

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA
CONVENZIONE N. 3/1919 CONCERNENTE "PROTEZIONE DELLA MATERNITA'".
Anno 2013**

Per un esame più approfondito e dettagliato della disciplina sulla maternità si rinvia al rapporto sulla Convenzione n.183/2000.

In riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione e nella pratica, ad integrazione di quanto già comunicato con i rapporti precedenti, si segnala quanto segue.

Nell'ordinamento italiano, la legge di riferimento per l'applicazione delle disposizioni della Convenzione n. 3/1919 è il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"* (di seguito T.U.). Esso contiene le principali norme a tutela della salute e della sicurezza della madre e del bambino, nonché quelle volte alla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, sia della lavoratrice madre che del lavoratore padre, in ossequio a quanto previsto dagli articoli 31 (tutela della famiglia, della maternità e dell'infanzia) e 32 (tutela della salute) della Costituzione.

ARTICOLO 2

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera e), del predetto T.U., per "lavoratrice" o "lavoratore" si intendono – salvo che non sia altrimenti specificato – i dipendenti, compresi quelli con contratti di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, e i soci lavoratori di cooperative.

I figli naturali erano stati equiparati a quelli legittimi, sotto il profilo ereditario, già con la legge n. 151 del 19 maggio 1975, che aveva operato un'ampia riforma delle disposizioni del codice civile (artt. 536-548) relative al diritto di

famiglia. Da ultimo, la legge n. 219 del 10 dicembre 2012 ha introdotto il riconoscimento, per i figli nati al di fuori del matrimonio e per gli adottati minori di età, anche dei rapporti di parentela con i familiari dei genitori. Pertanto, attualmente può dirsi superata la distinzione tra figli legittimi e figli naturali, dovendosi fare riferimento ad un unico “status” di figlio, rilevante ai fini della legge italiana.

ARTICOLO 3

L'articolo 16 del T.U. garantisce alla madre lavoratrice l'astensione obbligatoria dal lavoro per i due mesi antecedenti e i tre mesi successivi al parto, ovvero (art. 20 del T.U.) per un mese prima e quattro mesi dopo, nel caso in cui la lavoratrice l'abbia richiesto e non sussistano controindicazioni mediche all'attività lavorativa fino all'ottavo mese di gravidanza. Come si vede, la legge italiana è piuttosto garantista, prevedendo un periodo di astensione post partum ben più lungo delle sei settimane di cui all'articolo 3 della Convenzione.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, alla lavoratrice spetta un'indennità di maternità pari all'80 per cento dell'ultima retribuzione (art. 22 del T.U.). Inoltre, qualora la data presunta del parto non coincida con la data effettiva, l'art. 16, lettera d), assicura comunque il congedo obbligatorio – e la relativa indennità – anche negli eventuali giorni tra la data effettiva (qualora anteriore) e quella presunta.

La madre lavoratrice ha altresì diritto, fino ad un anno di vita del bambino, ad una o due ore al giorno di permesso per la cura del bambino (“riposo giornaliero”) a seconda che la giornata lavorativa sia inferiore o pari/superiore alle sei ore (art. 39 del T.U.).

L'inosservanza, da parte del datore di lavoro, del divieto di adibire le donne al lavoro nel periodo indicato dall'art. 16 e/o in quello ulteriore di cui all'art. 17 – in caso di gravidanza a rischio o condizioni di lavoro incompatibili con lo stato di gravidanza o di puerperio – comporta, come sanzione, l'arresto fino a sei mesi (art. 18 del T.U.).

L'accertamento del reato è effettuato, su istanza della stessa lavoratrice, dal personale ispettivo del Ministero del Lavoro, che può procedere, a tal scopo, a sopralluoghi ispettivi nella sede di lavoro dell'interessata.

L'autorità giurisdizionale è l'organo competente all'irrogazione della sanzione.

ARTICOLO 4

Il Capo IX del T.U., all' art. 54, detta la disciplina relativa al divieto di licenziamento. Il quadro normativo di riferimento è rimasto per buona parte invariato.

Nello specifico in merito al divieto di licenziamento si rinvia a quanto riportato nel rapporto del Governo Italiano sulla Convenzione 183 del 2000 (inviato Novembre 2013 all'art. 8).

Al riguardo, si riportano, di seguito, alcune sentenze indicative degli orientamenti della giurisprudenza in materia:

“L'infondatezza nel merito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo nei confronti della lavoratrice madre può avvalorare la natura discriminatoria del licenziamento stesso, qualora il carattere non veritiero della sua motivazione faccia emergere diversi, soggettivi e illeciti, motivi di allontanamento della lavoratrice madre a pochi giorni dalla richiesta della stessa di un congedo parentale. Il licenziamento determinato da motivo discriminatorio fondato sulla maternità determina ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 11/4/06 n. 198 la nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 3 L. 11/5/90 e comporta l'applicazione della tutela reale di cui all'art. 18 SL.” (Tribunale di Pisa 02/04/2009).

“Pone in essere un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che licenzi una lavoratrice per il suo stato di gravidanza, fuori dai casi consentiti dal Testo Unico (D.lgs.151/2001) con conseguente obbligo del datore di lavoro, sul piano della rimozione degli effetti, di reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, di pagare alla stessa le retribuzioni dal momento dell’offerta della prestazione lavorativa e di risarcire il danno non patrimoniale”. (Tribunale di Pistoia 27/10/2005)

Qualora si accerti in maniera inequivocabile che la lavoratrice madre abbia subito un trattamento discriminatorio, culminato con il licenziamento, lo stesso deve considerarsi nullo. Deriva da ciò l’applicazione dell’art. 18, L. n. 300/1970, ai sensi del quale la nullità del licenziamento implica: l’obbligo di reintegrazione; il risarcimento del danno mediante pagamento della retribuzione dal giorno del licenziamento a quello del reintegro; l’obbligo di versamento dei contributi previdenziali relativi al medesimo periodo; ogni altra conseguenza di legge. (Tribunale di Pisa 3 marzo 2009 RG 238 2008).

La Suprema Corte (Cass. 15 settembre 2004, n. 18537) ha enunciato il principio di diritto per cui il licenziamento intimato alla lavoratrice dall’inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino è, ai sensi dell’art. 2, comma 2, L. n. 1204/1971 (ora art. 54 della Legge 151/2001), nullo ed improduttivo di effetti; il rapporto deve quindi ritenersi giuridicamente pendente ed il datore di lavoro inadempiente va condannato a riammettere la lavoratrice in servizio ed a pagarle tutti i danni derivanti dall’inadempimento, in ragione del mancato guadagno, pur evincendosi, dalla motivazione della sentenza, una presa di posizione più generale sull’inapplicabilità dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori nel caso di licenziamento della lavoratrice in periodo di gravidanza e puerperio.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell’elenco allegato.

ALLEGATI:

1. D.lgs. 26 marzo 2001, n.151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità);
2. Legge n. 219 del 10 dicembre 2012.