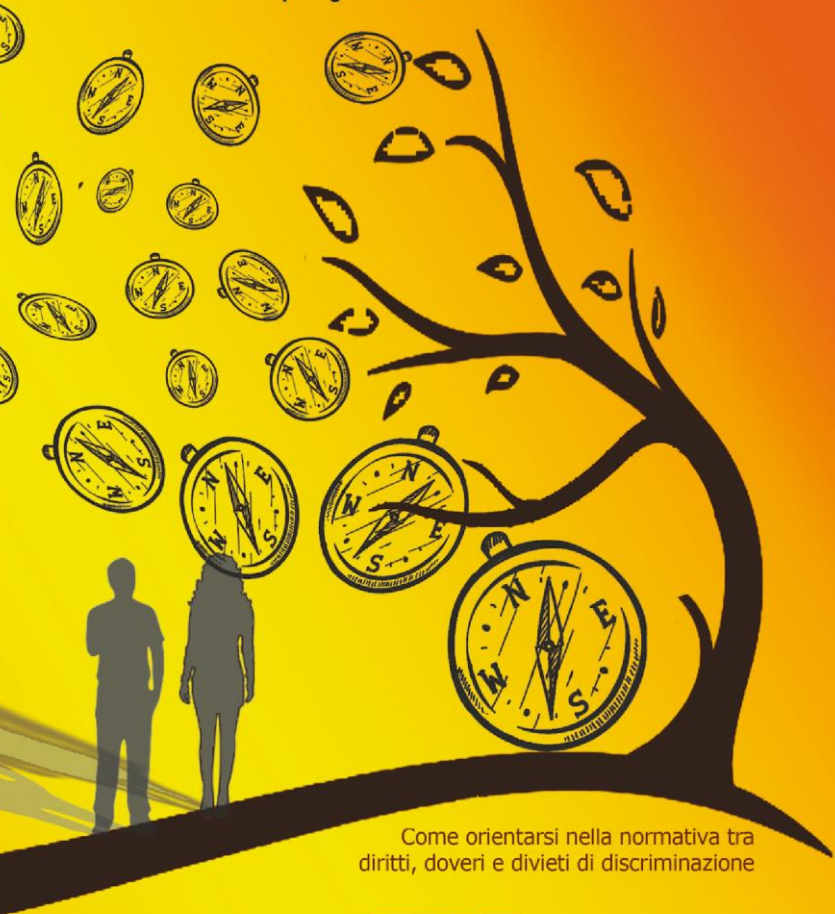


Lavoro e Parità

Una bussola per genitori, lavoratori e datori di lavoro



Come orientarsi nella normativa tra
diritti, doveri e divieti di discriminazione

Lavoro e parità

Una bussola per genitori, lavoratori e datori di lavoro

Come orientarsi nella normativa tra diritti, doveri e divieti di discriminazione

Indice

Introduzione pag. 5

I divieti di discriminazione pag. 9

Agevolazioni e opportunità pag. 25

Sintesi delle disposizioni vigenti
con integrazioni ai sensi del
D.lgs. 119/2011 in materia
di congedi, permessi e aspettative pag. 37

Glossario pag. 61

Introduzione

La presente guida si inquadra nell'ambito delle attribuzioni della Consigliera di Parità (rilevazione di situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere funzioni di promozione e garanzia contro le discriminazioni nel mondo del lavoro, nella formazione e progressione professionale e di carriera, nella promozione di progetti di azioni positive in materia di pari opportunità, nel sostegno delle politiche attive del lavoro, nella promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, nello svolgimento di inchieste indipendenti, relazioni indipendenti e raccomandazioni in tema di discriminazioni sul lavoro), e precisamente nell'ambito della promozione delle politiche di pari opportunità previste dai soggetti pubblici e privati nell'ambito della Provincia di Asti.

A tal fine, la collaborazione tra Ispettorato Territoriale del Lavoro, INPS e Consigliera

ha dato origine a questo *vademecum* con l'intento di orientare gli interessati e promuovere la conoscenza delle opportunità e dei vincoli previsti in materia di non discriminazione e pari opportunità, con particolare attenzione alle donne e alle situazioni di genitorialità.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria e l'INPS di Asti sono tra i primi firmatari del Protocollo d'intesa che ha istituito la Rete permanente di parità della Provincia della Provincia di Asti, promossa dalla Consigliera e dal Presidente della Provincia, Dott. Marco Gabusi, che ha quali obiettivi: raccogliere segnalazioni e istanze in risposta ad ogni forma di discriminazione con particolare riguardo per le fasce deboli del territorio provinciale, promuovere e coordinare progetti di azioni positive anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo e informare la cittadinanza, gestire la comunicazione tra gli attori del territorio al fine di far incontrare le

diverse esigenze in un'ottica sistemica, individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzie contro le discriminazioni, diffondere conoscenza e scambio di buone prassi.

I divieti di discriminazione

di Sergio Fossati*

Da un punto di vista generale, la tutela del diritto del lavoratore e della lavoratrice a non subire ingiustificati pregiudizi nello svolgimento della prestazione lavorativa, in armonia con la regola generale di protezione della dignità individuale della persona, fa sì che l'ordinamento giuridico stabilisca il divieto inderogabile di discriminazione nell'accesso al lavoro e nello svolgimento del rapporto di lavoro stesso, in ragione dell'esigenza (di rango costituzionale in ragione dell'art. 3, comma 1, e dell'art. 37, comma 1 Cost.) di impedire che la lavoratrice o il lavoratore venga ad essere penalizzato a causa della propria soggettiva diversità.

* Direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Asti-Alessandria.

La parità si realizza pertanto, all'interno del **“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” (Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198)**, anche attraverso il divieto di determinate condotte discriminatorie, divieto la cui violazione comporta a seconda dei casi la comminatoria di sanzioni amministrative (e, in taluni casi, anche penali) a carico del trasgressore.

Discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro

L'art. 27 del D. Lgs. n. 198/2006 (come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. r), D.Lgs. n. 5/2010) sancisce il **divieto per il datore di lavoro di praticare qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro (in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma), compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione**, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia

il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.

La discriminazione è vietata anche quando venga attuata mediante il riferimento ad uno *status* soggettivo di tipo oggettivo della persona che cerca lavoro, come lo stato matrimoniale ovvero quello di famiglia o quello di gravidanza, o ancora quello di maternità o paternità, anche adottive.

Allo stesso modo, risulta vietata anche la discriminazione attuata “in modo indiretto”, facendo ricorso a meccanismi di selezione o preselezione improntati ai criteri discriminatori vietati o anche con l'utilizzo della stampa o di qualsiasi altra forma di pubblicità che evidenzii il genere (maschile o femminile) e, quindi, “l'appartenenza all'uno o all'altro sesso” come “requisito

professionale” espressamente richiesto per l’accesso al lavoro.

Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso (ossia la possibilità di prendervi parte) sia i contenuti (vale a dire il programma di formazione/aggiornamento), nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

Non si rientra nel campo del divieto allorché la differenziazione di genere, a norma dell’art. 27, comma 4, D. Lgs. n. 198/2006, venga posta in essere in ragione di *“mansioni di lavoro particolarmente pesanti”*

specificamente e tassativamente individuate dalla contrattazione collettiva.

Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

Va infine ricordato che non costituisce atto discriminatorio il riferimento all'appartenenza all'uno o all'altro sesso nell'ambito dei settori della moda, dell'arte o dello spettacolo, qualora ciò risulti obiettivamente “*essenziale alla natura del lavoro o della prestazione*”.

La violazione dei divieti di discriminazione in commento è punita con la sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro (art. 1, commi 1 e 5, lett. a), D. Lgs. n. 8/2016).

Discriminazioni in materia di retribuzione

L'art. 28 del D. Lgs. n. 198/2006 (nel testo modificato dall'art. 1, comma 1, lett. s), n. 1), D. Lgs. n. 5/2010) vieta qualsiasi **discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, e così pure la **discriminazione derivante dal ricorso a criteri differenziati, per il personale maschile e per quello femminile, nell'individuare i sistemi di classificazione professionale adottati ai fini della determinazione delle retribuzioni** da corrispondere ai lavoratori e alle lavoratrici.

La violazione del divieto di discriminazione in commento è punita con la sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro (art. 1, commi 1 e 5, lett. a), D. Lgs. n. 8/2016).

Discriminazioni in materia di mansioni, qualifica e carriera

L'art. 29 del D. Lgs. n. 198/2006 (come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. t), D. Lgs. n. 5/2010) sancisce il **divieto di qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto concerne l'assegnazione e l'attribuzione di qualifiche o di mansioni** e per quanto attiene alla complessiva progressione nella carriera professionale all'interno dell'impresa. La violazione del divieto di discriminazione in commento è punita con la sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro (art. 1, commi 1 e 5, lett. a), D. Lgs. n. 8/2016).

Discriminazioni in materia di prestazioni previdenziali

L'art. 30 del D. Lgs. n. 198/2006 (come modificato dall'art. 1, comma 1, lett. u), n. 1), D. Lgs. n. 5/2010) articola dettagliatamente **le tutele che debbono essere garantite,**

dal punto di vista della parità di trattamento, in ambito previdenziale.

In primo luogo, viene sancito il riconoscimento, alla lavoratrice in possesso dei requisiti per aver **diritto alla pensione di vecchiaia**, del diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.

Viene inoltre tutelato il diritto della donna lavoratrice o pensionata a percepire gli **assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico**, con le stesse limitazioni e alle medesime condizioni dei lavoratori o pensionati uomini (ferma restando, nel caso della richiesta congiunta di assegni familiari da genitori separati, l'applicazione del criterio preferenziale relativo al genitore che sia effettivamente convivente con il figlio).

Da ultimo, trova tutela su un piano di assoluta parità il diritto dei lavoratori e delle

lavoratrici, alle prestazioni previdenziali ed assicurative spettanti ai superstiti.

La realizzazione di condotte discriminatorie in violazione di tali disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro (art. 1, commi 1 e 5, lett. a), D. Lgs. n. 8/2016).

Inottemperanza agli ordini giudiziari di rimozione delle discriminazioni

Gli art. 37, comma 5 e 38, comma 4 del D. Lgs. n. 198/2006 (come modificati dall'art. 1, comma 1, lett. aa), n. 2, D. Lgs. n. 5/2010) puniscono la condotta del datore di lavoro che non ottempera all'ordine del giudice di rimozione delle discriminazioni accertate, collettive o individuali, ovvero, relativamente alle discriminazioni collettive, non provveda a definire il piano di rimozione delle stesse, concordandolo con le rappresentanze sindacali e con la consigliera o il consigliere

di parità regionale competente per territorio o con il consigliere o la consigliera nazionale.

Più specificamente, a norma dell'art. 37, comma 3, D. Lgs. n. 198/2006, la sentenza che accerta (su ricorso delle consigliere o dei consiglieri di parità) l'esistenza di **atti, patti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, di carattere collettivo**, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, ordina al datore di lavoro che si sia reso autore della discriminazione di definire, entro determinati criteri temporali, *“un piano di rimozione delle discriminazioni accertate”*, sentite le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale.

Il comma 4 dello stesso art. 37 prevede la titolarità di una autonoma azione giudiziaria in capo alla consigliera o al consigliere regionale e nazionale di parità mediante proposizione di un apposito ricorso in via d'urgenza, che viene deciso con decreto motivato, immediatamente esecutivo, nel quale, sono ordinate al datore di lavoro autore della discriminazione “*la cessazione del comportamento pregiudizievole*” e l'adozione di ogni altra misura idonea a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, compresa la definizione e l'attuazione di un piano di rimozione delle stesse.

Per quanto riguarda il caso di **discriminazione individuale**, a danno di singoli lavoratori o lavoratrici, l'art. 38, comma 1, stabilisce che su ricorso del lavoratore (o per sua delega delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o

regionale territorialmente competente) il tribunale in funzione di giudice del lavoro ordina, con decreto motivato immediatamente esecutivo, al datore di lavoro autore del comportamento illecito denunciato e accertato, la cessazione della condotta discriminatrice e la rimozione degli effetti.

Il datore di lavoro che non ottemperi alla sentenza, al decreto o alla sentenza resa a conclusione del giudizio di opposizione è punito con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.

Nel caso di discriminazioni collettive, accanto alla sanzione penale è previsto il pagamento di una somma di euro 51 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento all'ordine impartito dal giudice, da versarsi al Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità.

Rapporto sulla situazione del personale

A norma dell'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, **i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cento dipendenti sono obbligati a redigere un rapporto almeno ogni due anni con riferimento alla situazione del personale maschile e femminile**, secondo una distinzione in ragione delle singole professionalità e in relazione allo stato e all'andamento delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di qualsiasi altro fenomeno di mobilità, nonché con riguardo agli eventuali interventi della Cassa integrazione guadagni, e al ricorso a licenziamenti, individuali o collettivi, prepensionamenti e pensionamenti, e, infine, per quanto attiene alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto contenente i dati indicati, redatto secondo le indicazioni ministeriali, deve essere trasmesso entro il 20 aprile

successivo alla scadenza di ogni biennio alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità, il quale ultimo trasmette i dati elaborati alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Se, nel termine prescritto, i datori di lavoro obbligati alla compilazione e presentazione del rapporto non provvedono alla trasmissione dello stesso, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro (IIL) competente per territorio, su diretta e specifica segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali ovvero della consigliera o del consigliere regionale di parità ovvero dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente, invita le aziende stesse a provvedervi entro 60 giorni dal ricevimento dell'invito.

In caso di inottemperanza all'invito, ne viene data comunicazione all'ITL competente il quale procede all'applicazione a carico del trasgressore della sanzione amministrativa pecuniaria da 103 a 516 euro (art. 11, comma 1, D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, come sostituito dall'art. 11, D. Lgs. 19 dicembre 1994, n. 758).

In aggiunta alla sanzione amministrativa, nei casi più gravi di inadempimento, potrà essere disposta, da parte degli organi erogatori e su specifica e diretta segnalazione dell'ILL, anche la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Agevolazioni e opportunità

di Salvatore Bullara*

Le misure di pari opportunità erogate dall'INPS sono dirette alle lavoratrici/genitori e alle imprese, e riguardano sia la tutela della maternità, della genitorialità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia il contrasto alla violenza di genere.

Le misure di tutela che hanno come obiettivo la tutela della maternità, genitorialità e conciliazione di vita e lavoro si rivolgono ad entrambi i genitori/lavoratori (salvo il caso del premio alla nascita che spetta solo alla madre, e dello sgravio contributivo per l'assunzione di donne ultracinquantenni disoccupate che è rivolto alle imprese), mentre le misure per il contrasto alla violenza di genere sono rivolte sia alle lavoratrici che

* Funzionario di vigilanza INPS Asti

alle imprese e fanno riferimento solo alle donne.

Tutela della maternità e genitorialità

La tutela della maternità e genitorialità è disciplinata da norme statali:

- 1) Decreto legislativo 151/2001 (come integrato dal Decreto legislativo 80/2015);
- 2) Legge 124/2015;
- 3) Legge 205/2017;
- 4) Legge 145/2018.

Per l'applicazione di queste norme e l'erogazione delle relative politiche attive a sostegno, il legislatore demanda all'INPS la disciplina delle modalità per l'individuazione dei soggetti aventi diritto, la richiesta e la fruizione dei benefici, il quale provvede attraverso proprie circolari.

Le misure dedicate relative alla tutela della maternità/genitorialità rivolte alle lavoratrici/ori sono:

Premio alla nascita

(c.d. bonus mamma domani)

Il premio alla nascita consiste in una somma, € 800, che viene erogata una tantum per la nascita o l'adozione di un minore.

Viene erogata dall'INPS, su domanda della futura madre, al compimento del settimo mese di gravidanza, (inizio dell'ottavo mese di gravidanza) o della nascita, adozione o affidamento preadottivo.

La domanda deve essere presentata dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, improrogabilmente **entro un anno dal verificarsi dell'evento** (nascita, adozione o affidamento).

v. in materia le circ. INPS 27 febbraio 2017, n. 39, 16 marzo 2017, n. 61 e 28 aprile 2017, n. 78

Assegno di natalità

(c.d. bonus bebè)

Si tratta di un importo che viene corrisposto mensilmente alle famiglie per ogni **figlio nato, adottato** o in **affido preadottivo** tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 con un ISEE non superiore a 25.000 euro.

L'assegno è annuale e spetta **a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia** del figlio adottato o affidato.

La domanda deve essere presentata entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare, a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.

Nel caso in cui la domanda sia presentata oltre i 90 giorni dall'evento, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

La **misura dell'assegno** dipende dall' "ISEE minorenni" del minore per il quale si richiede l'assegno. Con "ISEE minorenni" inferiore ai 7.000 euro la misura è di 1.920 euro/anno. Con "ISEE minorenni" compreso tra 7.000 euro e 25.000 euro annui la misura è di 960 euro/anno.

v. circ INPS 19 marzo 2018 n. 50

Bonus asilo nido

Si tratta di un contributo spettante ai genitori di bambini nati o adottati dal 1 gennaio 2016, corrisposto per il pagamento di rette per la **frequenza di asili nido pubblici e privati** e, nel caso di bambini affetti da gravi patologie croniche, di fruizione di **forme di assistenza domiciliare**.

Il contributo può arrivare ad un massimo 1.500 euro

Nel caso di frequenza di asili nido il bonus viene erogato mensilmente al beneficiario che ha sostenuto il pagamento della retta (purché debitamente documentata), parametrando l'importo massimo di 1.500 euro su 11 mensilità, per **un importo massimo di 136,37 euro** e comunque in misura non superiore alla spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

N.B.: tale bonus non è cumulabile con la detrazione prevista dall'art. 2, comma 6, legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fiscali frequenza asili nido), a prescindere dal numero di mensilità percepite e non può essere fruito per gli stessi periodi in cui si è fruito dei benefici di cui all'art.1, commi 356 e 357, legge n. 232 del 11 dicembre 2016 (c.d. bonus infanzia).

Nel caso di bambini che siano affetti da gravi patologie croniche e che quindi non possono frequentare gli asili nido l'INPS eroga il

bonus per **forme di supporto presso la propria abitazione**, dietro presentazione da parte del genitore richiedente, convivente con il bambino, di **un attestato rilasciato dal pediatra** di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".
In quest'ultimo caso il bonus di 1.500 euro viene erogato direttamente in **un'unica soluzione**.

v. circ. INPS 31 gennaio 2019, n. 14

Conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne ultracinquantenni disoccupate

Si tratta di una **riduzione del 50%** dei contributi previdenziali dovuti all'INPS (e all'INAIL) nel caso di assunzione di donne, concesso sulla base di specifici requisiti per un **periodo massimo di 18 mesi**, secondo

che si tratti di assunzioni a tempo indeterminato o determinato.

Nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato lo sgravio è concesso per l'assunzione di :

- donne **ultracinquantenni disoccupate da almeno 12 mesi**;

- donne **di ogni età disoccupate da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate**, ossia zone interessate dai finanziamenti di fondi strutturali dell'UE, secondo quanto disposto dal Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 27/03/2008;

- donne **di ogni età, disoccupate da almeno 6 mesi**, assunte in settori lavorativi o **per ricoprire posizioni dove si registra un'accentuata disparità di genere**, con un tasso di almeno il 25% in più rispetto alla media occupazionale di genere;

- donne **di ogni età disoccupate da almeno 24 mesi**, indipendentemente dall'area di residenza.

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato, sono necessari gli stessi requisiti, con la sola differenza che lo sgravio fiscale è applicabile per **un massimo di 12 mesi**.

Misure relative al contrasto della violenza di genere

La tutela dalla violenza di genere è prevista dalla legge 205/2017 e dal D.M. 11/5/2018, nonché dalla legge Regionale Piemonte 4/2016 “Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli”.
(non trattata nel presente testo)

Congedo per le donne vittime di violenza
(Misura rivolta alle donne lavoratrici)

E' un'indennità erogata alle lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere del settore privato, escluse le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari.

Il congedo retribuito spetta per un **periodo massimo di 3 mesi** equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa, e può essere fruito **entro l'arco temporale di 3 anni** dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Il congedo può essere fruito **su base giornaliera o oraria**, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e corrisponde **al 100% dell'ultima retribuzione** da calcolare prendendo a riferimento le sole voci fisse e continuative della retribuzione stessa.

Per fruire del congedo e dell'indennità è necessario avere un rapporto di lavoro in corso di svolgimento, ed essere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del

Comune di appartenenza, dai Centri
antiviolenza o dalle Case Rifugio.
v. circ. INPS n.65 del 15/04/2016

**Sgravio per imprese che assumono
donne vittime di violenza**
(Misura rivolta alle imprese)

Si tratta di un'agevolazione contributiva prevista da un D.M. del 2018, ed è rivolta alle cooperative sociali che nel corso dell' 2018 assumono a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati.

L'agevolazione consiste in uno sgravio sui contributi INPS a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di € 350 mensili e spetta per il triennio 2018-2020.

Lo sgravio viene concesso alle aziende dietro presentazione della documentazione che attesti l'inserimento della donna assunta nel percorso di protezione certificato dai

servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio fino ad esaurimento della copertura di bilancio di 1 milione di €/anno sulla base della graduatoria che tiene in conto esclusivamente l'ordine di presentazione della domanda di sgravio.

Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

Sintesi delle disposizioni vigenti con integrazioni ai sensi del d.lgs. 119/2011 in materia di congedi, permessi e aspettative

a cura di Chiara Cerrato*

Le norme sotto riportate derivano (salvo ove diversamente riportato) dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. *(in corsivo le integrazioni-modifiche apportate dal Decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 e dal Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015).*

* Consigliera di Parità della Provincia di Asti

Divieto di licenziamento

L'art. 54 sancisce che : **Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.** Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Sono però previste delle **deroghe** a tale divieto: la giusta causa (ovvero colpa grave della lavoratrice legittimante), cessazione dell'azienda o scadenza dei termini contrattuali (se assunta a tempo determinato) o completamento non positivo del periodo di prova (fermo restando il divieto di discriminazione di cui all'art. 4 della Legge 151/2001).

Il licenziamento in violazione alle disposizioni è nullo.

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

Dimissioni

L'art. 55 (in applicazione di: legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2) prevede che la **risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni** presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, **devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio (ora ITL)**. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante questo periodo, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo **non sono tenuti al preavviso**. Questa disposizione si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Divieto di adibire le donne al lavoro

L' art. 16 prevede tassativamente il **divieto di adibire al lavoro le donne:**

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 (flessibilità del congedo di maternità);
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 (Flessibilità del congedo di maternità);
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Rientro anticipato al lavoro

L'articolo 2 del Dlgs nr 119 del 18 luglio 2011 modifica l'articolo 16 prevedendo la possibilità di rientro al lavoro:

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini

della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Divieto lavoro notturno

Il divieto di adibire le donne al lavoro notturno (tra le ore 24 e le ore 6) fino ad un anno di età del bambino è sancito dall'art. 53. E' inoltre facoltà della madre di un bambino di età inferiore ai tre anni di ottenere, **a richiesta e con accoglimento automatico**, l'esonero dal lavoro notturno.

Astensione anticipata

L'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicazioni della gestazione è prevista dall'art.17 del Dlgs. 151/2001, come modificato dall'art. 15 del Decreto Legge n. 5 del 2012, convertito in Legge 4\$/2012, nr. 35.

Spetta prima dei periodi di astensione obbligatoria, su disposizione della A.S. L. competente oppure, nei casi di condizioni di lavoro che possono essere pregiudizievoli della salute della gestante o del bambino, od ancora in caso di lavoratrice adibita a

trasporto e sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (e NON possa essere adibita ad altra mansione) all'Ispettorato del Lavoro competente allegando la documentazione del proprio medico specialista.

Durante il periodo di maternità anticipata spetta la stessa retribuzione prevista durante la maternità obbligatoria: **l'80% della retribuzione** (integrabile al 100% a seconda del CCNL) e comprensiva della XIII mensilità (e XIV ove contrattualmente prevista) .La domanda per ottenere l'indennità di maternità anticipata deve essere fatta direttamente all'INPS. (Circ. INPS n 8/2003)

Effettuazione di visite prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno anche diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di visite prenatali, in base a semplice istanza e alla presentazione successiva al datore di lavoro di documentazione medica recante data e ora.

Astensione obbligatoria congedo di maternità e paternità

Regola generale: spetta due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo il parto, decorrenti dal giorno della nascita.

Flessibilità del congedo di maternità

L'art. 20 dichiara che, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a **partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto**, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Estensioni

In caso di **data effettiva del parto posticipata rispetto a quella presunta** il congedo ante partum va fino alla data effettiva del parto e quello post partum spetta invariato per i tre mesi successivi; in caso di **parto anticipato rispetto alla data presunta** il congedo ante partum non fruito si aggiunge ai tre mesi post partum, anche se la somma dei due congedi supera i cinque mesi (*art. 16, come modificato dal Dlgs. Nr. 80/2015*)

Sospensioni

(Articolo 16 BIS inserito dall'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80)

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di

attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Durante il periodo di astensione obbligatoria è prevista indennità pari all'**80% della retribuzione** (integrabile al 100% a seconda del CCNL) e comprensiva della XIII mensilità (e XIV ove contrattualmente prevista) ed anche quando il periodo di astensione obbligatoria continui dopo la cessazione del rapporto di lavoro, anche per giusta causa con colpa grave, o cessazione dell'attività dell'azienda o fine della prestazione lavorativa (art. 24 e 54 del Dlgs. N.151/2001 e art. 3 Dlgs n. 80/2015) o quando inizi sessanta giorni dopo la cessazione del rapporto di lavoro (art. 24)

Congedo di paternità

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

abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Queste disposizioni, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66. (Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole). L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Congedo di paternità 2018 e 2019

Il congedo papà 2018 è un congedo di astensione dal lavoro che spetta ai lavoratori dipendenti in occasione della nascita del figlio o a genitori affidatari o adottivi entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino.

Tale congedo si presenta in due versioni:
Congedo obbligatorio

- Quattro giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018.

Per il 2019 i giorni di congedo obbligatorio salgono a cinque.

Congedo facoltativo

- Nel 2018, confermato per il 2019, un giorno di congedo facoltativo da utilizzare alternativamente alla madre in astensione obbligatoria (a condizione quindi che la madre rinunci a un giorno del proprio congedo).

I due congedi paternità, sia quello obbligatorio che quello facoltativo, devono essere goduti nell'arco dell'intera giornata di lavoro (quindi **non possono essere suddivisi in diverse ore lavorative**)

Congedi parentali – Astensione facoltativa nei primi 12 anni di vita del bambino

L'art. 32 novella che per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità ivi stabilite. **I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi**, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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

E' possibile la fruizione oraria ai sensi dei CCNL di settore.

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, **con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni** indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. *(così modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80)*

.Retribuzione (art. 34, *modificato da art. 9 Dlgs. N. 80/2015 e art. 35*): complessivamente ai genitori, fino ai sei anni del bambino e per massimo sei mesi, retribuzione al 30% escluso il rateo della XIII

mensilità (art. 34) ,salvo CCNL più favorevole. Per i periodi eccedenti i sei mesi (fino al compimento dell'ottavo anno del bambino) 30% se non il reddito non supera 2,5 del minimo INPS (art. 34 *modificato da art. 9 del Dlgs. 80/2015*). I periodi tra i sei e gli otto anni di età non sono indennizzabili.

Congedi per malattia del figlio

L' art. 47 dispone che entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Documentazione necessaria è il certificato di medico specialista ASL o convenzionato. Vigè il divieto di visita di controllo. (artt. 47,48,49 e 51)

Riduzione oraria nel primo anno di vita del bambino

L'art 39 dispone che datore di lavoro debba consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, **due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.** Il riposo e' **uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.** Essi hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. Per l'art. 40 **i periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore** nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre, in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre.

Prolungamento del congedo per genitori di bambini disabili

(art. 33 come modificato dall'art. 3 del Dlgs. N. 119/2011)

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Congedi e permessi per assistenza

(Art. 42 come modificato dall'art. 4 del Dlgs. N. 119/2011)

Il comma 1 lettera a) dispone che i genitori, anche adottivi, possono fruire

alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3 della Legge 104/92. Si specifica che i due genitori possono fruirne in maniera alternativa ma non cumulativa. Pertanto, ciascuno dei due genitori, laddove entrambi chiedano di fruire dei tre giorni di permesso mensile ai sensi dell'art.33, comma 3, della Legge 104/92 non potrà beneficiare, per lo stesso figlio e per lo stesso periodo, delle due ore di riposo straordinario (art.33, comma 2), del prolungamento del congedo parentale (art.33 comma1) e del congedo straordinario e viceversa.

I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Il congedo e i permessi, come novellato dal comma 1, lettera b), che sostituisce in toto il comma 5 dell'art.42, prevedono che:

- il congedo ed i permessi possono essere accordati ad un unico lavoratore dipendente

per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

Il congedo non può superare, nell'arco della vita lavorativa, la durata di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

La richiesta di fruizione deve essere presentata al datore di lavoro che concede il congedo entro sessanta giorni dalla richiesta.

Il diritto a fruire del congedo straordinario spetta: ai due genitori con le specifiche disposizioni sopra riportate, al coniuge convivente del soggetto con handicap, a uno dei figli conviventi, in caso di mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, a uno dei fratelli o sorelle conviventi in caso di mancanza o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità

corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria ai sensi della normativa in vigore.

I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'art. 8 modifica l'art. 45 del Dlgs. N. 151/2011 relativamente ad Adozione e affidamenti

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in

caso di adozione e di affidamento entro il primo anno *dall'ingresso del minore nella famiglia.*

2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

2-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 42-bis si applicano, in caso di adozione ed affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del minore.

Si riporta, per completezza d'informazione, stralcio dell'art. 33, Legge 5 febbraio 1992, n. 104

(Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.)

Art. 33

Agevolazioni

.....(omissis)

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione

facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne

alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o i coniugi della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti.

Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Glossario

Sono considerate discriminazioni di genere, secondo il Codice delle pari opportunità:

a) Le **discriminazioni dirette**:

ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (Art. 25 del Codice, Comma 1)

b) Le **discriminazioni indirette**:

una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti

essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (Art. 25 del Codice, comma 2)

c) Le discriminazioni in ragione dello stato di gravidanza, di maternità o paternità:

ossia ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti

(art. 25 del Codice, comma 2 bis)

d) Le molestie:

ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (art. 26 del Codice, comma 1)

e) Le molestie sessuali

ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma

fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. (art. 26 del Codice, comma 2)

Nella normativa relativa a permessi e congedi:

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

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

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

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

e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche,

di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative

Relativamente all'astensione obbligatoria: (ai sensi del D.P.R. 1026/1976) Si presume inizio della gestazione il 300° giorno precedente la data presunta del parto riportata sul certificato medico di gravidanza; si presume parto l'interruzione della gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione, mentre l'interruzione, spontanea o volontaria, prima del 180 giorno è da considerarsi aborto e trattata a tutti gli effetti come malattia (art. 19).



Spazio informativo del Senato di Asti Assessorato



LA COMUNICAZIONE DI ASTI



PROVINCIA
DI ASTI