal lavoro per malattia (41) o infortunio sul lavoro per i motivi indicati al precedente punto 20.1.

Non si pone, pertanto, alcun problema di incumulabilità tra l'indennità predetta e le prestazioni economiche per malattia, tubercolosi, malattia professionale ed infortunio sul lavoro eventualmente spettanti alle lavoratrici (42). 20.3) Indennità di maternità ed indennità post-sanatoriale. L'indennità di maternità per astensione facoltativa è cumulabile con l'indennità post-sanatoriale per i motivi esposti al paragrafo 10, lettera B) (43).

21) DOCUMENTAZIONE.

Ai fini del pagamento dell'indennità giornaliera di maternità per i periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui al punto 14.1 la lavoratrice deve dare comunicazione al datore di lavoro e all'INPS della volontà di avvalersi del diritto a fruire dei predetti periodi inoltrando i seguenti documenti.

A) Documentazione richiesta nella generalità dei casi (v. punto 15.1). - Domanda della dipendente;

- certificato di stato di famiglia;

- certificato di esistenza in vita del bambino (44).

Qualora il periodo di astensione facoltativa sia richiesto in alternativa alla madre lavoratrice dal padre lavoratore del bambino, alla domanda deve essere allegata la dichiarazione del datore di lavoro della madre da cui risulti l'avvenuta rinuncia della madre stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione che il padre è tenuto a presentare al proprio datore di lavoro (art. 7, 3° comma, legge 903/1977).

Qualora il periodo, di astensione facoltativa sia richiesto dal padre lavoratore del bambino quale unico affidatario dello stesso, dovrà essere acquisita, oltre alla domanda ed allo stato di famiglia (v. nota 44), idonea documentazione comprovante la condizione del padre di unico affidatario.

B) Documentazione richiesta nei casi di adozione o di affidamento ai sensi dell'art. 314120 c.c. (v. punto 15.2).

- Domanda della dipendente;

- certificato di esistenza in vita del bambino (v. nota 44);

- copia del provvedimento di adozione ovvero di affidamento;

- copia del documento rilasciato dall'Autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva ovvero affidataria.

Qualora il periodo di astensione facoltativa sia richiesto in alternativa alla madre lavoratrice dal padre lavoratore del bambino, alla domanda deve essere allegata la dichiarazione del datore di lavoro della madre da cui risulti l'avvenuta rinuncia della madre stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione che il padre è tenuto a presentare al proprio datore di lavoro (art. 7, 3° comma, legge n. 903/1977).

Qualora il periodo di astensione facoltativa sia richiesto dal padre lavoratore del bambino quale unico affidatario dello stesso, dovrà essere acquisita, oltre alla domanda ed al certificato di esistenza in vita (v. nota n. 44), idonea documentazione comprovante la condizione del padre di unico affidatario.

PARTE TERZA

NORME COMUNI ALL'INDENNITA DI MATERNITÀ, SPETTANTE PER I PERIODI DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA. 22) DATI SALARIALI.

«Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'INPS i dati retributivi ed ogni altra notizia necessaria per la determinazione delle prestazioni» (art. 1, 9° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33).

«Il datore di lavoro deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'Istituto nazionale della previdenza sociale la documentazione in suo possesso.

Nella ipotesi di cui all'articolo 1, 6° comma (45), devono essere trasmessi al predetto Istituto, a cura del

datore di lavoro, entro tre giorni dal ricevimento dell'attestazione di malattia (46) i dati salariali necessari per il pagamento agli aventi diritto delle prestazioni economiche di malattia e di maternità» (art. 15, 2° comma, della legge 23 aprile 1981, n. 155).

23) MODALITÀ DI PAGAMENTO. 23.1) Pagamento a cura dei datori di lavoro.

«A decorrere dal 1° gennaio 1980, per i lavoratori dipendenti, salvo quanto previsto dal successivo 6° comma (v. successivo punto 23.2) le indennità di malattia e di maternità di cui all'art. 74, 1° comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 sono corrisposte agli aventi diritto a cura dei datori di lavoro (47) all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga durante il quale ha ripreso l'attività lavorativa, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere anticipazioni a norma dei contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiori al 50% della retribuzione del mese precedente, salvo conguaglio» (48) (art. 1, 1° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n.

33).

«Il datore di lavoro deve comunicare nella denuncia contributiva, con le modalità che saranno stabilite dall'INPS (49), i dati relativi alle prestazioni economiche di malattia e di maternità, nonché alle prestazioni ai donatori di sangue di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584 e alla indennità per riposi giornalieri alle lavoratrici madri di cui all'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, erogate nei periodi di paga scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti, con quelli dei contributi e delle altre somme dovute all'Istituto . predata secondo le disposizioni previste in materia di assegni familiari, in quanto compatibili» (art. 1, 2° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33). 23.2)

Pagamento a cura dell'INPS.

«L'INPS provvede direttamente al pagamento agli aventi diritto alle prestazioni di malattia e maternità:

- per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati;
- per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali;
- per gli addetti ai servizi domestici e familiari (50);
- per i lavoratori disoccupati o sospesi che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni».

«Si applicano comunque le modalità disciplinate dai primi cinque commi del presente articolo (51), nei casi in cui esse siano previste dai contratti collettivi nazionali di categoria» (art. 1, 6° e 1° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33). 23.3)

Pagamento con sistemi diversi.

«Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Consiglio di amministrazione dell'INPS, in relazione a particolari situazioni e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori e dell'organizzazione aziendale, può con proprio decreto stabilire sistemi diversi per la corresponsione delle prestazioni di cui al

presente articolo» (art. 1., 1° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33).

24) RECUPERO DELLE SOMME INDEBITAMENTE EROGATE A TITOLO DI INDENNITÀ DI MATERNITÀ.

24.1) Recupero a cura del datore di lavoro.

«L'indennità di maternità, indebitamente erogata al lavoratore e posta a conguaglio, è recuperata dal datore di lavoro sulle somme dovute à qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituite all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non possa recuperare le somme stesse, è tenuto a darne comunicazione all'INPS che provvederà direttamente al relativo recupero» (art. 1, 3° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33). 24.2) Recupero a cura dell'INPS.

Il diritto dell'INPS alla ripetizione dell'indennità di maternità indebitamente erogata si fonda sull'art. 2033 del codice civile a mente del quale («chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato»).

L'azione di ripetizione può essere esperita entro il termine di prescrizione ordinario decennale di cui all'art. 2946 del codice civile.

Circa la procedura da seguire per il recupero devono essere osservate; con gli opportuni adattamenti, le istruzioni di cui alla circolare n. 53391 Prs. dell'8 gennaio 1970, parte VI, lettera A).

25) PRESCRIZIONE.

Per effetto del rinvio operato dall'art. 15, 3° comma, della legge, l'azione per conseguire le indennità economiche di maternità per astensione obbligatoria ovvero facoltativa dal lavoro si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui esse sono dovute (art. 6, u.c., della legge 11 gennaio 1943, n. 138).

26) CONTENZIOSO.

La legge 23 dicembre 1978, n. 833, che ha trasferito all'INPS la erogazione dell'indennità di maternità già erogata dai disciolti Enti di malattia ed i provvedimenti di legge successivamente intervenuti sulla materia non contengono alcuna indicazione circa i gravami amministrativi esperibili avverso i provvedimenti adottati dall'INPS in ordine alla concessione di tali prestazioni.

Allo stato, pertanto, i ricorsi presentati dai lavoratori avverso i suddetti provvedimenti devono essere considerati quali istanze di riesame (52). Tali atti, tuttavia, devono ritenersi utili per la interruzione del termine di cui al precedente paragrafo 25.

27) SANZIONI. 27.1) Sanzioni per atti preordinati a procurare indebitamente le indennità.

«Chiunque compia atti preordinati a procurare a sé o ad altri le prestazioni economiche per malattia e per maternità non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiori a quelli spettanti, è punito con la multa da L. 200.000 a L. 1.000.000 salvo che il fatto costituisca reato più grave, relativamente a ciascun

soggetto cui si riferisce l'infrazione» (art. 1, 11° comma; del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con. modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33). 27.2) Sanzioni per ritardato o mancato pagamento dell'indennità da parte del datore di lavoro.

«Il datore di lavoro che non provveda entro i termini di cui al 1° comma, alla erogazione dell'indennità giornaliera di malattia e di maternità dovuta è punito con una ammenda di L. 50.000 per`ciascun dipendente cui si riferisce l'infrazione» (art. 1, 12° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n. 33).

Note

- (1) Le detenute e le internate che lavorano, inquadrare nel settore industria se dipendenti dall'amministrazione penitenziaria ovvero nel settore di appartenenza della azienda se dipendenti da altro datore di lavoro, hanno diritto a fruire, ai sensi della legge 26 luglio 1975, n. 354, della indennità di maternità secondo le norme in vigore per il settore e categoria di appartenenza.
 - (2) Tra le categorie assimilate si ricorda quella delle dipendenti delle Amministrazioni dello Stato con contratto di diritto privato, già iscritte presso il disciolto INAM, per le quali le predette Amministrazioni versano il contributo di maternità. Le lavoratrici in questione sono equiparate alla categoria delle dipendenti dell'industria.
 - (3) Il rapporto di lavoro della categoria in questione è disciplinato dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877 e successive modificazioni.
 - (4) I due mesi si calcolano secondo calendario: se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro ed a percepire la correlativa indennità dal giorno 16 giugno.
 - (5) Il giorno del parto deve essere computato nel periodo di astensione obbligatoria di cui al,la lettera a) del presente paragrafo (art. 6 del regolamento di esecuzione).
 - (6) L'inizio del periodo di astensione obbligatoria dopo il parto-decorre dal giorno successivo alla data del parto stesso (art. 6 del regolamento di esecuzione). I tre mesi si computano secondo calendario: supponendo che la data effettiva del parto sia il. 15 agosto, il periodo di astensione avrà come data di inizio il giorno 16 agosto e come termine finale il giorno 15 novembre.
 - (7) L'interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica (art. 20 della legge ed art. 12 del regolamento di esecuzione) o volontaria (artt. 4 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194) (all. C), se intervenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, è considerata a tutti gli effetti come parto (art. 12, 2° comma, del regolamento di esecuzione) e comporta conseguentemente il riconoscimento del diritto al periodo di astensione obbligatoria ed alla correlativa indennità per i tre mesi successivi.
- Qualora l'interruzione si verifichi prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice, per gli eventuali periodi di assenza dal lavoro determinati da incapacità lavorativa conseguente alla interruzione stessa, ha titolo al trattamento economico di malattia.

- Per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno antecedente la data presunta del parto risultante dal certificato medico di gravidanza di cui all'art. 14 del regolamento di esecuzione ovvero, in mancanza di questo, dal certificato medico di cui all'art. 15, 2° comma, del predetto regolamento.
- (8) Tali attività dovrebbero essere determinate con decreti ministeriali - art. 4, 3° comma, della legge - a tutt'oggi, peraltro, non emanati. L'anticipazione dell'astensione obbligatoria dal lavoro in questione è disposta, ai sensi dell'art. 30, 9° comma, della legge stessa, dall'Ispettorato del lavoro.
- (9) In caso di interruzione della gravidanza nel periodo compreso tra la data di inizio dell'astensione obbligatoria, disposta dall'Ispettorato del lavoro, ed il 180° giorno di gestazione l'indennità deve essere corrisposta fino a tutto il giorno della interruzione della gravidanza.
- (10) L'indennità di maternità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o assicurativi (art. 15, 3° comma, della legge).
- Per le lavoratrici dello spettacolo (v. circ. n. 134363 A.G.O. n. 1065 R.C.V. n. 632 E.A.D./119 del 21 maggio 1980). Per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (v. punto 3.5).
- (11) Per quanto si riferisce all'interruzione della gravidanza spontanea o terapeutica (art. 20 della «legge» ed art. 12 del regolamento di esecuzione) o volontaria (artt. 4 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194) si richiama la nota n. 7.,
- (12) La data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva ovvero affidataria è rilevabile dall'atto rilasciato dall'Autorità competente (v. paragrafo n. 11, lett. D).
- (13) La data è rilevabile dal provvedimento giurisdizionale di adozione o di affidamento preadottivo (v. paragrafo n. 11, lett. D).
- (14) L'osservanza della condizione in questione deve risultare dal libretto di controllo di cui all'art. 10 della legge 18 dicembre 1973, n. 877 (art. 19 del regolamento di esecuzione).
- (15) Se la riconsegna ha luogo dopo l'inizio dell'astensione obbligatoria, l'indennità è dovuta a partire dal giorno successivo alla riconsegna.
- (16) Si precisa che l'INPS è tenuto al pagamento diretto delle prestazioni economiche di maternità ogniqualvolta la lavoratrice riconsegna, nel giorno immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, tutte le lavorazioni commesse ultimate (vedi paragrafo 6.2.3).
- (17) È fatto salvo, in ogni caso, il diritto del datore di lavoro di accertare presso l'INPS se lo stesso, nel periodo di interesse, abbia corrisposto la maggiore retribuzione.
- (18) Per indebita assunzione al lavoro si intende l'effettivo avvio al lavoro nel corso del periodo di astensione obbligatoria e non la semplice instaurazione del rapporto di lavoro.
- (19) Sono escluse dal diritto all'indennità giornaliera di maternità per astensione obbligatoria le lavoratrici licenziate «per colpa grave ... costituente giusta causa».
- (20) La locuzione «indennità di disoccupazione» di cui all'art. 17, 3° comma, della legge deve essere riferita sia al trattamento ordinario che a quello speciale di disoccupazione.

(21) Corte di Cassazione - Sei. Lav. - 3 giugno 1976, n. 2004 - INAM C. Rinaldini «Foro It. 1976, 1, 2127».

(22) Lo svolgimento delle lavorazioni non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, quali quelle enumerate dal Decreto Ministeriale 27 marzo 1957, è condizione necessaria ai fini della applicazione del comma in questione. Pertanto, la lavoratrice che nel biennio considerato non sia stata assoggettata all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione in virtù della propria qualifica (ad es. apprendista), anziché del tipo di lavorazione svolta, non ha titolo ad avvalersi della norma in esame.

(23) Circolare n. 134368 A.G.O./14 del 28 gennaio 1981.

Qualora la lavoratrice presti, per contratto, attività lavorativa limitatamente ad alcuni giorni fissi della settimana, la corresponsione dell'indennità è limitata alle giornate per le quali, se la dipendente non fosse stata assente dal lavoro, avrebbe percepito la retribuzione.

(24) Se la lavoratrice non può far valere un mese (o quattro settimane) di lavoro, deve prendersi in considerazione la retribuzione spettante per il periodo di lavoro prestato.',

(25) Il numero delle seste giornate è calcolato moltiplicando il numero delle giornate lavorate o comunque ;retribuite per il coefficiente 0 ,20

(26) Qualora la lavoratrice, per contratto di lavoro, osservi, nello ambito di una settimana, un identico orario di lavoro per i primi cinque giorni della settimana ed 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.

Qualora la lavoratrice, per contratto di lavoro, sia tenuta ad eseguire la prestazione lavorativa limitatamente ad alcuni giorni fissi della settimana (es.: 3 giorni alla settimana), la retribuzione complessiva percepita nel periodo mensile o quadrisettimanale immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria è divisa per il numero dei giorni lavorati o, comunque retribuiti. Ai fini della individuazione delle giornate indennizzabili si richiama la nota n. 23.

(27) Assumono, pertanto, rilevanza tutte le settimane nel corso delle quali è stata espletata l'attività lavorativa per effetto della quale risulta versato o dovuto il contributo corrispondente al numero delle ore lavorate.

(28) Il criterio enunciato trova applicazione anche per i periodi di astensione facoltativa (v. paragrafo 19).

(28 bis) L'art. 14, 7° comma, del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, ha disposto che l'indennità di maternità spettante alle lavoratrici agricole a tempo indeterminato deve essere calcolata sulla rétribuzione di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153: le relative istruzioni saranno fornire, appena possibile, con apposita circolare.

(29) Delibera Consiglio di amministrazione n. 7 del 22 gennaio 1982.

(30) Delibera Consiglio di amministrazione n. 7 del 22 gennaio 1982. Parimenti l'indennità di maternità è cumulabile con l'assegno di cura o di sostentamento.

(31) Ai sensi dell'art. 30, 2 ° comma, della legge, sono abilitati al rilascio del certificato medico di gravidanza: gli ufficiali sanitari, i medici condotti ed i medici abilitati dalla USL. Qualora il predetto certificato risulti redatto da medici diversi da quelli menzionati, il datore di lavoro o l'INPS ha facoltà di accettare il certificato stesso ovvero di richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

(32) Gli elementi essenziali del certificato medico di gravidanza, in conformità al disposto di cui al 1 ° comma dell'art. 14 del regolamento di esecuzione sono: a) generalità della lavoratrice; b) indicazione del datore di lavoro, della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro e delle mansioni alle quali è addetta; c) mese di gestazione alla data della visita; d) data presunta del parto. Qualora il certificato non risulti redatto in conformità al 1 ° comma del precitato articolo, il datore di lavoro e l'INPS possono chiederne la regolarizzazione. La regolarizzazione è indispensabile quando sia stata omessa la data presunta del parto. Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che risponde della loro veridicità.

La data presunta del parto fa stato nonostante qualsiasi errore di previsione (art. 28 della legge).

(33) I termini stabiliti per la presentazione del certificato di gravidanza e del certificato di assistenza al parto (o di interruzione della gravidanza) hanno carattere ordinatorio. La mancata osservanza di detti termini, pertanto, non comporta agli effetti della erogazione dell'indennità la decadenza dal diritto, fatti salvi gli effetti della prescrizione di cui all'art. 6, u.c., della legge 11 gennaio 1943, n. 138: tale criterio lascia, comunque, impregiudicati i riflessi che la tardiva presentazione della domanda può determinare nell'ambito del rapporto di lavoro.

(34) Qualora la lavoratrice non sia in condizione di esibire il certificato di assistenza al parto, potrà essere esibito il certificato di stato di famiglia ovvero altra idonea certificazione atta a comprovare validamente in relazione al soggetto da cui provenga (Ente pubblico) le generalità della lavoratrice e la data di nascita del bambino

(36) Per quanto si riferisce ai requisiti contributivi ed assicurativi della prestazione economica in parola si richiama la nota n. 10.

(37) Al padre lavoratore è riconosciuto, ai sensi dell'art. 7, 1 ° comma, di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il diritto all'astensione facoltativa ed alla correlativa indennità, sempreché intervenga la rinuncia della madre ad avvalersi di tale beneficio (art. 7, comma 2°, della legge 9 dicembre 1977, n. 903).

Il padre non può avvalersi, quindi, del diritto in questione quando la madre non sia lavoratrice ovvero appartenga a categoria di lavoratrici non aventi diritto (addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici a domicilio e lavoratrici mezzadre e colone).

Il periodo di astensione facoltativa può essere goduto in parte dal padre ed in parte dalla madre fermò

restando, in ogni caso, il limite complessivo di sei mesi di assenza.

(38) Nel caso di specie il diritto a fruire del periodo di astensione facoltativa e della relativa indennità può essere riconosciuto, ancor prima che siano trascorsi i tre mesi corrispondenti al periodo di assenza obbligatoria di cui alla lettera c) del paragrafo 2.

(39) In alternativa alla lavoratrice e previa rinuncia di quest'ultima il diritto all'astensione facoltativa ed alla correlativa indennità è riconosciuto al padre lavoratore, se adottivo o affidatario ai sensi dell'art. 314120. del codice civile. Qualora il padre lavoratore risulti affidatario in esclusiva, non è richiesta ai fini del riconoscimento del diritto la rinuncia della madre.

(40) Si ricorda che l'indennità di maternità per astensione facoltativa presuppone l'esistenza di un rapporto di lavoro pienamente produttivo degli effetti suoi propri: essa, pertanto, non è corrisposta durante la sospensione del rapporto di lavoro ovvero successivamente all'estinzione del medesimo (v. paragrafo 13).

Per le lavoratrici agricole subordinate l'indennità di maternità per astensione facoltativa non è dovuta dalla data successiva a quella di cancellazione dagli elenchi.

(41) Qualora l'evento morboso insorga durante l'astensione facoltativa dal lavoro, l'erogazione dell'indennità di maternità è sospesa. Trascorso il periodo di malattia nel corso del quale è corrisposta, se spettante, la correlativa prestazione previdenziale secondo i limiti e le modalità di cui alla normativa vigente, il diritto all'indennità di maternità riprende la sua operatività: ai fini del computo dei sei mesi rilevano esclusivamente i periodi di assenza fruiti sino al giorno immediatamente precedente la data di inizio dell'evento morboso.

(42) Delibera del Consiglio di amministrazione n. 7 del 22 gennaio 1982.

(43) Delibera del Consiglio di amministrazione n. 7 del 22 gennaio 1982. Parimenti l'indennità di maternità è cumulabile con l'assegno di cura o di sostentamento.

(44) Tale certificato dovrà essere esibito, in ogni caso, al termine del periodo di astensione facoltativa dal lavoro

(45) Nell'ipotesi di pagamento diretto a cura dell'INPS (art. 1, 6° comma, del D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 29 febbraio 1980, n.33).

(46) Per quanto si riferisce all'indennità di maternità la locuzione «attestazione di malattia. deve: essere intesa quale «certificato medico di gravidanza» ovvero «domanda di astensione facoltativa».

(47) Per le modalità di pagamento dell'indennità spettante alle lavoratrici a domicilio si richiama il paragrafo 3.6.

(48) Quanto previsto dal legislatore a proposito dell'importo minimo della anticipazione non modifica la normativa concernente l'indennità spettante alle lavoratrici che deve essere corrisposta nelle misure indicate ai paragrafi 8 e 18.

(49) V. circolari 614 E.A:D. - n. 205 C. e V. - n. 134359 A.G.O. del 22 gennaio 1980 e n. 625 E.A.D. n.

134362 A.G.O. del 22 aprile 1980.

(50) Si ricorda che al personale addetto ai servizi domestici e familiari non spetta l'indennità di malattia ma esclusivamente l'indennità di maternità per astensione obbligatoria dal lavoro.

(51) Nel senso che il pagamento deve essere effettuato a cura del datore di lavoro.

(52) Ove i motivi adottate, dovrà esserne data notizia all'interessata e, se del caso, al datore di lavoro per il pagamento delle somme che risultassero dovute.

ALLEGATO E

CODICE CIVILE

314/20. Affidamento preadottivo. - La domanda per adottare con adozione speciale un minore per il quale è diventata definitiva la dichiarazione di adottabilità, deve essere presentata da entrambi i coniugi richiedenti al tribunale per i minorenni del distretto ove il minore si trova. La domanda può fare menzione espressa del minore che i richiedenti intendono adottare.

Il tribunale per i minorenni, previo accertamento dei requisiti di cui all'art. 314/2, anche nel caso di più domande da esaminare comparativamente, nell'interesse preminente del minore, sentito il pubblico ministero e, ove esistano, gli ascendenti degli adottanti, omessa ogni altra formalità di procedura, dispone l'affidamento preadottivo e ne determina le modalità.

Il provvedimento dell'affidamento preadottivo è pronunciato dal tribunale in camera di consiglio ed è trascritto entro tre giorni dalla pronuncia sul registro di cui all'art. 314/15. -

Il tribunale per i minorenni vigila sul buon andamento dell'affidamento preadottivo direttamente o avvalendosi del giudice tutelare oppure di persone esperte o di istituti specializzati.

ALLEGATO F

INDENNITA DI MATERNITA ALLE LAVORATRICI A DOMICILIO

(dichiarazione da allegare al certificato di gravidanza)

All. n. All'azienda e, per conoscenza,

Alla Sede dell'INPS di La sottoscritta in

astensione obbligatoria dal lavoro per maternità a decorrere dal dipendente

di codesta Azienda dichiara di essere (1) titolare -

non essere

di rapporti di lavoro con altre aziende committenti.

Elenco delle eventuali altre aziende committenti (2):

2)

3) Allega alla presente l'attestazione

dell'azienda suindicata dalla quale risulta che l. stess., durante il periodo di astensione obbligatoria dal

lavoro, non provveder..... né alla corresponsione della indennità giornaliera di maternità né

all'affidamento di nuovi lavori.

Data Firma 1) Cancellare l'ipotesi che non ricorre.

2) Indicare l'esatta denominazione e l'indirizzo completo delle aziende.

AVVERTENZE

L'indennità spetta per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, calcolati secondo calendario (ad es. se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, l'astensione obbligatoria decorre dal 16 giugno) e per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto, calcolati secondo calendario dal giorno successivo a tale data. L'indennità giornaliera di maternità deve essere anticipata dall'azienda che nel periodo o nel complesso dei periodi continuativi di commessa scaduti nel mese precedente l'inizio della astensione obbligatoria dal lavoro, ha corrisposto la maggiore retribuzione.

Nel caso in cui la lavoratrice riconsegna, nel giorno immediatamente precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria, tutte le lavorazioni commesse ultimate, l'indennità giornaliera di maternità viene erogata direttamente dall'INPS, a cui va inoltrata la domanda.

ALLEGATO G

Data OGGETTO:

Dipendente periodo di astensione obbligatoria per maternità dal:.....

La sottoscritta Azienda dichiara che il lavoro affidato alla dipendente ultimato

in oggetto è stato riconsegnato (1) in data non ultimato

e che, per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro decorrente dal, non

procederà né all'affidamento di nuovi lavori né alla erogazione della prestazione economica di maternità.

Timbro e Firma dell'Azienda

Legge 22 maggio 1978, n. 194

(in Gazz. Uff., 22 maggio, n. 140). –

Norme per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza (1) (2) (3).

(1) In luogo di Ministro/Ministero del tesoro e di Ministro/Ministero del bilancio e della programmazione economica, leggasi Ministro/Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, ex art. 7, l. 3 aprile 1997, n. 94.

(2) La denominazione «professione sanitaria ausiliaria» contenuta nel presente provvedimento nonché in ogni altra disposizione di legge, è sostituita dalla denominazione «professione sanitaria» ex art. 1, l. 26 febbraio 1999, n. 42.

(3) In luogo di Ministro/Ministero di grazia e giustizia leggasi Ministro/Ministero della giustizia ex d.p.r. 13 settembre 1999.

Preambolo

(Omissis).

Articolo 1

Lo Stato garantisce il diritto alla procreazione cosciente e responsabile, riconosce il valore sociale della maternità e tutela la vita umana dal suo inizio.

L'interruzione volontaria della gravidanza, di cui alla presente legge, non è mezzo per il controllo delle nascite.

Lo Stato, le regioni e gli enti locali, nell'ambito delle proprie funzioni e competenze, promuovono e sviluppano i servizi socio-sanitari, nonché altre iniziative necessarie per evitare che lo aborto sia usato ai fini della limitazione delle nascite.

Articolo 2

I consultori familiari istituiti dalla legge 29 luglio 1975, n. 405, fermo restando quanto stabilito dalla stessa legge, assistono la donna in stato di gravidanza:

- a) informandola sui diritti a lei spettanti in base alla legislazione statale e regionale, e sui servizi sociali, sanitari e assistenziali concretamente offerti dalle strutture operanti nel territorio;
- b) informandola sulle modalità idonee a ottenere il rispetto delle norme della legislazione sul lavoro a tutela della gestante;
- c) attuando direttamente o proponendo allo ente locale competente o alle strutture sociali operanti nel territorio speciali interventi, quando la gravidanza o la maternità creino problemi per risolvere i quali risultino inadeguati i normali interventi di cui alla lettera a);
- d) contribuendo a far superare le cause che potrebbero indurre la donna all'interruzione della gravidanza.

I consultori sulla base di appositi regolamenti o convenzioni possono avvalersi, per i fini previsti dalla legge, della collaborazione volontaria di idonee formazioni sociali di base e di associazioni del volontariato, che possono anche aiutare la maternità difficile dopo la nascita.

La somministrazione su prescrizione medica, nelle strutture sanitarie e nei consultori, dei mezzi necessari per conseguire le finalità liberamente scelte in ordine alla procreazione responsabile è consentita anche ai minori.

Articolo 3

Anche per l'adempimento dei compiti ulteriori assegnati dalla presente legge ai consultori familiari, il fondo di cui all'articolo 5 della legge 29 luglio 1975, n. 405, è aumentato con uno stanziamento di L. 50.000.000.000 annui, da ripartirsi fra le regioni in base agli stessi criteri stabiliti dal suddetto articolo. Alla copertura dell'onere di lire 50 miliardi relativo all'esercizio finanziario 1978 si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto nel capitolo 9001 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro per il medesimo esercizio. Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con

propri decreti, le necessarie variazioni di bilancio.

Articolo 4

Per l'interruzione volontaria della gravidanza entro i primi novanta giorni, la donna che accusi circostanze per le quali la prosecuzione della gravidanza, il parto o la maternità comporterebbero un serio pericolo per la sua salute fisica o psichica, in relazione o al suo stato di salute, o alle sue condizioni economiche, o sociali o familiari, o alle circostanze in cui è avvenuto il concepimento, o a previsioni di anomalie o malformazioni del concepito, si rivolge ad un consultorio pubblico istituito ai sensi dell'articolo 2, lettera a), della legge 29 luglio 1975 numero 405, o a una struttura socio-sanitaria a ciò abilitata dalla regione, o a un medico di sua fiducia.

Articolo 5

Il consultorio e la struttura socio-sanitaria, oltre a dover garantire i necessari accertamenti medici, hanno il compito in ogni caso, e specialmente quando la richiesta di interruzione della gravidanza sia motivata dall'incidenza delle condizioni economiche, o sociali, o familiari sulla salute della gestante, di esaminare con la donna e con il padre del concepito, ove la donna lo consenta, nel rispetto della dignità e della riservatezza della donna e della persona indicata come padre del concepito, le possibili soluzioni dei problemi proposti, di aiutarla a rimuovere le cause che la porterebbero alla interruzione della gravidanza, di metterla in grado di far valere i suoi diritti di lavoratrice e di madre, di promuovere ogni opportuno intervento atto a sostenere la donna, offrendole tutti gli aiuti necessari sia durante la gravidanza sia dopo il parto.

Quando la donna si rivolge al medico di sua fiducia questi compie gli accertamenti sanitari necessari, nel rispetto della dignità e della libertà della donna; valuta con la donna stessa e con il padre del concepito, ove la donna lo consenta, nel rispetto della

dignità e della riservatezza della donna e della persona indicata come padre del concepito, anche sulla base dell'esito degli accertamenti di cui sopra, le circostanze che la determinano a chiedere l'interruzione della gravidanza; la informa sui diritti a lei spettanti e sugli interventi di carattere sociale cui può fare ricorso, nonché sui consultori e le strutture socio-sanitarie.

Quando il medico del consultorio o della struttura socio-sanitaria, o il medico di fiducia, riscontra l'esistenza di condizioni tali da rendere urgente l'intervento, rilascia immediatamente alla donna un certificato attestante l'urgenza. Con tale certificato la donna stessa può presentarsi ad una delle sedi autorizzate a praticare la interruzione della gravidanza.

Se non viene riscontrato il caso di urgenza, al termine dell'incontro il medico del consultorio o della struttura socio-sanitaria, o il medico di fiducia, di fronte alla richiesta della donna di interrompere la gravidanza sulla base delle circostanze di cui all'articolo 4, le rilascia copia di un documento, firmato anche dalla donna, attestante lo stato di gravidanza e l'avvenuta richiesta, e la invita a soprassedere per sette giorni. Trascorsi i sette giorni, la donna può presentarsi, per ottenere la interruzione della gravidanza,

sulla base del documento rilasciatole ai sensi del presente comma, presso una delle sedi autorizzate.

Articolo 6

L'interruzione volontaria della gravidanza, dopo i primi novanta giorni, può essere praticata:

- a) quando la gravidanza o il parto comportino un grave pericolo per la vita della donna;
- b) quando siano accertati processi patologici, tra cui quelli relativi a rilevanti anomalie o malformazioni del nascituro, che determinino un grave pericolo per la salute fisica o psichica della donna.

Articolo 7

I processi patologici che configurino i casi previsti dall'articolo precedente vengono accertati da un medico del servizio ostetrico-ginecologico dell'ente ospedaliero in cui deve praticarsi l'intervento, che ne certifica l'esistenza. Il medico può avvalersi della collaborazione di specialisti. Il medico è tenuto a fornire la documentazione sul caso e a comunicare la sua certificazione al direttore sanitario dell'ospedale per l'intervento da praticarsi immediatamente.

Qualora l'interruzione della gravidanza si renda necessaria per imminente pericolo per la vita della donna, l'intervento può essere praticato anche senza lo svolgimento delle procedure previste dal comma precedente e al di fuori delle sedi di cui all'articolo 8. In

questi casi, il medico è tenuto a darne comunicazione al medico provinciale.

Quando sussiste la possibilità di vita autonoma del feto, l'interruzione della gravidanza può essere praticata solo nel caso di cui alla lettera a) dell'articolo 6 e il medico che esegue l'intervento deve adottare ogni misura idonea a salvaguardare la vita del feto.

Articolo 8

L'interruzione della gravidanza è praticata da un medico del servizio ostetrico-ginecologico presso un ospedale generale tra quelli indicati nell'articolo 20 della legge 12 febbraio 1968, n. 132, il quale verifica anche l'inesistenza di controindicazioni sanitarie.

Gli interventi possono essere altresì praticati presso gli ospedali pubblici specializzati, gli istituti ed enti di cui all'articolo 1, penultimo comma, della legge 12 febbraio 1968, n. 132, e le istituzioni di cui alla legge 26 novembre 1973, n. 817, ed al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1958, n. 754, sempre che i rispettivi organi di gestione ne facciano richiesta.

Nei primi novanta giorni l'interruzione della gravidanza può essere praticata anche presso case di cura autorizzate dalla regione, fornite di requisiti igienico-sanitari e di adeguati servizi ostetrico-ginecologici. Il Ministro della sanità con suo decreto limiterà la facoltà delle case di cura autorizzate, a praticare gli interventi di interruzione della gravidanza, stabilendo:

- 1) la percentuale degli interventi di interruzione della gravidanza che potranno avere luogo, in rapporto al totale degli interventi operatori eseguiti nell'anno precedente presso la stessa casa di cura;
- 2) la percentuale dei giorni di degenza consentiti per gli interventi di interruzione della gravidanza, rispetto al totale dei giorni di degenza che nell'anno precedente si sono avuti in relazione alle convenzioni

con la regione.

Le percentuali di cui ai punti 1) e 2) dovranno essere non inferiori al 20 per cento e uguali per tutte le case di cura (1).

Le case di cura potranno scegliere il criterio al quale attenersi, fra i due sopra fissati.

Nei primi novanta giorni gli interventi di interruzione della gravidanza dovranno altresì poter essere effettuati, dopo la costituzione delle unità socio-sanitarie locali, presso poliambulatori pubblici adeguatamente attrezzati, funzionalmente collegati agli ospedali ed autorizzati dalla regione.

Il certificato rilasciato ai sensi del terzo comma dell'articolo 5 e, alla scadenza dei sette giorni, il documento consegnato alla donna ai sensi del quarto comma dello stesso

articolo costituiscono titolo per ottenere in via d'urgenza l'intervento e, se necessario, il ricovero.

(1) Vedi d.m. 20 ottobre 1978.

Articolo 9

Il personale sanitario ed esercente le attività ausiliarie non è tenuto a prendere parte alle procedure di cui agli articoli 5 e 7 ed agli interventi per l'interruzione della gravidanza quando sollevi obiezione di coscienza, con preventiva dichiarazione. La dichiarazione dell'obiettore deve essere comunicata al medico provinciale e, nel caso di personale dipendente dello ospedale o dalla casa di cura, anche al direttore sanitario, entro un mese dall'entrata in vigore della presente legge o dal conseguimento della abilitazione o dall'assunzione presso un ente tenuto a fornire prestazioni dirette alla interruzione della gravidanza o dalla stipulazione di una convenzione con enti previdenziali che comporti l'esecuzione di tali prestazioni. L'obiezione può sempre essere revocata o venire proposta anche al di fuori dei termini di cui al precedente comma, ma in tale caso la dichiarazione produce effetto dopo un mese dalla sua presentazione al medico provinciale.

L'obiezione di coscienza esonera il personale sanitario ed esercente le attività ausiliarie dal compimento delle procedure e delle attività specificamente e necessariamente dirette a determinare l'interruzione della gravidanza, e non dall'assistenza antecedente e conseguente all'intervento.

Gli enti ospedalieri e le case di cura autorizzate sono tenuti in ogni caso ad assicurare lo espletamento delle procedure previste dall'articolo 7 e l'effettuazione degli interventi di interruzione della gravidanza richiesti secondo le modalità previste dagli articoli 5, 7 e 8. La regione ne controlla e garantisce l'attuazione anche attraverso la mobilità del personale.

L'obiezione di coscienza non può essere invocata dal personale sanitario, ed esercente le attività ausiliarie quando, data la particolarità delle circostanze, il loro personale intervento è indispensabile per salvare la vita della donna in imminente pericolo.

L'obiezione di coscienza si intende revocata, con effetto, immediato, se chi l'ha sollevata prende parte a procedure o a interventi per l'interruzione della gravidanza previsti dalla presente legge, al di fuori dei casi di cui al comma precedente.

Articolo 10

L'accertamento, l'intervento, la cura e la eventuale degenza relativi alla interruzione della gravidanza nelle circostanze previste dagli articoli 4 e 6, ed attuati nelle istituzioni sanitarie di cui all'articolo 8, rientrano fra le prestazioni ospedaliere

trasferite alle regioni dalla legge 17 agosto 1974, n. 386.

Sono a carico della regione tutte le spese per eventuali accertamenti, cure o degenze necessarie per il compimento della gravidanza nonché per il parto, riguardanti le donne che non hanno diritto all'assistenza mutualistica.

Le prestazioni sanitarie e farmaceutiche non previste dai precedenti commi e gli accertamenti effettuati secondo quanto previsto dal secondo comma dell'articolo 5 e dal primo comma dell'articolo 7 da medici dipendenti pubblici, o che esercitino la loro attività nell'ambito di strutture pubbliche o convenzionate con la regione, sono a carico degli enti mutualistici, sino a che non sarà istituito il servizio sanitario nazionale.

Articolo 11

L'ente ospedaliero, la casa di cura o il poliambulatorio nei quali l'intervento è stato effettuato sono tenuti ad inviare al medico provinciale competente per territorio una dichiarazione con la quale il medico che lo ha eseguito dà notizia dell'intervento stesso e della documentazione sulla base della quale è avvenuto, senza fare menzione dell'identità della donna.

Le lettere b) e f) dell'articolo 103 del testo unico delle leggi sanitarie, approvato con il regio decreto 27 luglio 1934, n. 1265 (1), sono abrogate.

(1) Vedi d.m. 20 ottobre 1978.

Articolo 12

La richiesta di interruzione della gravidanza secondo le procedure della presente legge è fatta personalmente dalla donna.

Se la donna è di età inferiore ai diciotto anni, per l'interruzione della gravidanza è richiesto lo assenso di chi esercita sulla donna stessa la potestà o la tutela. Tuttavia, nei primi novanta giorni, quando vi siano seri motivi che impediscano o sconsiglino la consultazione delle persone esercenti la potestà o la tutela, oppure queste, interpellate, rifiutino il loro assenso o esprimano pareri tra loro difformi, il consultorio o la struttura socio-sanitaria, o il medico di fiducia, espleta i compiti e le procedure di cui all'articolo 5 e rimette entro sette giorni dalla richiesta una relazione, corredata del proprio parere, al giudice tutelare del luogo in cui esso opera. Il giudice tutelare, entro cinque giorni, sentita la donna e tenuto conto della sua volontà, delle ragioni che adduce e della relazione trasmessagli, può autorizzare la donna, con atto non soggetto a reclamo, a decidere la interruzione della gravidanza.

Qualora il medico accerti l'urgenza dell'intervento a causa di un grave pericolo per la salute della minore di diciotto anni, indipendentemente dall'assenso di chi esercita la potestà o la tutela e senza adire il giudice tutelare, certifica l'esistenza delle condizioni che giustificano l'interruzione della gravidanza. Tale

certificazione costituisce titolo

per ottenere in via d'urgenza l'intervento e, se necessario, il ricovero.

Ai fini dell'interruzione della gravidanza dopo i primi novanta giorni, si applicano anche alla minore di diciotto anni le procedure di cui all'articolo 7, indipendentemente dall'assenso di chi esercita la potestà o la tutela.

Articolo 13

Se la donna è interdetta per infermità di mente, la richiesta di cui agli articoli 4 e 6 può essere presentata, oltre che da lei personalmente, anche dal tutore o dal marito non tutore, che non sia legalmente separato. Nel caso di richiesta presentata dall'interdetta o dal marito, deve essere sentito il parere del tutore. La richiesta presentata dal tutore o dal marito deve essere confermata dalla donna.

Il medico del consultorio o della struttura socio-sanitaria, o il medico di fiducia, trasmette al giudice tutelare, entro il termine di sette giorni dalla presentazione della richiesta, una relazione contenente ragguagli sulla domanda e sulla sua provenienza, sull'atteggiamento comunque assunto dalla donna e sulla gravidanza e specie dell'infermità mentale di essa nonché il parere del tutore, se espresso.

Il giudice tutelare, sentiti se lo ritiene opportuno gli interessati, decide entro cinque giorni dal ricevimento della relazione, con atto non soggetto a reclamo.

Il provvedimento del giudice tutelare ha gli effetti di cui all'ultimo comma dell'articolo 8.

Articolo 14

Il medico che esegue l'interruzione della gravidanza è tenuto a fornire alla donna le informazioni e le indicazioni sulla regolazione delle nascite, nonché a renderla partecipe dei procedimenti abortivi, che devono comunque essere attuati in modo da rispettare la dignità personale della donna.

In presenza di processi patologici, fra cui quelli relativi ad anomalie o malformazioni del nascituro, il medico che esegue l'interruzione della gravidanza deve fornire alla donna i ragguagli necessari per la prevenzione di tali processi.

Articolo 15

Le regioni, d'intesa con le università e con gli enti ospedalieri, promuovono l'aggiornamento del personale sanitario ed esercente le arti ausiliarie sui problemi della procreazione cosciente e responsabile, sui metodi anticoncezionali, sul decorso della gravidanza, sul parto e sull'uso delle tecniche più moderne, più rispettose dell'integrità fisica e psichica della donna e meno rischiose per l'interruzione della gravidanza.

Le regioni promuovono inoltre corsi ed incontri ai quali possono partecipare sia il personale sanitario ed esercente le arti ausiliarie sia le persone interessate ad approfondire le questioni relative all'educazione sessuale, al decorso della gravidanza, al parto, ai metodi anticoncezionali e alle tecniche per l'interruzione della gravidanza.

Al fine di garantire quanto disposto dagli articoli 2 e 5, le regioni redigono un programma annuale

d'aggiornamento e di informazione sulla legislazione statale e regionale, e sui servizi sociali, sanitari e assistenziali esistenti nel territorio regionale.

Articolo 16

Entro il mese di febbraio, a partire dall'anno successivo a quello dell'entrata in vigore della Presente legge, il Ministro della sanità presenta al Parlamento una relazione sull'attuazione della legge stessa e sui suoi effetti, anche in riferimento al problema della prevenzione.

Le regioni sono tenute a fornire le informazioni necessarie entro il mese di gennaio di ciascun anno, sulla base di questionari predisposti dal Ministro.

Analoga relazione presenta il Ministro della giustizia per quanto riguarda le questioni di specifica competenza del suo Dicastero.

Articolo 17

Chiunque cagiona ad una donna per colpa l'interruzione della gravidanza è punito con la reclusione da tre mesi a due anni.

Chiunque cagiona ad una donna per colpa un parto prematuro è punito con la pena prevista dal comma precedente, diminuita fino alla metà.

Nei casi previsti dai commi precedenti, se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro la pena è aumentata.

Articolo 18

Chiunque cagiona l'interruzione della gravidanza senza il consenso della donna è punito con la reclusione da quattro a otto anni. Si considera come non prestato il consenso estorto con violenza o minaccia ovvero carpito con l'inganno.

La stessa pena si applica a chiunque provochi l'interruzione della gravidanza con azioni dirette a provocare lesioni alla donna.

Detta pena è diminuita fino alla metà se da tali lesioni deriva l'acceleramento del parto.

Se dai fatti previsti dal primo e dal secondo comma deriva la morte della donna si applica la reclusione da otto a sedici anni; se ne deriva una lesione personale gravissima si applica la reclusione da sei a dodici anni; se la lesione personale è grave questa ultima pena è diminuita.

Le pene stabilite dai commi precedenti sono aumentate se la donna è minore degli anni diciotto.

Articolo 19

Chiunque cagiona l'interruzione volontaria della gravidanza senza l'osservanza delle modalità indicate negli articoli 5 o 8, è punito con la reclusione sino a tre anni.

La donna è punita con la multa fino a lire centomila.

Se l'interruzione volontaria della gravidanza avviene senza l'accertamento medico dei casi previsti dalle lettere a) e b) dell'articolo 6 o comunque senza l'osservanza delle modalità previste dall'articolo 7, chi la

cagiona è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La donna è punita con la reclusione sino a sei mesi.

Quando l'interruzione volontaria della gravidanza avviene su donna minore degli anni diciotto, o interdetta, fuori dei casi o senza l'osservanza delle modalità previste dagli articoli 12 e 13, chi la cagiona è punito con le pene rispettivamente previste dai commi precedenti aumentate fino alla metà. La donna non è punibile.

Se dai fatti previsti dai commi precedenti deriva la morte della donna, si applica la reclusione da tre a sette anni; se ne deriva una lesione personale gravissima si applica la reclusione da due a cinque anni; se la lesione personale è grave questa ultima pena è diminuita.

Le pene stabilite dal comma precedente sono aumentate se la morte o la lesione della donna derivano dai fatti previsti dal quinto comma.

Articolo 20

Le pene previste dagli articoli 18 e 19 per chi procura l'interruzione della gravidanza sono aumentate quando il reato è commesso da chi ha sollevato obiezione di coscienza ai sensi dell'articolo 9.

Articolo 21

Chiunque, fuori dei casi previsti dall'articolo 326 del codice penale, essendone venuto a conoscenza per ragioni di professione o di ufficio, rivela l'identità - o comunque divulga notizie idonee a rivelarla - di chi ha fatto ricorso alle procedure o agli interventi previsti dalla presente legge, è punito a norma dell'articolo 622 del codice penale.

Articolo 22

(Omissis) (1).

(Omissis) (2).

Salvo che sia stata pronunciata sentenza irrevocabile di condanna, non è punibile per il reato di aborto di donna consenziente chiunque abbia commesso il fatto prima dell'entrata in vigore della presente legge, se il giudice accerta che sussistevano le condizioni previste dagli articoli 4 e 6.

(1) Abroga il titolo X del libro II, c.p.

(2) Abroga il n. 3) del primo comma e il n. 5) del secondo comma dell'art. 583, c.p. Voci:

ALTRI TRATTAMENTI PREVIDENZIALI

AVENTI DIRITTO

CONSERVAZIONE DEL DIRITTO

CONTENZIOSO

DATI SALARIALI

DIRITTO ALLA PRESTAZIONE

DOCUMENTAZIONE

GIORNATE INDENNIZZABILI

LAVORATRICI A DOMICILIO

LAVORATRICI ADOTTIVE O AFFIDATARIE LAVORATRICI ADDETTE AI SERVIZI DOMESTICI

E FAMILIARICOLF - BADANTI

LAVORATRICI AGRICOLE

LAVORATRICI APPRENDISTE

PADRE LAVORATORE

PAGAMENTO

PARTO PREMATURO E ABORTO

PERIODI DI ASTENSIONE

PRESCRIZIONE e DECADENZA

RECUPERO INDEBITI

RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE GIORNALIERA

SANZIONI

VERIFICA CERTIFICATO DI GRAVIDANZA

[Tweet](#) [Pin it](#)