

**PROGETTO DI LEGGE “MODIFICA DELLA LEGGE N.137 DEL 29 OTTOBRE 2003 E  
DEL DECRETO DELEGATO 4 AGOSTO 2008 N. 116”**

**Art. 1**

**(Divieto di discriminazione di genere)**

1. E' vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al genere, come previsto dall'art. 4 della Legge 9 luglio 1974 n. 59, come modificato dall'art. 5 della Legge 26 febbraio 2002 n.36, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive o affidatarie, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

**Art. 2**

Il quarto comma dell'articolo 1 della Legge n.137/2003, è così modificato:

Nel caso in cui il parto avvenga tra la ventiduesima e la trentaseiesima settimana di gravidanza, la lavoratrice usufruisce, su sua richiesta, della indennità per complessivi centoventi giorni successivi alla data di parto presunta, a cui si sommano i giorni compresi fra questa e la data del parto effettivo.

**Art. 3**

Dopo il comma sesto dell'articolo 1, della Legge 137/2003, è inserito il seguente comma:

Il padre lavoratore può usufruire di venti giorni di assenza dal lavoro anche non continuativi, nei primi cinque mesi successivi alla data del parto. A copertura dei permessi di cui al capoverso che precede, al padre viene corrisposta una indennità calcolata nella misura pari al 100% della retribuzione contrattualmente spettante. L'indennità viene anticipata direttamente dal datore di lavoro e da questo recuperata mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese di competenza. Gli oneri relativi sono imputati alla “Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori dipendenti” dell'I.S.S.. I permessi di cui al presente comma spettano anche al padre adottivo e affidatario.

#### **Art. 4**

Dopo l'ottavo comma dell'articolo 1, della n. 137/2003, è inserito il seguente comma:

In caso di morte perinatale del figlio è concessa al padre lavoratore la possibilità di astenersi dal lavoro per dieci giorni lavorativi. Le giornate di assenza vengono indennizzate nella stessa misura e con le stesse modalità previste al settimo comma.

#### **Art. 5**

##### **(Permessi per visite mediche)**

Dal momento in cui viene accertata la gravidanza e fino al momento in cui viene posta in astensione obbligatoria, la lavoratrice può usufruire di due giornate di permesso retribuito o l'equivalente in ore, rapportate all'orario di lavoro settimanale, per visite mediche documentate. Le retribuzioni relative ai permessi utilizzati sono anticipate dal datore di lavoro e da questo recuperate mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese di competenza. Gli oneri relativi sono imputati alla "Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori dipendenti" dell'I.S.S.

#### **Art. 6**

L'art. 3 della Legge n. 137 del 29 ottobre 2003, è così sostituito:

"Art. 3

*(Aspettativa post-partum)*

I genitori hanno diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi di vita del bambino, di 8 mesi ciascuno, a periodi alterni, durante il quale saranno conservati loro i rispettivi posti di lavoro. Se un solo genitore usufruisce dell'aspettativa post-partum, il periodo massimo consentito è di 16 mesi.

*Handwritten signature*

Per il periodo di aspettativa, di cui al primo comma, a norma della Legge 18 marzo 2008 n. 47, viene riconosciuto l'accREDITAMENTO dei contributi figurativi, fino ad un massimo di 15 mesi. Il contratto collettivo di settore e/o il contratto integrativo aziendale stabilisce se il periodo di aspettativa pu  essere computato ai fini della carriera o a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Per il periodo di aspettativa di cui al primo comma viene corrisposta ai genitori lavoratori una indennit  per ogni giornata lavorativa pari al 40% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino e del 30% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

Le percentuali di cui al secondo comma vengono aumentate rispettivamente al 60% e al 50% in caso di parto gemellare, e al 90% e all'80% in caso di parto plurigemellare.

Qualora non usufruisca dei benefici di cui ai commi precedenti, la lavoratrice che rientra al suo posto di lavoro, dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto, nei dieci mesi successivi a tale periodo e comunque entro il primo anno di vita del bambino, di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue, a titolo di permesso retribuito per allattamento. In alternativa alla madre lavoratrice pu  usufruire dei medesimi benefici il padre.

In caso di parto plurimo le ore di allattamento sono raddoppiate fino al limite massimo della met  dell'orario contrattuale settimanale.

Le disposizioni di cui ai commi che precedono si applicano altres  alle madri lavoratrici e ai padri lavoratori iscritti alle liste di mobilit  di cui alla Legge 31 marzo 2010 n. 73 e s.m.

In alternativa alla madre lavoratrice autonoma o libero professionista, il padre, se lavoratore dipendente, pu  assentarsi dal lavoro, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi di vita del bambino, di 16 mesi, alle medesime condizioni previste dal secondo comma.

I lavoratori dipendenti, che si trovano nelle condizioni di poter beneficiare degli istituti di cui ai commi che precedono, devono farne domanda all'ufficio competente dell'Istituto per la Sicurezza Sociale."

### **Art. 7**

Il comma 6 dell'articolo 5 del Decreto Delegato 4 agosto 2008 n. 116, è così modificato:

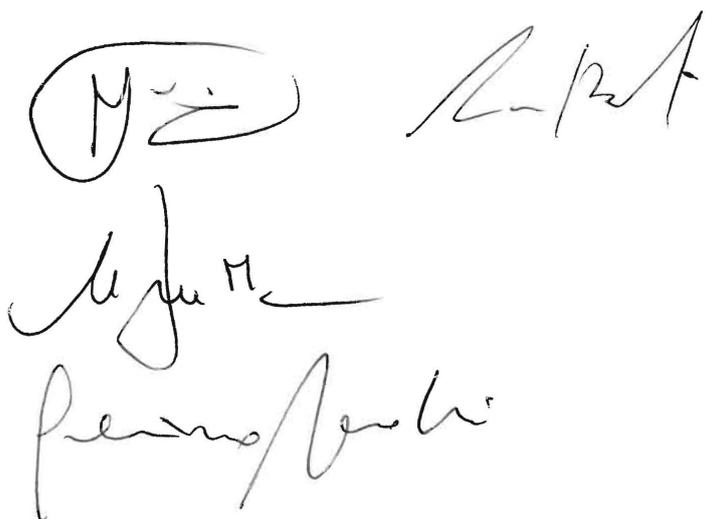
6. L'astensione anticipata dal lavoro, che comunque non può protrarsi oltre il settimo mese di gravidanza, è disposta dall'organo di vigilanza e comunicata al datore di lavoro, alla lavoratrice, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale - Qualità e all'Unità Organizzativa Prestazioni Sanitarie - Previdenza (Ufficio Prestazioni dell'I.S.S.) ed ha decorrenza dal giorno in cui si è disposto l'allontanamento dal lavoro ovvero dal giorno in cui la lavoratrice non presta attività lavorativa.

### **Art. 8**

#### **(Entrata in vigore)**

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

GRUPPO CONSIGLIARE LIBERA



Handwritten signatures of the Libera group members, including a circled signature and several other names.