



LEGGE 29 ottobre 2003 n.137

REPUBBLICA DI SAN MARINO

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

Noi Capitani Reggenti

la Serenissima Repubblica di San Marino

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 29 ottobre 2003.

Art. 1

(Gravidanza e puerperio)

Fermo restando il diritto al percepimento dell'indennità in caso di gravidanza e puerperio per un periodo massimo di 150 giorni, è data facoltà alla lavoratrice di fare decorrere detto periodo dai 90 ai 60 giorni prima della data presunta del parto.

E' data altresì facoltà alla lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal 30° giorno precedente la data presunta del parto a condizione che il medico specialista curante, sentito, se del caso, il medico del lavoro del Servizio Specialistico di Medicina del Lavoro, attesti che ciò non reca pregiudizio né ci sia rischio per la salute della madre e/o del feto in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa svolta. Il periodo massimo indennizzabile dopo l'avvenuto parto è di 120 giorni.

Dal 90° giorno e fino al 30° giorno precedente la data presunta del parto la lavoratrice è posta in gravidanza e puerperio ad opera del medico specialista curante, qualora l'inabilità temporanea al lavoro sia conseguente allo stato di gravidanza: spettano comunque alla donna 150 giorni complessivi di indennità decorrenti dal giorno in cui è posta in astensione obbligatoria.

In caso di parto pretermine la lavoratrice usufruisce, su sua richiesta, della indennità per complessivi 150 giorni.

A partire dal momento in cui si richiede l'erogazione della indennità, per 150 giorni e comunque per i 60 giorni successivi alla data del parto, è vietato far lavorare la donna.

Al termine dei 150 giorni, purché siano trascorsi 60 giorni dalla data del parto, l'Istituto per la Sicurezza Sociale rimetterà alla lavoratrice apposita dichiarazione di fine periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Il padre lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro fino al 90° giorno dopo la nascita del figlio qualora sopraggiunga il decesso, una grave infermità o l'abbandono del figlio da parte della madre. L'infermità grave della madre è certificata con le procedure previste dal sesto comma dell'articolo 5.

Spetta al padre il diritto a percepire un trattamento economico equivalente alla indennità per puerperio.

Art. 2

(Norme a tutela della lavoratrice in gravidanza e puerperio)

E' assolutamente vietato adibire la donna al lavoro nei 30 giorni precedenti la data presunta del parto ovvero nei 60 giorni precedenti qualora il medico specialista curante, sentito, se del caso, il medico del lavoro del Servizio Specialistico di Medicina del Lavoro, attesti che vi sia pregiudizio o rischio per la salute della madre e/o del feto in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa da svolgere, e nei 60 giorni successivi al parto. La donna potrà altresì accettare formalmente incarichi lavorativi in questo periodo: tali incarichi restano però sospesi fino al termine dello stesso.

E' parimenti fatto divieto licenziare la donna per tutto il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge.

Si riconferma la nullità assoluta del licenziamento per motivi legati alla gravidanza e puerperio.

Alla lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora la scadenza dello stesso venga a coincidere con il periodo di astensione obbligatoria, spetta comunque il diritto al percepimento dell'indennità prevista al primo comma dell'articolo che precede, per un periodo massimo di 150 giorni a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere da almeno due mesi e che la stessa risulti aver lavorato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero sia iscritta o sia stata iscritta nelle liste di avviamento al lavoro nei sei mesi precedenti.

L'indennità economica temporanea, corrisposta ai sensi dell'articolo che precede, è erogata direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale limitatamente al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 3

(Aspettativa post-partum)

La lavoratrice ha 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 16 mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa ai 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.

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

Le disposizioni di cui ai commi che precedono si applicano altresì alle madri lavoratrici iscritte alle liste di mobilità di cui alla Legge 29 settembre 1986 n.108.

Il diritto all'aspettativa post-partum spetta al padre lavoratore, in alternativa alla madre, ai sensi e con le modalità previste dall'articolo 5 della Legge 25 maggio 1981 n.40.

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. 4

(Oneri derivanti)

L'indennità economica giornaliera, corrisposta a titolo di aspettativa post-partum o in alternativa il permesso giornaliero retribuito per allattamento di cui all'articolo 3 sono pagati direttamente dal datore di lavoro che ha diritto di rivalersi sui contributi dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale con modalità previste da apposito regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione della indennità di cui sopra fino al 12° mese di vita del bambino ed il permesso giornaliero retribuito per allattamento gravano sul Capitolo "Indennità Economica per Inabilità subordinati", mentre la medesima indennità erogata per il periodo successivo è posta a carico del Capitolo "Cassa Corresponsione Assegni Familiari lavoratori dipendenti".

Art. 5

(Congedi parentali)

Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, in caso di malattia del figlio certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- 1) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai tre anni;
- 2) fino a 5 giorni lavorativi non retribuiti all'anno, qualora il figlio abbia un'età compresa fra i tre e gli otto anni.

La malattia del bambino di età inferiore a otto anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

Ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il genitore che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a 3 giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o eccezionalmente l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito.

Le richieste dei permessi speciali retribuiti per la cura del portatore di handicap grave dovranno essere inoltrate almeno 3 giorni prima, fatti salvi i casi di comprovata urgenza.

L'handicap permanente grave deve essere certificato - per la prima volta - dalla Direzione dei Servizi Ospedalieri e Specialistici, sentito il Servizio Neuropsichiatrico ed il Servizio Minori, per quanto di rispettiva competenza, su domanda da presentarsi al Medico Fiscale il quale, verificata la sussistenza dei requisiti, rilascerà la necessaria autorizzazione.

Gli oneri relativi ai permessi speciali retribuiti in favore delle famiglie che hanno a carico portatori di gravi handicap permanenti sono imputati alla "Cassa Corresponsione Assegni Familiari" dell'I.S.S., con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.

Il permesso speciale sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a 365 giorni, per il lavoratore autonomo.

Apposito regolamento del Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S. disciplinerà le modalità di richiesta dei permessi speciali di cui sopra e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma che precede per la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di 365 giorni.

Art. 6

(Estensione di norme ai genitori adottivi)

Le disposizioni contenute nei precedenti articoli, che disciplinano l'allattamento e l'aspettativa post-partum, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi di minori di anni 14 dal momento dell'ingresso del minore nel nucleo familiare. I congedi parentali trovano applicazione con i limiti di età previsti dalla presente legge.

E' riconosciuto ai genitori adottandi il diritto all'aspettativa - non retribuita - per motivi familiari finalizzata alla adozione di un minore, per un periodo massimo di 60 giorni. Tale periodo di aspettativa, qualora segua l'adozione, verrà considerato per la madre adottiva a tutti gli effetti astensione obbligatoria per gravidanza. Spetta inoltre alla madre adottiva il diritto all'astensione obbligatoria per puerperio limitatamente al periodo di 90 giorni decorrenti dalla richiesta al Commissario della Legge della dichiarazione di cui all'articolo 5 della Legge 20 luglio 1999 n. 83.

Art. 7

(Disposizioni pensionistiche)

Per i periodi di aspettativa post-partum è riconosciuto alla madre lavoratrice o in alternativa al padre lavoratore, che ne abbia usufruito, il diritto al riscatto mediante il versamento dei relativi contributi al Fondo Pensioni obbligatorio.

La facoltà di riscatto, da richiedersi con apposita domanda all'ufficio competente, deve essere esercitata entro un anno dal termine del periodo di aspettativa o entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge per coloro che già abbiano usufruito di tale istituto.

L'entità del riscatto è determinata calcolando la retribuzione media contrattuale di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 per i mesi dell'aspettativa usufruita e sulla base dell'aliquota prevista dal Fondo Pensioni obbligatorio vigente al momento della domanda di riscatto.

Le modalità applicative saranno previste da apposito regolamento del Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S.

Art.8

(Decorrenza)

L'estensione dei benefici di cui ai precedenti articoli si applica con decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore della presente legge. Detti benefici si applicano anche ai soggetti che in quella data stanno usufruendo della normativa precedente in materia.

Parimenti le disposizioni previste dai commi primo e secondo dell'articolo 3 sono estese alla madre lavoratrice - o in alternativa al padre lavoratore - il cui bambino abbia un'età compresa fra il 13° ed il 18° mese di vita alla data dell'entrata in vigore della presente legge.

Art. 9

(Entrata in vigore)

La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione ed abroga e sostituisce le Leggi 19 febbraio 1991 n. 24, 16 dicembre 1994 n.111,

l'articolo 6 della Legge 28 febbraio 2001 n. 33, l'articolo 4 della Legge 7 giugno 1977 n. 30, nonché le norme in contrasto.

Data dalla Nostra Residenza, addì 3 novembre 2003/1703 d.F.R

I CAPITANI REGGENTI

Giovanni Lonfernini - Valeria Ciavatta

