

Convenzione n. 183 sulla "Protezione della maternità" *ANNO 2003*

Con riferimento al rapporto relativo alla Convenzione di cui in oggetto, si fa presente, che pur trattandosi di primo rapporto, il medesimo segue ad altri precedenti, relativi alla disciplina della tutela della maternità, redatti rispettivamente per la Convenzione n. 103 del 1952 sulla "Protezione della Maternità", riveduta e modificata dalla Convenzione n. 183, e la Convenzione n. 3 del 1919 "Impiego delle donne prima e dopo il parto".

Premesso quando sopra, si estende il seguente rapporto, ai sensi dell'art. 22 della Cost. OIL.

Articolo 2 - Campo di applicazione (fonte CNEL su dati Istat)

Le difficoltà nella conciliazione tra l'attività lavorativa e le necessità familiari emergono con grande evidenza analizzando il tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 49 anni rispetto al numero di figli. In Italia, il tasso di occupazione è pari al 54,7 per cento per le donne senza figli, al 53,1 per cento per le donne con un figlio, scende al 46,6 per cento per le donne con due figli e cala ulteriormente fino a portarsi al 34,2 per cento per le donne con tre o più figli.

La possibilità di accedere ad un'occupazione a tempo parziale costituisce, tuttora, uno dei principali strumenti che permettono di ridurre le difficoltà nel conciliare il carico familiare con gli impegni di lavoro, e sembra essere una determinante importante per la partecipazione e per l'occupazione femminile.

Nonostante la significativa crescita dell'occupazione femminile successiva al 1995, la disoccupazione femminile resta in Italia particolarmente elevata (il tasso di disoccupazione specifico è, nel 2001, del 13,1 per cento, contro l'8,6 per cento della media Ue), mentre per quanto riguarda la componente femminile, il tasso di occupazione risulta inferiore in ogni classe d'età: per le classi più giovani tende ad aumentare e decresce già a partire dai 40 anni, con un leggero anticipo rispetto a quanto avviene negli altri paesi europei. tabelle

Con il Testo Unico - *Decreto Legislativo. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della paternità e maternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*, sono stati armonizzati una serie di disposti normativi che si erano susseguiti in tema di tutela della lavoratrice madre: Legge n. 1204/71 "Tutela delle lavoratrici madri", il Dpr 1206/76 Regolamento di esecuzione, Legge n. 903/77 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro; Dlgs. 645/96 Recepimento della direttiva in materia di igiene e sicurezza sul lavoro per le gestanti e puerpere o in periodo di allattamento da ultimo Legge n. 53/2000 relativa disciplina dei congedi parentali.

L'art. 1 del Testo unico determina l'oggetto della disciplina che riguarda i congedi, i riposi i permessi e la tutela della lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali adottivi ed in affidamento nonché il sostegno economico alla maternità e paternità.

Il campo di applicazione riguarda tutte le lavoratrici subordinate, anche se sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

Infatti il successivo art. 2 lett. e) specifica che si intendono per lavoratrice o lavoratore, salvo che non altrimenti specificato, i dipendenti, di amministrazioni pubbliche. di privati datori di lavoro nonché i soci di cooperative, compresi quelli con il contratto di apprendistato.

L'Italia non si è quindi avvalsa della facoltà, prevista dall'art. 2 par 2 della Convenzione n. 183, di escludere particolari categorie di lavoratrici dalle tutele generalmente accordate alle lavoratrici madri. E' anzi in corso un'estensione di alcune tutele anche a nuove categorie.

Così ad esempio per le lavoratrici autonome è prevista una tutela limitata alla erogazione di indennità economiche che rende effettivamente possibile l'astensione dal lavoro negli ultimi mesi di gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino.

Inoltre, legge di riforma del mercato del lavoro, **Legge 14 febbraio 2003, n.30**, ha previsto all'art. 4 lett. c l'estensione, della previsione di tutele fondamentali anche ad una particolare categoria di lavoratrici autonome, cioè quelle con contratto di collaborazione coordinata e continuativa. E' da aggiungere, inoltre, che il recentissimo decreto legislativo, del 31 luglio 2003 (attualmente in corso di pubblicazione) attuativo della legge delega n. 30/2003, in virtù della applicazione del principio di non discriminazione, prevede espressamente per le lavoratrici intermittenti, che il trattamento economico, normativo e previdenziale sia riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per dovere di completezza si comunica che con il decreto legislativo n.115 /2003, sono state apportate alcune modifiche di carattere formale al testo del dlgs.n. 151/01.

Art 3 Tutela della Salute

L'ordinamento italiano, già da tempo, sia in recepimento di normative comunitarie, sia per una produzione interna spesso guidata da interpretazioni giurisprudenziali, aveva previsto adeguata disciplina per la tutela della salute della lavoratrice nell'ambito di situazioni lavorative particolari o nell'ambito dello svolgimento di lavori insalubri e pericolosi.

Attualmente, l'art. 7 del citato dlgs, provvede ad accorpate una serie di principi previsti in varie normative, ed assicurare effettività di tutela.

E' sancito il divieto di esporre le lavoratrici al trasporto, al sollevamento pesi nonché a lavori faticosi, insalubri e pericolosi. L'innosservanza del divieto è punito con l'arresto fino a sei mesi.

Le lavorazioni cd. a rischio sono individuate in base al dpr. 25/11/76 n. 1026 vedi allegato al decreto legislativo tra cui anche quelle che comportano il rischio di esposizioni agli agenti ed alle condizioni di cui all'allegato b.

La legge prevede l'obbligo di adibire ad altre mansioni la lavoratrice, che nel caso in cui non vi siano mansioni equivalenti per quanto adibita a mansioni inferiori, conserva la retribuzione originaria.

Nel caso in cui la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni il competente servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, su richiesta del datore di lavoro o della lavoratrice stessa, può disporre l'interdizione dal lavoro fino al periodo della astensione obbligatoria, con mantenimento del diritto alla retribuzione.

I successivi articoli prevedono tutele rafforzate per alcune categorie di lavoratrici, in ragione dei rischi particolari a cui sono esposte a causa del tipo di attività svolta, (lavoratrici esposte al rischio di radiazioni ionizzanti, individuate in base al dlgs.17/3/95, n.230, le appartenenti alla Polizia di Stato, alla Polizia penitenziaria ed a quella Municipale).

Inoltre autonoma disciplina è prevista per il personale militare femminile.

Ai sensi dell'art. 11, fermo restando il disposto dell'art. 7, il datore di lavoro ha l'obbligo di compiere una valutazione dei rischi e di fornire informazioni supplementari alle lavoratrici, nell'ambito della predisposizione del documento di valutazione dei rischi previsto ai sensi dell'art.4 del dlgs. 626/94. Qualora il risultato della valutazione riveli un rischio, il datore di lavoro deve

adottare tutte le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici, modificandone l'orario e/o le condizioni di lavoro in via transitoria.

Da segnalare il divieto di lavoro notturno, ai sensi del successivo art.53, dall'accertamento dello stato di gravidanza, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Art.4 - Art.5 Congedi per maternità

Il Capo III del Testo Unico, fornisce il quadro completo dei congedi per maternità, rivolti alle lavoratrici in connessione con la nascita del figlio ed anche con adozioni ed affidamenti nazionali ed internazionali, specificando il trattamento economico, normativo e previdenziale nonché l'apparato sanzionatorio.

Congedo di maternità obbligatorio : (art. 16) - divieto di adibire le donne al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e durante i tre mesi dopo la data del parto. 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. E' prevista una flessibilità nella fruizione del congedo, ferma restando la sua durata complessiva, in base alla quale le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a quelli del parto (con specifica attestazione rilasciata dal medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro, o dal medico specialista del servizio sanitario nazionale che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro).

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro il certificato medico attestante la data presunta del parto.

Il congedo di maternità spetta a tutte le lavoratrici subordinate, alle lavoratrici a domicilio, alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari, alle lavoratrici socialmente utili, e, in virtù delle recenti riforme legislative, anche alle lavoratrici con prestazione coordinata e continuativa.

Interdizione Anticipata : Nei casi previsti dall'art.17 comma 2 lett.a),b),c) il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici fino al periodo di congedo obbligatorio.

L'astensione dal lavoro può essere disposta dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro d'ufficio o anche su istanza della lavoratrice qualora nel corso della propria attività di vigilanza, constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

L'interdizione anticipata spetta a tutte le lavoratrici subordinate, alle lavoratrici a domicilio, alle lavoratrici addetti ai servizi domestici e familiari, alle lavoratrici socialmente utili, e come sopra individuato, anche alle lavoratrici con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

Art.6 Prestazioni

Le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, in base ai criteri dell'indennità economica di malattia

dell'istituto assicuratore, previo conguaglio delle somme versate dal datore di lavoro a titolo di anticipo. Nel settore pubblico l'erogazione della indennità di maternità corrisponde alla piena retribuzione.

I periodi sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità alla gratifica natalizia ed alle ferie e sono considerati quale attività lavorativa ai fini della progressione in carriera.

L'indennità è calcolata sulla retribuzione media globale giornaliera del periodo di stipendio, immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo per maternità, cui va aggiunto il rateo di tredicesima mensilità ed i premi o mensilità accessori cui ha diritto la lavoratrice.

Per quanto riguarda l'aspetto previdenziale per i periodi di congedo di maternità in costanza di rapporto di lavoro, non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della sua misura.

Le prestazioni economiche, seppure con differenti modalità sono corrisposte anche alle lavoratrici a domicilio (art. 61), alle lavoratrici addette ai servizi domestici (art. 62), alle lavoratrici agricole con rapporto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, alle lavoratrici con collaborazione coordinata e continuativa, alle lavoratrici socialmente utili (art. 65)

Tale indennità di maternità, spetta ai sensi dell'art. 66, anche alle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane, ed esercenti attività commerciali) ed alle libere professioniste (art. 70), iscritte in una Cassa di Assistenza e Previdenza autonoma, per il periodo di due mesi antecedenti la data presunta del parto e di tre mesi successivi, ed è corrisposta in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

L'art. 74 del citato decreto legislativo, riconosce il diritto alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie, o extracomunitarie in possesso di carta di soggiorno che non possono beneficiare delle indennità sopra indicate, in quanto non occupate di percepire per ogni figlio nato dal 1 gennaio 2001, un assegno di maternità pari a £ 2.500.000 (pari a euro 1291). L'assegno, è corrisposto dai Comuni sulla base di una valutazione relative al nucleo familiare e per indicatori economici prestabiliti. Gli oneri derivanti dall'assegno di maternità di base, di cui al citato art. 74, sono a carico di un Fondo costituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, cui sono trasferite le relative somme dall'INPS.

Il successivo art. 75, attribuisce l'assegno di maternità, per ogni figlio nato dal 2 luglio 2000, per quelle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero extracomunitarie in possesso di permesso di soggiorno che svolgendo lavori atipici o discontinui, non hanno diritto di percepire una indennità di maternità adeguata. L'assegno ha un importo complessivo massimo di £3.000.000, (pari a euro 1549).

L'assegno è erogato dall'INPS a domanda dell'interessata, da presentarsi entro 6 mesi dalla data di nascita.

Art. 8 Tutela del lavoro dipendente e non discriminazione.

Uno dei cardini sui quali si fonda la tutela della lavoratrice madre, è il *divieto di licenziamento*, previsto all'art. 54 del citato decreto legislativo.

Le lavoratrici non possono, infatti, essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Al comma 5 è sancita espressamente la nullità

del licenziamento intimato in violazione di queste disposizioni. La nullità si estende anche al licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice e del lavoratore.

L'inosservanza di questa norma è punita, oltre che con la nullità *ex tunc* del licenziamento stesso, con una sanzione amministrativa, per il cui pagamento non è ammessa l'oblazione, ai sensi della legge 689/81.

Sono previste delle eccezioni al divieto di licenziamento nel caso di

- 1) colpa grave da parte della lavoratrice costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- 2) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- 3) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- 4) esito negativo della prova fermo restando il generale principio di non discriminazione di cui alla legge n. 125/91 e successive modificazioni, tra cui sono da citare i decreti legislativi, attualmente in corso di pubblicazione n. 43/2000 e 78/2000, con la relativa disciplina per l'accertamento della inosservanza del principio e la legittimazione ad agire.

Nei casi di cui alle lettere 2 e 3, alle lavoratrici è corrisposta la indennità di maternità qualora la risoluzione del rapporto di lavoro si verifichi durante i periodi di congedo di maternità obbligatorio o di interdizione anticipata per gravi motivi.

Diverso è il caso delle dimissioni volontarie, presentate dalla lavoratrice nel periodo relativo al divieto di licenziamento. La lavoratrice in questo caso ha diritto alle indennità previste dalla legge e dai contratti collettivi in caso di licenziamento. La richiesta di dimissioni, deve essere convalidata dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, convalida necessaria ai fini della legittima risoluzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene più specificamente alla osservanza del principio di non discriminazione, vanno citate una serie di normative che pur non specificamente riferite alla tutela della maternità hanno, nel tempo, realizzato un corpus giuridico fondamentale ed integralmente trasposto nel decreto legislativo 151/2001. Tra le principali la *legge 20 maggio 1970 n. 300* (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori della libertà sindacale e dell'attività sindacale sui luoghi di lavoro), che all'art. 15 sancisce la nullità espressa di qualsiasi atto o patto che con fini diretti a discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

La *Legge n. 108/90*, considera nullo il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie, indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati in azienda il diritto alla reintegrazione nel luogo di lavoro di cui all'art. 18 legge n. 300/70.

Un grosso capitolo nella lotta alla discriminazione è poi costituito dalle norme che disciplinano espressamente la parità uomo/donna.

La *Legge di Parità del 9 dicembre 1977 n. 903*, la *Legge 10 aprile 1991 n. 125* - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro, - il *D.LGS. n. 196 del 23/05/2000* - Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive - che prevedono specifiche misure per rimuovere possibili disuguaglianze.

I principi fondamentali sui quali si fonda l'impianto normativo sono i seguenti:

- 1) E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e formazione professionale attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
- 2) E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione perfezionamento e aggiornamento professionale, sia per quanto concerne l'accesso sia per i contenuti.

Nello specifico argomento della tutela della maternità, l'art 3 del decreto legislativo n. 151/2001, vieta qualsiasi discriminazione sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le iniziative in

materia di orientamento e formazione professionale, perfezionamento ed aggiornamento, la retribuzione e la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione in carriera.

Il successivo art. 56, prevede il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante il periodo in cui vige il più generale divieto di licenziamento, il diritto ad essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o altre equivalenti, e quello di rientrare nella stessa unità produttiva.

Sono previste norme speciali per il personale militare, (periodi di congedo per maternità validi a tutti gli effetti ai fini della progressione in carriera, salva la necessità dell'effettivo completamento dell'espletamento degli obblighi di comando, o di attribuzioni specifiche presso i diversi reparti) ed ai fini dell'anzianità di servizio.

Altra norma disciplina espressamente il rapporto di lavoro delle lavoratrici a tempo parziale, che beneficiano degli stessi diritti per quanto riguarda la durata dei congedi, mentre per il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Art 10 Madri che allattano

Ai sensi dell'art. 39 del decreto legislativo, pur non definendo espressamente il periodo di allattamento, il legislatore, ha previsto per la madre lavoratrice il diritto ad usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo anche cumulabili durante la giornata, della durata di un'ora ciascuno da considerarsi come ore lavorative a tutti gli effetti che comportano il diritto per la donna ad uscire dall'azienda.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore alle 6 ore.

ALLEGATI:

- *Tabella riassuntiva dati occupazionali in Italia* fonte dati Istat
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della paternità e maternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- Decreto Legislativo 23 aprile 2003, n.115 "Modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della paternità e maternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- Legge 14 febbraio 2002 n. 30 *Riforma al mercato del lavoro*