



REPUBBLICA DI SAN MARINO

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto l'articolo 4 della Legge Costituzionale n.185/2005 e l'articolo 6 della Legge Qualificata n.186/2005;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge ordinaria approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 28 marzo 2014:

LEGGE 31 MARZO 2014 N.43

MODIFICHE ED INTEGRAZIONI ALLA LEGGE 29 OTTOBRE 2003 N.137 “INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA” E ALLA LEGGE 30 LUGLIO 2007 N.92 “ESTENSIONE DEI BENEFICI DI CUI ALL’ARTICOLO 5 DELLA LEGGE 29 OTTOBRE 2003 N.137”

Art. 1

L'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n. 137 così come sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 luglio 2007 n. 92 è così modificato:

“Art.5 (Congedi parentali)

Nei primi quattordici anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi 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 sei anni;
- 2) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno qualora il figlio abbia un'età compresa fra i sei e i quattordici anni. Nel caso di genitori con più figli di età compresa fra i sei e i quattordici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro è aumentato fino a dieci giorni lavorativi non retribuiti all'anno.

A parziale deroga con quanto disposto nel precedente comma, i genitori possono avanzare motivata richiesta al Comitato Esecutivo dell'I.S.S. per ottenere il diritto di astensione congiunta dal lavoro. Il Comitato Esecutivo dell'I.S.S. autorizza tale deroga specificandone la motivazione e la durata sulla base delle indicazioni contenute nell'apposito protocollo di cui al quinto comma.

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

Ad esclusione di quanto disposto dal secondo comma, 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 residente, e anche l'affidatario, che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare residente che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente o temporaneo, o del portatore di gravissima patologia o temporanea correlata all'età che, secondo l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'I.S.S., necessita di attività di accompagnamento, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a quattro giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito.”.

Art. 2

L'articolo 6 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 è così sostituito:

“Art. 6 (Adozione)

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 sessanta giorni da usufruire durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro del minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Tale periodo di aspettativa, qualora segua adozione, è considerato per la madre adottiva e per il padre adottivo a tutti gli effetti quale astensione obbligatoria per gravidanza.

Spetta inoltre alla madre adottiva o, in alternativa, al padre adottivo il diritto all'astensione obbligatoria per puerperio per il periodo di novanta giorni decorrenti dall'ingresso in Repubblica del minore per le adozioni svolte ai sensi dell'articolo 9 della Legge 28 aprile 2008 n.68 o dalla richiesta al Commissario della Legge della dichiarazione di cui all'articolo 5 della Legge 20 luglio 1999 n.83.

I genitori adottandi che per il periodo di permanenza all'estero precedente all'adozione non abbiano usufruito per intero del periodo di astensione di cui al secondo comma hanno diritto di godere del residuo periodo successivamente alla richiesta di cui al comma che precede.

La madre adottiva o, in alternativa, il padre adottivo, ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui ai commi che precedono, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi dall'ingresso del bambino in famiglia, di sedici mesi, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.

La lavoratrice o il lavoratore che fruisce del periodo di aspettativa di cui al comma che precede ha diritto ad una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento del primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia, e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa all'aspettativa post partum la lavoratrice o in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Restano ferme e valide le restanti disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 non diversamente disciplinate dal presente articolo.

Laddove le disposizioni di cui al presente articolo spettino al padre adottivo in alternativa alla madre, ai sensi dell'articolo 5 della Legge 25 maggio 1981 n.40, il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulta la rinuncia dell'altro genitore di avvalersi dei diritti di cui sopra. ”.

Art. 3

Dopo l'articolo 6 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 sono aggiunti i seguenti articoli:

**“Art. 6 bis
(Affidamento)**

Nel caso di affidamento di minore, formalmente disposto dall'Autorità Giudiziaria o Servizio Sociale competente per territorio di appartenenza del minore, la madre affidataria o in alternativa, il padre affidatario, ha diritto di fruire, anche in modo frazionato, del periodo di gravidanza e puerperio per un massimo di due mesi nei cinque mesi successivi dalla data dell'affidamento.

La madre affidataria o in alternativa il padre affidatario, ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma che precede, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi dalla data dell'affidamento, di sedici mesi, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.

La lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che fruisce del periodo di aspettativa di cui al comma che precede ha diritto ad una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera per il primo anno dalla data dell'affidamento del bambino in famiglia e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa all'aspettativa post partum la lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Restano ferme e valide le restanti disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 non diversamente disciplinate dal presente articolo.

I genitori affidatari hanno l'obbligo di comunicare all'Istituto per la Sicurezza Sociale la cessazione dell'affidamento familiare entro quindici giorni dal provvedimento di cui all'articolo 60 della Legge 26 aprile 1986 n.49.

Le disposizioni di cui al presente articolo saranno caso per caso sottoposte alla prudente valutazione dell'Autorità Giudiziaria e del Servizio Sociale competente, affinché valutino la conformità di durata e di necessità di ogni singolo caso di affidamento, comunque nei limiti del presente articolo.

**Art. 6 ter
(Congedo parentale in caso di adozione e affidamento)**

Il congedo parentale di cui all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137, così come modificato dall'articolo 1 della presente legge, spetta anche in caso di adozione e di affidamento.”.

Art. 4

Dopo l'articolo 6 ter della Legge 29 ottobre 2003 n.137 è aggiunto il seguente articolo:

**“Art. 6 quater
(Part time in caso di adozione e affidamento)**

Il genitore adottivo o affidatario può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi all'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138, nel testo risultante dall'articolo 1 della Legge 16 dicembre 1994 n.112, fino al raggiungimento dei tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia.”.

**Art. 5
(Decorrenza)**

Le disposizioni della presente legge trovano attuazione a decorrere dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore della presente legge e i benefici in essa contemplati previsti si applicano anche in favore di soggetti che a quella data stanno usufruendo degli istituti previsti dalla normativa precedente.

Art. 6
(Entrata in vigore)

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

Data dalla Nostra Residenza, addì 31 marzo 2014/1713 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Gian Carlo Capicchioni – Anna Maria Muccioli

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Gian Carlo Venturini