

# Dispensa sulla Normativa Materno-Infantile



Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p align="center"><b><u>Gravidanza a rischio</u></b></p> <p>Circolare ministero del lavoro e delle politiche sociali 16/2/2012</p>	<p>Nel caso in cui la dipendente presenti delle <b><u>complicanze</u></b> durante il periodo di gravidanza può inoltrare al dipartimento provinciale del lavoro una richiesta di astensione per gravidanza a rischio con allegato certificato emesso su carta intestata del S.S.N., da un ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato</p> <p>Il dipartimento provinciale del lavoro può stabilire l'<b><u>interdizione al lavoro</u></b>, sulla base di un accertamento medico, avvalendosi degli organi di riferimento del S.S.N.</p> <p>L'art. 15 del D.L.n.5/2012 (c.d. Decreto semplificazioni) introduce importanti novità in materia di interdizioni dal lavoro, intervenendo sulle competenze accertative e provvedimenti delle Direzioni territoriali del lavoro, a modifica del comma 3 dell'art. 17 del d.lgs 151/2001 (circolare del ministero del lavoro e delle politiche sociali 16/2/2012)</p>
<p align="center"><b><u>Valutazione dei rischi</u></b></p> <p>d.lgs 151/2001) art. 6-7-8-11-12</p>	<p>La normativa vigente impone al datore di lavoro di valutare i rischi in relazione alla <b><u>gravidanza, puerperio e allattamento</u></b> (fino 7 mesi dopo il parto), identificando "luoghi di lavoro" e "compiti" sicuri.</p> <p>I principali <b><u>tipi di rischio</u></b> sono: biologico, movimentazione carichi, lavoro notturno, sostanze chimiche, gas anestetici, radiazioni ionizzanti, ecc..)</p> <p>E' <b><u>obbligatorio informare il dipendente</u></b> ed i <b><u>RLS</u></b> sui rischi rilevati durante la valutazione</p>
<p align="center"><b><u>Controlli prenatali</u></b></p> <p>d.lgs 151/2001 art.14</p>	<p>Le lavoratrici gestanti hanno diritto a <b><u>permessi retribuiti</u></b> per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.</p>
<p align="center"><b><u>Congedo maternità</u></b></p> <p>d.lgs 151/2001 art.20-28</p>	<p><b><u>Art. 20</u></b>-Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di <b><u>astenersi dal lavoro</u></b> 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.</p> <p><b><u>Art. 28</u></b>-Il <b><u>padre lavoratore</u></b> 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.</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p data-bbox="164 353 440 427"><b><u>Divieti lavorativi e parto prematuro</u></b></p> <p data-bbox="145 472 453 501">d.lgs 151/2001 art. 16</p> <p data-bbox="145 546 475 575">così come modificato dal</p> <p data-bbox="169 620 437 685">d.lgs 18 luglio 2011 n. 119</p>	<p data-bbox="520 192 1054 221"><b>1.</b> E' vietato adibire al lavoro le donne:</p> <p data-bbox="520 250 1409 315">a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;</p> <p data-bbox="520 318 1497 383">b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;</p> <p data-bbox="520 385 1485 414">c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;</p> <p data-bbox="520 416 1497 510">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 maternita' dopo il parto.</p> <p data-bbox="520 544 1497 831"><b>1-bis.</b> 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 maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' 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.».</p>
<p data-bbox="164 1211 440 1240"><b><u>Congedo parentale</u></b></p> <p data-bbox="204 1285 405 1350">d.lgs 151/2001 art. 32</p>	<p data-bbox="520 947 1461 1133"><b>1.</b> Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. 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:</p> <p data-bbox="520 1135 1414 1232">a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;</p> <p data-bbox="520 1234 1485 1330">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;</p> <p data-bbox="520 1332 1378 1397">c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.</p> <p data-bbox="520 1413 1477 1541"><b>2.</b> 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 e' elevato a undici mesi.</p> <p data-bbox="520 1556 1465 1684"><b>3.</b> Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.</p> <p data-bbox="520 1700 1441 1765"><b>4.</b> Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p style="text-align: center;"><b><u>Prolungamento del congedo</u></b></p> <p style="text-align: center;">d.lgs 151/2001 art.33 modificato dal <b>DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011, n. 119</b></p>	<p><b>1.</b> Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' 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.</p> <p><b>2.</b> In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.</p> <p><b>3.</b> Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.</p> <p><b>4.</b> Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Lavoro notturno</u></b></p> <p style="text-align: center;">d.lgs 151/2001 art.53</p>	<p>E' <b><u>vietato</u></b> adibire le donne al lavoro notturno dall'accertamento della gravidanza fino all'anno di età del bambino.</p> <p>Se madre (o padre convivente) lo richiedano l'esenzione è estesa fino al compimento del <b><u>terzo anno</u></b> di età o fino al <b><u>12 anno</u></b>, se unico genitore affidatario .</p> <p>Ai sensi della L.104/92, può anche essere richiesta l'esenzione a tempo indeterminato nel caso in cui il dipendente abbia a proprio carico un <b><u>soggetto disabile</u></b></p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Riposi giornalieri della madre o del padre</u></b></p> <p style="text-align: center;">d.lgs 151/2001 art.39/40</p>	<p><b><u>Art. 39</u></b>-la madre ha diritto a 2 ore al giorno di permesso (se orario &gt;6 ore) o 1 ora (se orario&lt;6 ore)</p> <p><b><u>Art. 40</u></b>: I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:</p> <p>a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;</p> <p>b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;</p> <p>c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (concessi ora anche nel caso la madre sia casalinga)</p> <p>d) in caso di morte o di grave infermita' della madre</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Riposi per parti plurimi</u></b></p> <p style="text-align: center;">d.lgs 151/2001 art.41</p>	<p>In caso di <b><u>parto plurimo</u></b>, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>Padre lavoratore</u></b></p> <p style="text-align: center;">d.lgs 151/2001 art. 28</p>	<p>Il <b><u>padre lavoratore ha diritto di astenersi</u></b> dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p data-bbox="145 405 440 470"><b><u>Lavoratrici a tempo determinato</u></b></p> <p data-bbox="193 517 395 582">d.lgs 151/2001 art.24- 57</p>	<p data-bbox="512 197 1509 483"><b>Art. 24: <u>L'indennita' di maternita'</u></b> e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17, le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi piu' di sessanta giorni</p> <p data-bbox="512 501 1509 757"><b>Art. 57:</b>Ferma restando la <b>titolarita' del diritto ai congedi di cui al presente testo unico</b>, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennita' prevista dal presente testo unico per i congedi di maternita', di paternita' e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.</p>
<p data-bbox="165 1137 421 1202"><b><u>Congedi malattia figlio</u></b></p> <p data-bbox="86 1238 485 1330">nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale)</p> <p data-bbox="189 1368 395 1433">d.lgs 151/2001 art.47</p> <p data-bbox="178 1473 408 1568">CCNL integrativo 7 aprile 1999 art. 17</p>	<p data-bbox="512 871 1469 1032"><b>1. <u>malattia del bambino</u></b> che dia luogo a <b><u>ricovero ospedaliero</u></b> sospende, a richiesta del dipendente interessato, il decorso del <b><u>congedo parentale</u></b> in godimento (nota n. 3004 del 28 agosto 2006 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale) art. 47 d.lgs 151/2001</p> <p data-bbox="512 1055 1437 1146">Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' non superiore a tre anni.</p> <p data-bbox="512 1169 1437 1261"><b>2.</b> Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di <b><u>cinque giorni lavorativi</u></b> all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa fra i tre e gli otto anni.</p> <p data-bbox="512 1283 1449 1375"><b>3.</b> Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.</p> <p data-bbox="512 1397 1414 1489"><b>4.</b> La malattia del bambino che dia luogo a <b><u>ricovero ospedaliero interrompe</u></b>, a richiesta del genitore, il <b><u>decorso delle ferie</u></b> in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.</p> <p data-bbox="632 1541 1377 1574"><b><u>Art. 17 punto 2 comma d) del CCNL 7 Aprile 1999</u></b></p> <p data-bbox="512 1608 1485 1798">Successivamente al periodo di astensione obbligatoria (= congedo maternità) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti <b><u>trenta giorni</u></b> per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita .....</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p><b><u>Genitori adottivi/affidi</u></b></p> <p>d.lgs 151/2001 Art. 45</p> <p>modificato dal</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011, n. 119</p> <p>Circolare Inps 4 febbraio 2008 n.16</p> <p>Circolare Inps 6 marzo 2012 n.32</p>	<p>Art. 45. <i>Adozioni e affidamenti (d.lgs 151/2001), modificato dal</i> <b>DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011 , n. 119</b></p> <p><b>1.</b>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 <b>dall'ingresso del minore nella famiglia</b></p> <p><b>2.</b> Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.</p> <p><b>2-bis.</b> 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, <b>indipendentemente dall'eta' del minore.».</b></p>
<p><b><u>Riposi- permessi figli con handicap gravi</u></b></p> <p>d.lgs 151/2001 art. 42</p> <p>modificato dal</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011, n. 119</p>	<p><b>1.</b> Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.</p> <p><b>2.</b> Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 , n. 104, e successive modificazioni, e' riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita', che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.</p> <p><b>3.</b> Successivamente al raggiungimento della maggiore eta' del figlio con handicap in situazione di gravita', la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussista convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.</p> <p><b>4.</b> 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.</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p data-bbox="132 947 485 1016"><u>Riposi- permessi figli con handicap gravi</u></p> <p data-bbox="209 1055 411 1120">d.lgs 151/2001 art. 42</p> <p data-bbox="217 1153 408 1182">modificato dal</p> <p data-bbox="153 1218 472 1283">DECRETO LEGISLATIVO 18 luglio 2011, n. 119</p>	<p data-bbox="521 159 1485 544"><b>5.</b> Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.</p> <p data-bbox="521 551 1485 965"><b>5-bis.</b> Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non puo' superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo e' 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. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a piu' di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravita', i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non puo' fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.</p> <p data-bbox="521 972 1485 1568"><b>5-ter.</b> Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennita' corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo e' coperto da contribuzione figurativa; l'indennita'e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo e' rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennita' e' corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalita' previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternita'. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennita' dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non e' prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternita', l'indennita' di cui al presente comma e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.</p> <p data-bbox="521 1574 1485 1765"><b>5-quater.</b> I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.</p> <p data-bbox="521 1771 1485 1928"><b>5-quinquies.</b> Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilita' e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.».</p> <p data-bbox="521 1935 1485 2002"><b>6.</b> I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.».</p>

Riferimenti normativi	Contenuto della norma
<p><b>Permessi per cause particolari e per gravi motivi familiari</b> (art.4 Legge 53/2000 dm 278/2000)</p>	<p>- tre giorni di permesso all'anno (cumulabili con L.104/92) in caso di lutti o problematiche particolari (art. 1 dm 278/2000) -due anni di congedo continuativo o frazionato nella vita lavorativa, senza retribuzione e con conservazione del posto (art.2 dm 278/2000)</p>
<p><b><u>Flessibilità del lavoro</u></b> <b><u>misure a sostegno</u></b> Legge 53/2000 art. 9</p>	<p>Sono stato stanziati fondi a favore di aziende che applicano accordi contrattuali che prevedano azioni positive a sostegno della maternità (flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro)</p>
<p><b><u>Al momento del rientro in servizio....</u></b>  d.lgs 151/2001 art. 5</p>	<p>La lavoratrice madre, al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III del D.Lgs. 151/2001, ed il lavoratore padre <b><u>al rientro al lavoro</u></b> dopo la fruizione del congedo di paternità, hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità lavorativa ove erano occupati all'inizio, o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti."</p>
<p><b><u>In caso di cessazione del rapporto di lavoro...</u></b>  d.lgs 151/2001 art. 55 e 54</p>	<p>-<b><u>dimissioni volontarie</u></b>: al fine di valutare la reale volontà della dipendente di dimettersi nel periodo che va dalla gravidanza fino al compimento di un anno del figlio, ai sensi dell'art.55 la dipendente deve <b>redigere specifica dichiarazione all'ispettorato provinciale del lavoro</b> - <b><u>divieto di licenziamento</u></b>: la dipendente non può essere licenziata nel periodo che intercorre dall'inizio della gravidanza fino al compimento dell'anno del bambino (art. 54), fatte salve alcune eccezioni (valutazione negativa, colpa grave, ecc..)</p>
<p><b><u>TFR e gravidanza</u></b> legge n.53/2000 art. 7 d.lgs 151/2001 art. 5</p>	<p>Durante i periodi di fruizione dei congedi parentali, il <b><u>trattamento di fine rapporto</u></b> può essere anticipato ai fini del sostegno economico ai sensi dell'art. 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53.</p>