

# ANNO 2002

Rapporto del Governo italiano sull'applicazione della Convenzione n.3 "Tutela della maternità".

## Introduzione

La recente produzione legislativa è il risultato del recepimento di direttive comunitarie e di adeguamento a pronunce della Corte Costituzionale, nonché della Corte di giustizia della U.E.

Dal marzo 2001 la materia della Convenzione 3/1919 è disciplinata dal D.Lgsl. 26/3/2002 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della Legge 8/3/2000, n.53".

## ART I

### Applicazione - Ambiti di lavoro – stabilimenti industriali

L'art.1 del T.U. definisce l'ambito oggettivo della disciplina concernente le varie tipologie di assenze dal lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, del settore pubblico e privato, connesse alla maternità e alla paternità, compresa l'adozione e l'affidamento di bambini. Per le lavoratrici autonome, libere professioniste e collaboratrici coordinate e continuative, la tutela si limita all'erogazione di indennità economiche. Il sostegno economico è previsto inoltre, in via residuale in favore delle non lavoratrici o delle lavoratrici atipiche e discontinue.

L'irrogazione delle sanzioni in materia di tutela della salute e sicurezza della lavoratrice e di adibizione della stessa a lavori vietati, è contemplata dagli articoli 6 e 7 del T.U.citato. La materia relativa alla valutazione dei rischi, che amplia la portata e il campo di applicazione del D.Lgsl. n.626/1994, è disciplinata dallo stesso T.U. con gli articoli 11 e 12.

## ART.II

### Definizione delle categorie destinatarie di questa normativa

Nella precedente normativa a partire dalla L.1204/71, la lavoratrice madre era l'unica destinataria di tutela; in seguito la legislazione si è spostata verso il bambino seguendo un orientamento puerocentrico

che ha poi comportato l'evoluzione delle disposizioni relative ai congedi parentali fino alla soglia del congedo di paternità.

Le disposizioni di tutela, in origine riferite a cinque mesi: due pre e tre post-partum per la gestante, sono oggi previste anche a favore del bambino, fino a sette mesi di età.

La protezione sotto il profilo della salute e della sicurezza sul lavoro è riferita alle lavoratrici subordinate che abbiano informato del proprio stato il datore di lavoro conformemente alla legislazione vigente.

Per lavoratrice o lavoratore, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché soci lavoratori di cooperative.

### **ART.III**

**Astensione obbligatoria (interdizione prima del parto e subito dopo – indennità)**

**Riposi per allattamento**

Il Capo III del T.U, che raccoglie la disciplina di quelle che finora venivano chiamate astensioni obbligatorie dal lavoro per gravidanza e puerperio, fornisce il quadro completo dei congedi di maternità, quindi rivolti alle sole lavoratrici, in connessione alla nascita del figlio, agli affidamenti nazionali ed internazionali, specificando il trattamento economico, normativo e previdenziale, nonché l'apparato sanzionatorio.

a) – b)

Il congedo di maternità prevede una estensione della tutela per i partori prematuri e misure di flessibilità. E' vietato adibire al lavoro le donne in stato di gravidanza durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo. Qualora il parto avvenga in anticipo rispetto alla data presunta, i giorni di congedo spettanti e non goduti prima del parto vanno aggiunti alla fine dei tre mesi post-partum. Ferma restando la durata del congedo, la lavoratrice ha la facoltà di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza utilizzando il mese in più dopo il parto. Sono inoltre previste ipotesi di estensione del divieto di adibizione in caso di assegnazione di lavori pericolosi e insalubri e in caso di gravi complicanze della gestazione. Il servizio Ispezione del Lavoro delle Direzioni Provinciali del Lavoro può disporre in questi casi l'astensione anticipata dal lavoro dall'inizio dello stato di gravidanza e fino a

sette mesi dopo il parto. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della madre.

c) In tutti i periodi di congedo di maternità, la lavoratrice madre gode di una indennità economica di maternità che corrisponde all'80% della retribuzione corrisposta con i criteri dell'indennità economica di malattia dall'Istituto assicuratore, previo conguaglio delle somme versate dal datore di lavoro a titolo di anticipo. Nel settore pubblico e in alcuni contratti del settore privato, l'erogazione della indennità di maternità corrisponde alla piena retribuzione.

La disciplina dei congedi parentali prevede per entrambi i genitori il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro durante i primi otto anni di vita del bambino per un massimo di dieci mesi tra tutti e due i genitori. Il limite individuale è di sei mesi a testa, elevabile a sette per il padre come misura di incentivazione nel caso decida di usufruire di almeno tre mesi di assenza. Sono altresì previste, assenze per i genitori, in caso di malattie del bambino.

d) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. In caso di parti plurimi i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate anche dal padre.

## **ART.IV**

### **Astensione obbligatoria e facoltativa – divieto di licenziamento**

#### **Organi competenti**

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso: a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro; b) di cessazione dell'attività dell'azienda; c) di ultimazione della prestazione lavorativa per la quale è stata effettuata

l'assunzione o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; d) di esito negativo della prova.

Durante il periodo tutelato la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle citate disposizioni è nullo. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice e del lavoratore. Il divieto opera anche nei confronti del padre fino al compimento di un anno di età del bambino in caso di fruizione del congedo di paternità e nei confronti dei genitori adottivi e affidatari fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### **Organî preposti**

L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal T.U. e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, competente per territorio.

La vigilanza sull'applicazione della normativa vigente è demandata al Ministero citato che la esercita attraverso i Servizi Ispettivi. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle Regioni e per esse, al Servizio Sanitario nazionale.

Il Servizio Ispettivo esercita la facoltà di controllo di propria iniziativa nel corso delle attività ispettive sul territorio, su denuncia degli interessati e su denuncia di terzi.

Al Servizio Ispettivo compete altresì l'emanazione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza per i periodi di congedo di maternità citati con riferimento all'art.3 della Convenzione.

\*\*\*\*\*

## **NORMATIVA**

Si allega al rapporto il **Decreto legislativo 26/3/2001,n.151** : “ Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art.15 della L.8/3/2000, n.53”

Si allegano inoltre:

**Decreto Interministeriale 18/1/2002 n.34** recante modifiche al decreto del Ministro per la Solidarietà Sociale del 25/5/01, n. 337, in materia di assegni di maternità e per i nuclei familiari con tre figli minori.

**Provvedimento 30/5/2001** Programma obiettivo per la promozione della presenza femminile all’interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne.(Comitato Nazionale di Pari Opportunità e Pari Opportunità nel Lavoro)

**Decreto 21/7/2000 n.278** recante disposizioni di attuazione dell’art.4 della L.8/3/2000, n.53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

**D.Lgsl.19/3/96, n.242 modifiche ed integrazioni al D.Lgsl.19/9/94, n.626**(sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro).

## **NORMATIVA**

Si allega al rapporto il **Decreto legislativo 26/3/2001,n.151** : “ Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art.15 della L.8/3/2000, n.53”

Si allegano inoltre:

**Decreto Interministeriale 18/1/2002 n.34** recante modifiche al decreto del Ministro per la Solidarietà Sociale del 25/5/01, n. 337, in materia di assegni di maternità e per i nuclei familiari con tre figli minori.

**Provvedimento 30/5/2001** Programma obiettivo per la promozione della presenza femminile all’interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne.(Comitato Nazionale di Pari Opportunità e Pari Opportunità nel Lavoro)

**Decreto 21/7/2000 n.278** recante disposizioni di attuazione dell’art.4 della L.8/3/2000, n.53, concernente congedi per eventi e cause particolari.

**D.LgsL.19/3/96, n.242** modifiche ed integrazioni al D.LgsL.19/9/94, n.626(sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro).