



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 31 agosto 2022:

LEGGE 14 settembre 2022 n.129

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Finalità)

1. La presente legge contiene disposizioni finalizzate al sostegno della genitorialità e della famiglia all'interno della società e del mondo del lavoro. Le misure di cui alla presente legge si pongono l'obiettivo principale di contribuire a contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa delle bambine, dei bambini e dei giovani, tutelare le lavoratrici nel periodo della gravidanza e della maternità, ed entrambi i genitori lavoratori, favorendo la conciliazione della vita familiare con il lavoro.
2. Rientra tra le finalità della presente legge anche quella di eliminare sul luogo di lavoro la discriminazione di genere e più in particolare la discriminazione connessa allo stato civile e alla situazione familiare degli individui, nonché quella connessa allo stato di gravidanza della donna.
3. La presente legge accoglie i principi sanciti dalla Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini della presente legge valgono le seguenti definizioni:
 - a) *astensione anticipata dal lavoro*: si intende il periodo durante il quale, non essendo stato possibile per il datore di lavoro attuare delle misure a tutela della lavoratrice gestante, in seguito alla valutazione del rischio, alla stessa si dispone l'allontanamento dal lavoro. Tale periodo può decorrere dal momento in cui il datore di lavoro riceve notizia della gravidanza, fino al sesto mese di gestazione;
 - b) *congedo*: si intende la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di chiedere dei giorni di assenza dal lavoro per dei periodi e secondo casi specifici, così come declinati nei successivi

articoli laddove si disciplinano e vengono definiti il congedo per gravidanza e puerperio, il congedo di paternità, il congedo parentale, il congedo familiare dei genitori adottanti e adottivi o congedo per gravidanza e puerperio, il congedo parentale dei genitori adottivi, il congedo familiare dei genitori affidatari, il congedo di paternità per il padre adottivo o affidatario, il congedo per motivi familiari, il congedo per prestatori di assistenza, il congedo speciale retribuito, il congedo per gravi motivi familiari;

- c) *famiglia o familiare*: si intendono i parenti e affini entro il terzo grado anche se non conviventi, compresi anche i genitori e i figli affidatari, i coniugi e i conviventi di fatto, residenti in territorio sammarinese, compresi coloro che sono legati da vincolo di unione civile;
- d) *genitore*: si intendono sia i genitori naturali, che quelli adottivi e affidatari;
- e) *gravissima patologia permanente o temporanea*: si intendono quelle contenute nell'elenco deliberato dal Comitato Esecutivo dell'ISS;
- f) *lavoratrice autonoma*: si intende la madre lavoratrice che non ha rapporto di lavoro subordinato;
- g) *lavoratrice gestante*: si intende ogni madre lavoratrice in stato di gravidanza accertato dal medico che informi del suo stato il proprio datore di lavoro;
- h) *lavoratrice puerpera*: si intende ogni madre lavoratrice nel periodo decorrente tra la data del parto ed i sessanta giorni successivi;
- i) *lavoro flessibile*: si intende la soluzione adottabile dalle aziende per permettere ai loro dipendenti di conciliare meglio la loro vita lavorativa con quella privata;
- l) *maternità obbligatoria*: si intende il periodo nel quale vige il divieto per la madre lavoratrice di lavorare e si riferisce ai trenta giorni prima della data presunta del parto e ai sessanta giorni successivi alla data del parto;
- m) *medico ginecologo*: si intende il medico specialista ginecologo dell'ISS, il medico specialista ginecologo dell'AUSL di riferimento e comunque anche il medico che opera privatamente avendo conseguito la specializzazione in ostetricia/ginecologia e che risulti regolarmente iscritto al proprio Albo professionale di pertinenza;
- n) *organo di vigilanza*: ai sensi dell'articolo 20 della Legge 18 febbraio 1998 n.31 si intende l'Unità Organizzativa di Medicina e Igiene del Lavoro, Dipartimento di Prevenzione;
- o) *periodo di allattamento*: si intendono i primi dodici mesi decorrenti dalla data del parto;
- p) *periodo di astensione*: si intende genericamente la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di non prestare attività lavorativa sulla base di un preciso diritto spettante per legge;
- q) *permesso*: si intende la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di chiedere alcune ore o giorni di assenza dal lavoro, per motivi specifici, così come declinati nei successivi articoli laddove si disciplinano e vengono definiti il permesso per allattamento, il permesso di riposo giornaliero, il permesso per visite mediche prenatali, il permesso per visite mediche dei figli, il permesso per malattia del figli, il permesso per colloqui scolastici;
- r) *visite mediche prenatali*: si intendono tutte le visite specialistiche, controlli, esami clinici che la gestante può sostenere prima del parto e inerenti al periodo gestazionale.

CAPO II

MISURE PER TUTELARE LA SALUTE DELLA LAVORATRICE GESTANTE, PUERPERA E IN PERIODO DI ALLATTAMENTO

Art. 3

(Ambito di applicazione e finalità)

1. Il presente Capo contiene disposizioni volte a tutelare la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro della lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento attraverso l'attuazione di procedure miranti a vietare l'esposizione della stessa e del nascituro ai fattori di rischio e agli agenti di cui agli Allegati 1, 2 e 3 della presente legge.

2. Le disposizioni di cui al presente Capo si applicano anche nei confronti delle lavoratrici autonome.

Art. 4

(Disposizioni a tutela della lavoratrice gestante e nel periodo di allattamento)

1. È vietato esporre la lavoratrice gestante e nel periodo di allattamento a fattori di rischio e ad agenti di cui agli Allegati 1, 2 e 3. Alla stessa si applicano le misure di tutela previste e disciplinate dai successivi articoli.

Art. 5

(Valutazione del rischio espositivo)

1. Il datore di lavoro, in presenza di manodopera femminile, deve integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR), di cui al comma 2 dell'articolo 6 della Legge n.31/1998, con l'analisi e l'identificazione delle mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice gestante e del nascituro.

2. Dal momento in cui viene comunicato al datore di lavoro lo stato di gravidanza, nel rispetto dei criteri contenuti nella Legge n.31/1998 e relativi decreti applicativi, questo è tenuto a verificare l'esistenza di rischi che possono ledere la salute e la sicurezza della madre lavoratrice e del nascituro, in special modo quelli legati ad una esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici e alle attività lavorative riportate nell'Allegato 3.

3. Ferme restando le disposizioni contenute nelle norme attualmente in vigore, è vietato esporre la lavoratrice gestante ad agenti di cui all'Allegato 2.

4. La lavoratrice informa il datore di lavoro dell'avvenuta nascita del figlio, almeno venti giorni prima della scadenza del termine della maternità obbligatoria. Il datore di lavoro verifica se la mansione, che la lavoratrice andrà a ricoprire al termine del periodo di maternità obbligatoria, rientra tra quelle a rischio per l'allattamento, secondo quanto previsto dall'Allegato 2, ed esegue le disposizioni di cui all'articolo 8.

5. Resta un obbligo del datore di lavoro l'identificazione delle misure di tutela più appropriate da mettere in atto.

Art. 6

(Informazione e formazione della lavoratrice e valutazione dei rischi)

1. È dovere del datore di lavoro, scegliendo gli strumenti e i mezzi che ritiene più efficaci, informare la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sui risultati scaturiti dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 5, e sulle conseguenti strategie di prevenzione e protezione che intende applicare in tal senso.

Art. 7

(Misure di protezione e di prevenzione, ruolo del medico del lavoro e dell'organo di vigilanza)

1. Se, nel documento di valutazione dei rischi, non emergono mansioni a rischio per la gravidanza e l'allattamento, la procedura, prevista nei commi successivi, non ha inizio.

2. Nel caso in cui, dal documento di valutazione dei rischi, emerga che nell'azienda sono presenti mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice gestante, o in periodo di allattamento, il datore di lavoro, avuta comunicazione dalla lavoratrice del proprio stato di gravidanza, deve mettere in atto le misure di tutela necessarie ad evitarne l'esposizione ai suddetti rischi, da attivarsi entro quindici giorni, attraverso:

- a) l'applicazione, al fine dell'eliminazione del rischio, di una modifica temporanea degli aspetti organizzativi inerenti alle condizioni e all'orario di lavoro, sulla base di quanto stabilito dal medico del lavoro aziendale;
 - b) lo spostamento di mansione, nel caso non sia possibile modificare le condizioni di lavoro, ovvero l'individuazione di una nuova collocazione, all'interno dell'azienda, anche in posizione diversa dal ruolo professionale e qualifica della dipendente interessata, a cui è possibile adibire la lavoratrice gestante, o in periodo di allattamento, e ne verifica la compatibilità attraverso la valutazione del medico del lavoro aziendale;
 - c) l'attivazione, di accordi individuali di lavoro agile anche in deroga alla lettera c) dell'articolo 2 della Legge 13 novembre 2020 n.202 ovvero attivando, laddove tecnicamente possibile, le modalità di "lavoro dal domicilio", previo accordo tra il datore di lavoro ed il prestatore e previa trasmissione dell'accordo alle realtà datoriali e sindacali, all'Ufficio Attività Economiche (UAE) ed all'Ufficio Attività di Controllo (UAC);
 - d) l'attivazione, unicamente qualora non sia possibile attuare alcuna delle misure di cui alle lettere a), b) e c) attraverso il medico del lavoro aziendale, della pratica di astensione anticipata dal lavoro in caso di gravidanza, presso l'organo di vigilanza se le condizioni organizzative impediscono una ricollocazione interna della lavoratrice, per la comprovata non disponibilità di mansioni adeguate.
3. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'organo di vigilanza, e per conoscenza alla lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, le valutazioni di cui ai precedenti commi, nonché i provvedimenti e le misure che intende di conseguenza adottare.
4. Avverso ai provvedimenti di cui alle lettere a) e b) del comma 2 è ammesso ricorso, entro sette giorni dalla comunicazione, all'organo di vigilanza che, dopo gli opportuni accertamenti, da attivarsi entro dieci giorni, dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio e/o della procedura stessa.
5. La nuova collocazione è confermata dall'organo di vigilanza d'intesa con il medico del lavoro aziendale ed ha inizio dal giorno in cui la decisione viene comunicata al datore di lavoro ed alla lavoratrice.
6. Nel caso in cui successivamente al provvedimento di astensione vengano individuate mansioni non a rischio, la lavoratrice in gravidanza può rientrare al lavoro, a seguito dell'avvenuta comunicazione da parte del datore di lavoro all'organo di vigilanza, che deve confermare l'assenza di rischio sia alla lavoratrice gestante che al medico del lavoro.

Art. 8

(Astensione dal lavoro per la lavoratrice subordinata)

1. Qualora non sia possibile attuare alcuna delle misure di cui all'articolo 7, per la lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento sarà disposta l'astensione dal lavoro, che comunque non può protrarsi oltre il sesto mese di gravidanza, prima del parto, e non oltre sette mesi, dopo il parto.
2. L'astensione dal lavoro è disposta dall'organo di vigilanza e comunicata al datore di lavoro, alla lavoratrice, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale e all'Ufficio Prestazioni Economiche e Pensioni dell'ISS 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.
3. L'astensione dal lavoro prevista dà diritto alla lavoratrice, per l'intero periodo, al percepimento del 100% della retribuzione contrattuale dovuta, secondo le modalità di cui all'articolo 2 della Legge 7 giugno 1977 n.30 e successive modifiche.
4. Il datore di lavoro che, a salvaguardia della sicurezza e della salute della donna in gravidanza, provvede, in base ai disposti dell'articolo 7, ad una sua ricollocazione temporanea nell'ambito lavorativo ha diritto, per tutto il periodo, ad uno sgravio contributivo del 40%.

Art. 9

(Astensione dal lavoro per la lavoratrice autonoma)

1. La lavoratrice autonoma, quando il suo stato di gravidanza risulta incompatibile con il lavoro svolto, può rivolgersi direttamente all'organo di vigilanza che è tenuto a valutare i rischi per la gestante secondo l'Allegato 1 e a predisporre l'eventuale pratica autorizzativa di astensione dal lavoro.
2. L'astensione dal lavoro decorre dal giorno in cui l'organo di vigilanza ha certificato la necessità di allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio e fino al compimento del sesto mese di gestazione e viene comunicata all'interessata, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale e all'Ufficio Prestazioni Economiche e Pensioni.
3. La lavoratrice autonoma, che nel periodo di allattamento si trovi in presenza delle esposizioni a rischio per il neonato di cui all'Allegato 2, deve rivolgersi direttamente all'organo di vigilanza che è tenuto a valutare i rischi e, qualora accertati, a predisporre l'eventuale pratica autorizzativa di astensione dal lavoro.
4. L'astensione dal lavoro decorre dal giorno in cui l'organo di vigilanza ha disposto l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio e ne definisce il termine, che non può protrarsi oltre a sette mesi dopo il parto.
5. Alla lavoratrice autonoma per l'intero periodo di astensione anticipata dal lavoro è erogata una indennità pari al 100% della media mensile dei redditi professionali dichiarati nei tre anni precedenti.

Art. 10

(Competenze e spese)

1. Per tutti gli aspetti ed eventuali problemi relativi allo stato di salute e alla gestazione della lavoratrice, ovvero in caso di gravidanza a rischio, permane il compito di gestire ed adottare i provvedimenti del caso.
2. Per le lavoratrici non residenti tale competenza è riservata al medico ginecologo.
3. Il periodo di astensione anticipata dal lavoro è considerato, d'ufficio, come coperto di contribuzione, ai fini previdenziali, a norma dell'articolo 10 della Legge 11 febbraio 1983 n.15.
4. Le retribuzioni mensili della madre lavoratrice subordinata di cui all'articolo 8 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'ISS.
5. Gli oneri relativi all'indennità corrisposta alla lavoratrice autonoma di cui all'articolo 9 sono imputati alla "Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori autonomi" dell'ISS e l'indennità è corrisposta direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo.

CAPO III

MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Art. 11

(Finalità)

1. Il presente Capo ha lo scopo di disciplinare le misure a sostegno della genitorialità sin dal periodo della gestazione della donna fino ai primi tre anni di vita del bambino, prevedendo la possibilità per la madre e per il padre, in taluni casi alternativamente tra loro, di usufruire di periodi di astensione dal lavoro.

Art. 12

(Congedo per gravidanza e puerperio della lavoratrice)

1. Fermo restando, tutto quanto previsto al Capo II, la madre lavoratrice ha diritto di chiedere un periodo di astensione dal lavoro denominato congedo per gravidanza e puerperio per un massimo di centocinquanta giorni.
2. In tale periodo la lavoratrice ha diritto alla corresponsione di un'indennità calcolata nella misura pari al 100% della retribuzione.
3. La lavoratrice ha la facoltà di fare decorrere detto periodo dai novanta ai sessanta giorni prima della data presunta del parto.
4. È data altresì facoltà alla lavoratrice di far decorrere il congedo per gravidanza e puerperio a partire dal trentesimo giorno precedente la data presunta del parto a condizione che il medico del lavoro del Dipartimento di Prevenzione ISS, supportato da certificazione del medico ginecologo curante, attesti che ciò non reca pregiudizio né ci sia rischio per la salute della madre e/o del nascituro in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa svolta.
5. Dal novantesimo giorno e fino al trentesimo giorno precedente la data presunta del parto la lavoratrice è posta in congedo per gravidanza e puerperio ad opera del Servizio Ginecologico, qualora l'inabilità temporanea al lavoro sia conseguente allo stato di gravidanza: resta inteso che, anche in tale ipotesi, alla madre lavoratrice spettano comunque centocinquanta giorni complessivi di congedo per gravidanza e puerperio.
6. In caso di parto pretermine, cioè di nascita antecedente alla data presunta del parto, la lavoratrice usufruisce, su sua richiesta, dell'indennità per complessivi centocinquanta giorni.
7. Al termine dei centocinquanta giorni, l'Istituto per la Sicurezza Sociale rimetterà alla lavoratrice apposita dichiarazione di fine periodo di congedo per gravidanza e puerperio.
8. Il padre lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro fino al centocinquantesimo giorno dopo la nascita del/la figlio/a qualora sopraggiunga il decesso, una grave infermità, una gravissima patologia permanente o temporanea o l'abbandono del neonato da parte della madre. L'infermità grave della madre è certificata con le procedure previste dall'ISS. Nei casi di cui al presente comma, spetta al padre il diritto a percepire un trattamento economico equivalente all'indennità per puerperio, a prescindere dal contemporaneo percepimento o meno della stessa da parte della madre.
9. Nel caso in cui il parto avvenga tra la ventiduesima e la trentacinquesima settimana di gravidanza, la lavoratrice usufruisce, su sua richiesta, delle indennità per complessivi centoventi giorni successivi alla data di parto presunta, a cui si sommano i giorni compresi tra questa e la data del parto effettivo.

Art. 13

(Congedo di paternità)

1. Il padre che svolge un'attività di lavoro dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato, fermo restando la scadenza naturale del contratto, entro i primi cinque mesi dalla nascita del/la figlio/a o al parto del feto morto, ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni retribuiti anche non continuativi denominato congedo di paternità. Tale congedo prevede la corresponsione di un'indennità calcolata nella misura pari al 100% della retribuzione, anticipata 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'ISS. E' vietato licenziare il lavoratore durante tale periodo di congedo, per il quale è altresì previsto il riconoscimento della contribuzione figurativa.
2. Il padre è tenuto, per quanto possibile, a preavvisare il datore di lavoro della necessità di usufruire di tale congedo di paternità con un congruo preavviso. La richiesta deve essere completata dal certificato di nascita.

Art. 14
(Congedo parentale)

1. Fermo restando il periodo di maternità obbligatoria o il periodo di congedo per gravidanza e puerperio, la madre lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro chiedendo un periodo di congedo parentale fino ai primi diciotto mesi di vita del bambino, estendibili in caso di parto plurimo, ad un massimo di ventiquattro mesi.
2. Tale congedo parentale può essere chiesto dal padre lavoratore, in alternativa alla madre, ai sensi e con le modalità previste dall'articolo 5 della Legge 25 maggio 1981 n.40, ovvero può essere utilizzato dal padre e dalla madre a turno.
3. In alternativa alla madre lavoratrice autonoma o libero professionista, il padre, se lavoratore dipendente, può usufruire del congedo parentale alle condizioni previste al successivo comma.
4. A tale periodo di congedo parentale si applicano le disposizioni previste dalla Legge n.47/2008 e successive modifiche, ed è riconosciuto l'accreditamento, fino ad un massimo di quindici mesi per parto singolo o ventuno mesi per parto plurimo, dei contributi figurativi, salvo condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi di settore e/o contratti integrativi aziendali.
5. È corrisposta al genitore che usufruisce del congedo parentale, per ogni giornata lavorativa, un'indennità pari:
 - a) al 40 % della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino;
 - b) al 20 % per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a quest'ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

Tali percentuali sono aumentate rispettivamente al 60% e al 30% in caso di parto gemellare e al 60% e al 30% in caso di parto plurigemellare.

6. Il padre ha diritto, qualora lo richieda, a due mesi di congedo non retribuiti nei primi tre anni di vita del figlio, ovvero a due mesi di congedo per cui è prevista la corresponsione di un'indennità, nella misura del 20%, qualora la madre o il padre non abbiano usufruito dell'intero periodo di congedo parentale nei primi diciotto mesi di vita del bambino ed è riconosciuto l'accreditamento dei contributi figurativi.

Art. 15
(Permesso per allattamento)

1. La lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di maternità obbligatoria o il periodo di congedo per gravidanza e puerperio, ha diritto, nei dieci mesi successivi, e comunque entro il primo anno di vita del bambino, a chiedere il permesso per allattamento consistente nella possibilità 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.
2. Il diritto al permesso per allattamento spetta al padre lavoratore, in alternativa alla madre, ai sensi e con le modalità previste dall'articolo 5 della Legge n.40/1981.

Art. 16
(Congedo familiare dei genitori adottandi e adottivi o congedo per gravidanza e puerperio)

1. E' riconosciuto ai genitori adottandi il diritto al congedo familiare finalizzato all'adozione di un minore, da utilizzarsi come segue:
 - a) ad entrambi i genitori per un massimo di sessanta giorni da usufruire anche durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro del minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva;

- b) alla madre adottiva o, in alternativa, al padre adottivo per un massimo 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.
2. Qualora per il periodo di permanenza all'estero, precedente all'adozione, i genitori non abbiano usufruito per intero del periodo di cui al comma 1, lettera a) hanno diritto, alternativamente, di godere del residuo periodo dall'ingresso del minore in famiglia. Resta inteso che la somma dei periodi di cui al comma 1, lettere a) e b) non può superare i centocinquanta giorni.

Art. 17

(Congedo parentale dei genitori adottivi)

1. La madre adottiva o, in alternativa, il padre adottivo, hanno diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di congedo familiare di cui all'articolo 16, per un periodo di congedo parentale, entro i primi diciotto mesi dall'ingresso del bambino in famiglia durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.
2. E' corrisposta al genitore adottivo, che usufruisce del congedo parentale, un'indennità per ogni giornata lavorativa nella seguente maniera:
- a) pari al 40% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento del primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia;
- b) del 20 % per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a quest'ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

Tali percentuali sono aumentate rispettivamente al 60% e al 30% in caso di adozioni di due fratelli e al 60% e al 30% in caso di adozioni di più di due fratelli.

3. Il padre adottivo ha diritto, qualora lo richieda, a due mesi di congedo non retribuiti nei primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia, ovvero a due mesi di congedo per cui è prevista la corresponsione di un'indennità, nella misura del 20%, qualora la madre o il padre non abbiano usufruito dell'intero periodo del congedo parentale nei primi diciotto mesi dall'ingresso del bambino in famiglia ed è riconosciuto l'accreditamento dei contributi figurativi.

Art. 18

(Permesso di riposo giornaliero o permesso per allattamento)

1. La lavoratrice o in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di congedo familiare, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere per permesso di riposo giornaliero o Permesso per allattamento, anche discontinue, a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia. In caso di adozione plurima le ore di permesso di riposo giornaliero sono raddoppiate fino al limite massimo della metà dell'orario contrattuale settimanale.
2. Tale diritto spetta ai genitori, alternativamente, a prescindere dall'età del bambino.
3. Laddove le disposizioni di cui al presente articolo spettino al padre adottivo in alternativa alla madre, ai sensi dell'articolo 5 della Legge n.40/1981, 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. 19

(Congedo familiare dei genitori affidatari e permesso di riposo giornaliero o permesso per allattamento)

1. 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, di un congedo familiare per un massimo di sessanta giorni nei cinque mesi successivi decorrenti dalla data dell'affidamento.

2. La madre affidataria, o in alternativa il padre affidatario, ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di congedo di cui al comma 1, per un periodo di congedo parentale, entro i primi diciotto mesi dalla data dell'affidamento, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro, che verrà retribuito ai genitori affidatari nella seguente maniera:

- a) un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 40% della retribuzione netta giornaliera per il primo anno, dalla data di affidamento del bambino in famiglia;
- b) un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo -nido.

Tali percentuali sono aumentate rispettivamente al 60% e al 30% in caso di affidamento di due fratelli e al 60% e al 30% in caso di affidamento di più di due fratelli.

3. Il padre affidatario ha diritto, qualora lo richieda, a due mesi di congedo non retribuiti nei primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia, ovvero a due mesi di congedo per cui è prevista la corresponsione di un'indennità, nella misura del 20%, qualora la madre o il padre non abbiano usufruito dell'intero periodo del congedo parentale nei primi diciotto mesi dall'ingresso del bambino in famiglia ed è riconosciuto l'accreditamento dei contributi figurativi.

4. La lavoratrice o, in alternativa il lavoratore, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di congedo familiare di cui al comma 1, ha diritto ad un permesso di riposo giornaliero o permesso per allattamento per assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia. In caso di affidamento plurimo le ore di permesso per riposo giornaliero sono raddoppiate fino al limite massimo della metà dell'orario contrattuale settimanale.

5. 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.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo sono, 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. 20

(Congedo di paternità per il padre adottivo o affidatario)

1. Il padre che svolge un'attività di lavoro dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato, ferma restando la scadenza naturale del contratto, entro i cinque mesi dall'ingresso del figlio in famiglia, ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni retribuiti, anche non continuativi, denominato congedo di paternità. Tale congedo prevede la corresponsione di un'indennità calcolata nella misura pari al 100% della retribuzione, anticipata 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'ISS. E' vietato licenziare il lavoratore durante tale periodo di congedo, per il quale è altresì previsto il riconoscimento della contribuzione figurativa.

2. Il padre è tenuto, per quanto possibile, a preavvisare il datore di lavoro della necessità di usufruire di tale congedo di paternità con un congruo preavviso. La richiesta deve essere completata presentando il certificato di adozione o affidamento.

3. Nei casi in cui il congedo familiare dei genitori adottandi e adottivi o il congedo familiare dei genitori affidatari venga usufruito dal padre, i benefici di cui al presente articolo possono essere richiesti dalla madre.

Art. 21

(Spese e competenze)

1. Alla madre lavoratrice, ovvero al padre lavoratore nei casi previsti, con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora la scadenza dello stesso sia prima o durante il periodo di congedo per gravidanza e puerperio o il periodo di congedo familiare per genitori adottivi e affidatari, le indennità per i suddetti congedi, sono erogate direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale limitatamente al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere da almeno due mesi oppure sia iscritta, o sia stata iscritta, nelle liste di avviamento al lavoro nei sei mesi precedenti.
2. L'indennità economica giornaliera, corrisposta a titolo di congedo parentale o in alternativa la retribuzione per il permesso per allattamento o il permesso per riposo giornaliero, sono corrisposte 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 Comitato Esecutivo dell'ISS.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità del congedo parentale fino al dodicesimo mese di vita del bambino e quelli derivanti dal permesso per allattamento o dal permesso per riposo giornaliero gravano sul capitolo "Indennità Economica post partum". Gli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità del congedo parentale oltre il dodicesimo mese di vita del bambino fino al diciottesimo sono posti a carico del capitolo "Indennità Economica post partum oltre l'anno".
4. I lavoratori dipendenti, che si trovano nelle condizioni di poter beneficiare dei congedi e permessi di cui al presente Capo, devono farne domanda all'ufficio competente dell'Istituto per la Sicurezza Sociale.

CAPO IV

ULTERIORI MISURE A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

Art. 22

(Finalità e ambito di applicazione)

1. Il presente Capo disciplina, per entrambi i genitori, la possibilità di usufruire di permessi per seguire l'educazione dei figli, nonché la loro salute compresa quella della gestante, e pone, oltre alla finalità di sostenere la genitorialità, altresì l'obiettivo di assicurare ai genitori pari opportunità evitando discriminazione di genere sul luogo di lavoro nel momento in cui tali permessi vengono richiesti.
2. Il presente Capo disciplina anche le misure a sostegno della famiglia nei casi in cui siano presenti gravi situazioni di salute dei figli o di un familiare.
3. Le disposizioni del presente Capo si applicano, ove compatibili, anche ai genitori adottivi e affidatari.

Art. 23

(Permesso per visite mediche prenatali)

1. La lavoratrice gestante e il padre lavoratore hanno diritto ad un massimo di dodici ore, ciascuno, di permesso retribuito per visite mediche prenatali effettuate durante l'orario di lavoro.
2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1, i lavoratori comunicano al datore di lavoro, e successivamente presentano, la relativa documentazione giustificativa, rilasciata dal medico specialista o dal servizio competente, attestante la data e l'orario di effettuazione della visita o degli esami.
3. Le retribuzioni relative ai permessi di cui ai commi precedenti 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’ISS.

Art. 24

(Permesso per visite mediche dei figli)

1. La madre e il padre lavoratori hanno diritto ad un massimo di cinque ore ciascuno di Permesso non retribuito nell’arco dell’anno, per visite mediche e/o esami diagnostici/clinici e/o vaccinazioni, riguardanti ciascun figlio.
2. Per la fruizione di tale permesso, il padre o la madre ne danno preventiva comunicazione al datore di lavoro e successivamente presentano la relativa documentazione, rilasciata dal medico specialista o dal servizio competente, attestante la data e l’orario di effettuazione della visita/esame/vaccinazione.

Art. 25

(Permesso per malattia dei figli)

1. 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 specificati e precisamente:
 - a) per l’intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un’età inferiore ai sei anni;
 - b) fino ad un massimo di dieci giorni lavorativi non retribuiti all’anno, frazionabili anche ad ore, 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 quindici giorni lavorativi non retribuiti all’anno, frazionabili anche ad ore.
2. 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 qualora questo ne faccia richiesta.
3. Ai fini della fruizione dei permessi 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.
4. Al periodo di astensione dal lavoro è riconosciuto, ai fini pensionistici, l’accreditamento dei contributi figurativi ai sensi della Legge n.47/ 2008 e successive modifiche.

Art. 26

(Permesso per colloqui scolastici)

1. La madre o il padre lavoratori hanno diritto ciascuno ad un massimo di cinque ore di permesso non retribuite nell’arco dell’anno, per colloqui con gli insegnanti al fine di partecipare in maniera attiva al percorso di crescita dei propri figli fino al compimento del diciottesimo anno di età, sia per le scuole in territorio sammarinese che fuori.
2. Per la fruizione di tale permesso, il padre o la madre ne danno preventiva comunicazione al datore di lavoro e successivamente presentano la relativa documentazione, rilasciata dall’istituto scolastico, attestante la data e l’orario di effettuazione dei colloqui.

Art. 27

(Congedo per prestatori di assistenza)

1. Al componente della famiglia residente, lavoratore dipendente o autonomo nella Repubblica di San Marino, spetta il diritto di chiedere il congedo per prestatori di assistenza, per aiutare il proprio familiare, anch’esso residente.

2. Il familiare deve essere un portatore di grave disabilità permanente o temporanea, o portatore di gravissima patologia correlata all'età, debitamente certificata dalla Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI), su domanda da presentarsi al medico fiscale.
3. L'accesso al congedo per prestatori di assistenza non spetta qualora il familiare disabile o affetto da gravissima patologia correlata all'età, risulti istituzionalizzato.
4. Tale congedo consiste nel diritto di assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di ore mensili pari ai 4/5 dell'orario di lavoro settimanale svolto per contratto dal dipendente. Tali ore non sono cumulabili nell'arco dell'anno.
5. Le richieste di congedo ai sensi del presente articolo devono essere inoltrate almeno tre giorni prima al datore di lavoro, fatti salvi i casi di urgenza.
6. Nel caso di genitori può essere avanzata motivata richiesta di congedo al Comitato Esecutivo dell'ISS per ottenere il diritto di entrambi all'astensione dal lavoro per assistenza al figlio, prevedendo la possibilità di suddividere i congedi tra i due genitori, nella misura del 50% ciascuno. Il Comitato Esecutivo dell'ISS autorizza tale deroga specificandone la motivazione e la durata sulla base delle indicazioni certificate dalla Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI).
7. Gli oneri relativi ai congedi per prestatori di assistenza in favore delle famiglie beneficiarie sono imputati alla "Cassa corresponsione assegni familiari" dell'ISS, con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.
8. Il congedo di cui al presente articolo sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a trecentosessantacinque giorni, per il lavoratore autonomo.
9. Apposito regolamento del Comitato Esecutivo dell'ISS disciplina le modalità di richiesta del congedo di cui al presente articolo e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma 8 per la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di trecentosessantacinque giorni.
10. Con le medesime modalità e procedure di cui ai precedenti commi, il diritto di assentarsi dal lavoro, a titolo di congedo, è esteso anche al lavoratore portatore di grave disabilità permanente.

Art. 28

(Congedo speciale retribuito)

1. Il congedo speciale retribuito è riconosciuto al genitore residente nell'eventualità in cui al figlio residente, nei primi diciotto anni di vita, insorga una gravissima patologia permanente o temporanea tale per cui si renda necessario l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella relazionale. Tale diritto è riconosciuto altresì nell'ipotesi in cui il figlio, anche con età superiore ai diciotto anni, sia stato colpito da una gravissima disabilità, rientrante nelle ipotesi di gravissime cerebro lesioni acquisite e gravissime mio lesioni.
2. Le minorazioni di cui sopra devono essere documentate e certificate dalla UOC Medicina Legale e Fiscale.
3. Il congedo speciale retribuito può essere richiesto dalla madre lavoratrice dipendente subordinata o, in alternativa, dal padre lavoratore dipendente subordinato, anche adottivi o affidatari, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio, per la durata massima complessiva di due anni, anche frazionabile a mesi.
4. Il congedo speciale retribuito non spetta per il periodo nel quale il soggetto risulti ricoverato presso strutture a completo carico dell'ISS. E' fatto obbligo al titolare di congedi speciali retribuiti di comunicare tempestivamente l'avvenuto ricovero presso tali strutture, pena la revoca dei congedi stessi e il recupero delle somme pregresse.
5. Il congedo speciale retribuito di cui al presente articolo viene retribuito sulla base della media retributiva contrattuale degli ultimi sei mesi percepita dal dipendente ridotta di un terzo, e comunque non superiore alla retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, ridotta di un terzo e coperto da contribuzione figurativa.

6. L'indennità è a carico dell'ISS ed è erogata sulla base dell'indicatore che valuta la condizione economica della famiglia. L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi in misura proporzionale, se l'aspettativa è richiesta per periodi frazionati.

7. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli oneri contributivi dovuti all'ISS.

8. La retribuzione del periodo di congedo di cui al comma 1 è riconosciuta, dall'Ufficio Indennità Economiche dell'ISS, solo qualora il reddito medio annuo dell'intero nucleo familiare, sia pari o inferiore a euro 20.000,00 (ventimila/00) annui. Qualora il reddito sia superiore, è comunque garantito l'accesso al periodo di congedo di cui al comma 1, tale periodo non prevede retribuzione, non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine ed istituto contrattuale e vincola il datore di lavoro al divieto di licenziamento e alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 29

(Modalità di richiesta del congedo speciale retribuito)

1. Il genitore lavoratore che desidera chiedere il congedo speciale retribuito di cui all'articolo 28 deve presentare regolare richiesta alla UOC Medicina Legale e Fiscale, tramite apposita modulistica all'uopo predisposta dalla UOC medesima.

2. Alla domanda deve essere allegata tutta la documentazione sanitaria aggiornata, necessaria ed utile alla valutazione ai fini della concessione dei benefici richiesti, nonché la documentazione comprovante il possesso dei requisiti economici.

3. La richiesta di cui al comma 1 viene trasmessa dalla UOC Medicina Legale e Fiscale alla Commissione Accertamenti Sanitari Individuali (CASI), che provvederà a sottoporre preventivamente a visita il gravissimo disabile al fine di verificare la sussistenza dei requisiti clinici previsti dall'articolo 2, lettera e) nonché ad organizzare periodicamente sedute di visita al fine di valutare la presenza dei requisiti clinici, salvi i casi di comprovata irreversibilità del quadro clinico che non richiede revisioni.

4. L'esito della valutazione verrà trasmesso alla UOC Medicina Legale e Fiscale che provvederà a trasmettere comunicazione dell'esito all'interessato.

Art. 30

(Congedo per gravi motivi familiari)

1. La lavoratrice e il lavoratore dipendente subordinati, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio, possono richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari della durata massima complessiva di due anni, frazionabile in mesi, nell'arco della vita lavorativa, per gravi motivi, relativi alla situazione personale della propria famiglia.

2. La durata complessiva del congedo di cui al comma 1 è frazionabile fra due componenti del nucleo familiare, anche per periodi non continuativi, secondo le modalità definite con apposito regolamento.

3. Per gravi motivi relativi alla situazione familiare s'intendono le gravissime patologie permanenti o temporanee, previste da apposita delibera del Comitato Esecutivo dell'ISS, documentate dal medico di riferimento e debitamente valutate dalla UOC Medicina Legale e Fiscale.

4. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il periodo del congedo per gravi motivi familiari non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

5. La lavoratrice e il lavoratore hanno facoltà di rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di tale congedo, dandone preventiva comunicazione, con un preavviso di almeno quindici giorni, al datore di lavoro, con accordo tra le parti. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche prima della scadenza del preavviso.

6. Nel caso di rientro anticipato, il lavoratore deve comunicare almeno quindici giorni prima, al datore di lavoro e all'Ufficio Prestazioni Economiche e Pensioni, la data del suo rientro.
7. Per fruire del congedo di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore devono presentare idonea documentazione alla UOC Medicina Legale e Fiscale che, attraverso il supporto della CASI, provvede alla valutazione e al rilascio di apposita certificazione da presentare al datore di lavoro contestualmente alla domanda di congedo.
8. Avverso il parere della CASI, il lavoratore può presentare ricorso alla CASI di seconda istanza.
9. Il lavoratore comunica all'Ufficio Prestazioni Economiche e Pensioni e al datore di lavoro, entro quindici giorni, la concessione del congedo di cui al presente articolo, indicando il periodo di decorrenza.

Art. 31
(Ferie solidali)

1. I lavoratori residenti possono donare i propri giorni di ferie non utilizzati per permettere a colleghi della stessa azienda, settore o anche a livello intersettoriale, di accudire i familiari residenti nei quali sia insorta una gravissima patologia permanente o temporanea.
2. I lavoratori pubblici che intendano donare i propri giorni di ferie a colleghi dipendenti del Settore Pubblico Allargato, sono tenuti ad inoltrare comunicazione in carta semplice al competente ufficio preposto alla gestione del personale nella Pubblica Amministrazione o nell'ente pubblico di appartenenza, per le necessarie registrazioni.
3. Nel settore privato le modalità, le garanzie e le tutele per il dipendente e per l'azienda sono demandate alla contrattazione collettiva e riconosciute anche prevedendo possibili fondi di compensazione.

Art. 32
(Part-time)

1. I genitori, alternativamente tra loro, hanno diritto a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fino al raggiungimento dei tre anni del bambino o, comunque entro e non oltre il primo ingresso previsto alla scuola dell'infanzia dopo il compimento del terzo anno di età.
2. I genitori adottivi e affidatari, alternativamente tra loro, hanno diritto a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino ad un massimo di tre anni dall'ingresso in famiglia del bambino.
3. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere formulata da parte del lavoratore interessato al datore di lavoro sessanta giorni prima dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.
4. La prestazione giornaliera lavorativa a tempo parziale deve essere svolta in maniera continuativa, salvo diverso accordo fra le parti.

Art. 33
(Servizi per la famiglia)

1. E' demandato al Comitato Esecutivo dell'ISS nell'ambito della riforma dell'Atto Organizzativo di riorganizzare:
 - un servizio dedicato al sostegno della genitorialità volto a supportare le famiglie che necessitano di aiuto, con l'obiettivo di sostenere le competenze genitoriali nel corso della crescita dei figli e assicurare alle famiglie un accesso diretto alle informazioni utili sui servizi e risorse presenti in territorio, promuovendo il benessere delle famiglie in un'ottica promozionale e proattiva;

- un servizio dedicato alle indagini di carattere sociale, al controllo di situazioni che necessitano della tutela dei minori e allo svolgimento di compiti di controllo e monitoraggio indicati dal Giudice Tutelare, separato dal servizio di sostegno alla genitorialità.
- 2. In supporto alle famiglie che vertono in stato di difficoltà economica, per il pagamento delle perizie richieste dal Giudice Tutelare nei confronti di minori in ambito civile, si utilizza il capitolo di spesa 1-2-5990 “Spese per interventi giudiziari in materia di adozione e tutela di incapaci”, per il quale sono disposti adeguati stanziamenti. Per la valutazione delle condizioni economiche si fa riferimento ai criteri per il reddito minimo familiare.
- 3. Le variazioni ai criteri di valutazione di cui al comma 2 possono essere modificate con decreto delegato.

CAPO V
PRINCIPI, OBBLIGHI E DIVIETI

Art. 34
(Ambito e finalità)

1. Il presente Capo sancisce i principi che sottendono alla ratio della presente normativa nonché i principali divieti dagli stessi scaturenti.

Art. 35
(Maternità obbligatoria)

1. La lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza accertato dal medico ginecologo e comunque non oltre la dodicesima settimana.
2. Fermo restando quanto sopra, rimane sempre in capo al datore di lavoro l’obbligo di informare la lavoratrice della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne viene a conoscenza, nel caso in cui in azienda sia presente almeno una mansione a rischio.
3. In conseguenza della comunicazione di cui al comma 1, la lavoratrice gestante e puerpera è soggetta a un periodo di maternità obbligatoria che comporta l’assoluto divieto per il datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro:
 - a) durante il periodo di trenta giorni precedenti la data presunta del parto, periodo che può essere anticipato ai sessanta giorni precedenti la data presunta del parto qualora il medico del lavoro del Dipartimento di Prevenzione ISS, supportato da certificazione del medico ginecologo, attesti che vi sia pregiudizio o rischio per la salute della madre e/o del nascituro in relazione alla tipologia dell’attività lavorativa da svolgere;
 - b) durante il periodo dei sessanta giorni successivi alla data del parto.
4. Nel periodo di maternità obbligatoria la lavoratrice può accettare formalmente incarichi lavorativi i quali però restano sospesi fino al termine di tale periodo.
5. Al termine del periodo di maternità obbligatoria deve essere garantita alla lavoratrice la possibilità di riprendere la stessa o equivalente mansione di lavoro con la medesima retribuzione.
6. Al di fuori del periodo di maternità obbligatoria, adibire la lavoratrice gestante e puerpera ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcuna modifica retributiva e normativa.

Art. 36
(Divieto di licenziamento)

1. E’ vietato licenziare la lavoratrice gestante, puerpera, i genitori adottivi e i genitori affidatari e il padre lavoratore per tutti i periodi di congedo e/o permessi usufruiti in base alla presente legge.
2. Fermo restando quanto sopra, si conferma la nullità assoluta del licenziamento per motivi legati alla gravidanza, puerperio, affidamento e adozione.

Art. 37
(Diritti dei genitori lavoratori)

1. Alla fine di ogni periodo di congedo, il genitore ha il diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli.

Art. 38
(Flessibilità oraria)

1. I datori di lavoro devono prendere in considerazione eventuali richieste di flessibilità oraria da parte dei genitori lavoratori con figlio/a di età inferiore a quattordici anni e da parte dei prestatori di cura e assistenza di cui all'articolo 27.
2. Tali richieste devono essere motivate da particolari esigenze familiari e/o di assistenza, la cui durata deve essere circoscritta ad un arco di tempo ragionevole.
3. I datori di lavoro devono rispondere alle richieste entro un congruo tempo e devono motivarne l'eventuale rifiuto. La durata di tali modalità di flessibilità oraria può essere soggetta a una limitazione ragionevole da parte del datore di lavoro e può essere subordinata alla presenza di una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a sei mesi.
4. Alla fine del periodo convenuto il lavoratore ha diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha facoltà di tornare all'organizzazione originaria della vita professionale anche prima della fine del periodo previsto per la flessibilità oraria.
5. Fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, si rinvia ai singoli contratti di lavoro una migliore definizione circa le modalità e i requisiti per le singole richieste di flessibilità oraria e alla Legge n.202/2020.

CAPO VI
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39
(Aggiornamento allegati)

1. Gli allegati di cui alla presente legge sono integrati e modificati sulla base degli aggiornamenti scientifici, normativi, nazionali ed internazionali, con apposito decreto delegato.

Art. 40
(Disposizioni transitorie e di coordinamento)

1. L'estensione dei benefici di cui alla presente legge si applica con decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore della medesima.
2. Detti benefici si applicano anche ai soggetti che in quella data stanno usufruendo della normativa precedente in materia.
3. I benefici concessi a mente delle norme già in vigore cessano alla scadenza dei relativi provvedimenti. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi.
4. I riferimenti delle norme ad oggi in vigore all'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138 e successive modifiche sono da intendersi ora riferiti all'articolo 32 della presente legge.

Art. 41
(Norme di coordinamento)

1. Le disposizioni di cui alla presente legge in forza delle quali vengono previste misure cumulabili in favore del padre e della madre sono da considerarsi applicabili per intero in favore del genitore unico.

Art. 42
(Relazione annuale)

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno, a partire dall'anno 2024, il Segretario di Stato per la Sanità ed il Segretario di Stato con delega alla Famiglia presentano alla Commissione Consiliare Permanente Igiene e Sanità, Previdenza e Sicurezza Sociale, Politiche Sociali, Sport; Territorio, Ambiente e Agricoltura una relazione sull'attuazione della legge stessa e sui suoi effetti, al fine di poter apportare eventuali correttivi sia economici che strutturali per migliorare l'efficacia della presente legge.

Art. 43
(Sanzioni)

1. Le violazioni di cui alla presente legge danno luogo alle sanzioni di cui al Titolo X, articoli 42, 43, 44, 45, 46, 47 della Legge n.31/1998 e successive modifiche così come riepilogate e aggiornate nel periodico decreto delegato denominato "Violazioni Amministrative".

Art. 44
(Abrogazioni)

1. Fermi restando tutti gli effetti prodotti, si intendono abrogate le seguenti disposizioni normative:

- a) la Legge 29 ottobre 2003 n.137 "Interventi a sostegno della Famiglia" e successive modifiche e integrazioni quali la Legge 30 luglio 2007 n.92 "Estensione dei benefici di cui all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137";
- b) la 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";
- c) gli articoli 13, 14 e 15 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14 "Prevenzione della disabilità, salute e riabilitazione delle persone con disabilità, sostegno alla persona con disabilità e al nucleo familiare";
- d) il Decreto-Legge 4 settembre 2018 n.117 "Misure a sostegno della genitorialità e della cura della famiglia - Modifiche all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 sostituito dall'articolo 13 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14";
- e) il comma 2 dell'articolo 34 della Legge 24 dicembre 2018 n.173 "Legge di Bilancio";
- f) il Decreto Delegato 4 agosto 2008 n.116 "Tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento";
- g) il Decreto-Legge 20 maggio 2019 n.79 "Integrazione e ampliamento degli interventi a sostegno della famiglia";
- h) l'articolo 15 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14;
- i) l'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138;
- l) l'articolo 1 della Legge 16 dicembre 1994 n.112.

2. Si intendono comunque abrogate tutte le disposizioni normative in contrasto con la presente legge.

Art. 45
(Rinvio)

1. In considerazione della revisione della normativa sugli ammortizzatori sociali nonché del percorso di associazione da parte della Repubblica di San Marino all'Unione Europea, le disposizioni di cui alla presente legge che comportino un impatto economico sia nei confronti degli organismi

deputati a sostenerne i relativi oneri, sia nei confronti del soggetti beneficiari, possono essere modificate con apposito decreto delegato.

2. Il Congresso di Stato, per il tramite del Segretario di Stato competente, è impegnato a riferire in Commissione Consiliare Permanente Igiene e Sanità, Previdenza e Sicurezza Sociale, Politiche Sociali, Sport; Territorio, Ambiente e Agricoltura, in materia di procreazione medicalmente assistita, producendo materiale utile al confronto al fine di addivenire, entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, alla redazione di un progetto di legge condiviso in materia.

3. Il Congresso di Stato è delegato ad adottare apposito decreto delegato finalizzato alla creazione di un Fondo cumulativo volto ad addivenire ad una più equa ripartizione degli oneri derivanti dall'assenza per maternità secondo un principio di solidarietà imprenditoriale e sociale.

Art. 46

(Entrata in vigore)

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

Dato dalla Nostra Residenza, addì 14 settembre 2022/1722 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Oscar Mina – Paolo Rondelli

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Elena Tonnini

ALLEGATO 1 alla Legge 14 settembre 2022 n.129

Elenco, non esauriente, degli agenti e dei fattori di rischio la cui presenza richiede specifica valutazione dei rischi a tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere.

Codifica	Gruppo di fattori di rischio	Codifica	Tipologia di fattori di rischio	Note esplicative
01.00	<i>Agenti fisici</i>	01.01	Rumore	
		01.02	Vibrazioni al sistema bracciomano/ generalizzate	Lavori che prevedono l'uso di mezzi di trasporto oppure l'utilizzo di macchine utensili
		01.03	Microclima (esposizione prolungata ad alte o basse temperature)	
		01.04	Radiazioni non ionizzanti: radiofrequenze, laser, ultrasuoni, campi elettromagnetici a bassa frequenza, ecc.	Per quanto riguarda i campi elettromagnetici, le donne in gravidanza non possono essere esposte a livelli superiori a quelli previsti per la popolazione generale (Legge 30 ottobre 2003 n.142)
		01.05	Radiazioni ionizzanti: raggi X, raggi gamma, radioisotopi, ecc.	
02.00	<i>Agenti chimici</i>	02.01	Piombo	
		02.02	Mercurio	
		02.03	Fosforo	
		02.04	Cromo	
		02.05	Nichel	
		02.06	Manganese	
		02.07	Cadmio	
		02.08	Idrocarburi alifatici	
		02.09	Derivati alogenati degli	

			idrocarburi insaturi: cloruro di vinile, dibromoetilene, tricloroetilene, ecc.	
		02.10	Idrocarburi aromatici: stirene, toluene, ecc.	
		02.11	Idrocarburi policiclici aromatici	
		02.12	Policlorobifenili	
		02.13	Ossido di etilene	
		02.14	Glicoleteri	
		02.15	Glicoletilene	
		02.16	Farmaci (antiblastici, gas anestetici, ecc.)	
		02.17	Pesticidi	
		02.18	Ammine alifatiche	
		02.19	Ammine aromatiche	
		02.20	Sostanze etichettate come H351, H360, H361, H362.	
		02.21	Esposizione ad agenti cancerogeni classificati come H350, H340.	
		02.22	Esposizione ad altri agenti cancerogeni/mutageni/teratogeni non previsti da altre voci	
		02.23	Monossido di carbonio	
		02.24	Agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo	
03.00	Agenti biologici	03.01	Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 previsti dalla Direttiva 90/679/CEE e successive modifiche	
04.00	Agenti Biomeccanici	04.01	Movimenti ripetitivi a carico degli arti superiori	
		04.02	Movimenti ripetitivi a carico degli arti inferiori	Macchine mosse a pedale con ritmo di movimento frequente
		04.03	Movimenti ripetitivi a carico della colonna vertebrale	
		04.04	Movimentazione manuale di carichi	
		04.05	Posture incongrue	- Postura eretta per più di metà di giornata lavorativa; - postura seduta prolungata;

				- ecc.
05.00	Organizzazione del lavoro	05.01	Fatica psicofisica ed orari di lavoro	
		05.02	Spostamenti all'interno e all'esterno dell'azienda	
		05.03	Lavoro solitario	
		05.04	Attività che comportano l'utilizzo di videoterminale	- Tempo di esposizione abituale 20 ore settimanali; - Ergonomia della postazione di lavoro.
06.00	Fattori relativi alla sicurezza	06.01	Agenti che comportano il rischio di lesioni al feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta: colpi, ecc.	
		06.02	Attività che comportino l'uso di autoveicoli	
		06.03	Lavoro in quota	
		06.04	Attività su superfici sdrucciolevoli, attività su rampe o scale	

ALLEGATO 2 alla Legge 14 settembre 2022 n.129

Elenco, non esauriente, degli agenti e dei fattori di rischio la cui presenza obbliga al divieto di esposizione a tutela delle lavoratrici gestanti.

Lavoratrici gestanti

1. Agenti

a) Agenti fisici

- Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subaquea.

b) Agenti biologici

- Toxoplasma,
- Virus della rosolia,

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione.

c) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

ALLEGATO 3 alla Legge 14 settembre 2022 n.129

Elenco, non esauriente, degli agenti e dei fattori di rischio la cui presenza richiede specifica valutazione dei rischi a tutela delle lavoratrici in allattamento

Lavoratrici in periodo di allattamento

1. Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di Lavoro

- Lavori sotterranei di carattere minerario.