

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA
CONVENZIONE N. 183/2000 CONCERNENTE "PROTEZIONE DELLA
MATERNITA'". Anno 2013**

In riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione e nella pratica, ad integrazione di quanto già comunicato con il rapporto precedente (di cui si allega copia - all.1), si segnala quanto segue.

La maternità è un evento della vita familiare tutelato dalla Costituzione, più precisamente è l'art. 37 che riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Sempre secondo tale articolo, le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Sulla base di quanto previsto dalla carta costituzionale il legislatore ha predisposto una serie di tutele per le lavoratrici madri contenute oggi nel 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.), che regola i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

ARTICOLO 2 SFERA DI APPLICAZIONE

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. 2 del T.U.)

In merito ai quesiti di cui all'art.2 della presente Convenzione in esame, si allegano alcuni dati diffusi dall'Istat.

Tavola 2 - Occupati per genere e tipologia lavorativa - Anno 2012 (valori in migliaia, variazioni tendenziali assolute in migliaia e percentuali, valori percentuali)

	Valori	Variazioni 2012-2011		Incidenze
		Assolute	Relative	2012 %
DONNE				
TOTALE STANDARD	5.737	-61	-1,1	60,7
Dipendenti permanenti a tempo pieno	4.582	-61	-1,3	48,4
Autonomi a tempo pieno	1.155	0	0,0	12,2
PARZIALMENTE STANDARD	2.338	139	6,3	24,7
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2.000	122	6,5	21,1
Autonomi a tempo parziale	338	18	5,5	3,6
ATIPICI	1.383	32	2,3	14,6
Dipendenti a tempo determinato	1.150	27	2,4	12,2
Collaboratori	233	5	2,1	2,5
TOTALE	9.458	110	1,2	100,0

Fonte: Rilevazione sulle Forze Lavoro – ISTAT

ARTICOLO 3 TUTELA DELLA SALUTE

Il quadro normativo di riferimento è rimasto invariato. Pertanto, in relazione ai quesiti di cui all'art.3 della Convenzione in esame ed alla domanda diretta formulata dalla Commissione di Esperti si rappresenta quanto segue.

“Atteso che la Convenzione prevede che le misure volte alla tutela della salute della madre lavoratrice, durante la gravidanza e nel periodo di puerperio, debbano essere adottate a seguito di consultazioni tra le parti sociali, la Commissione chiede al Governo italiano di indire le consultazioni sulla materia, al fine di valutare

l'implementazione delle misure già esistenti e, qualora necessario, di considerare come tali misure possano essere migliorate".

Il Capo II del T.U., oltre a regolare la materia della tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio (comprese le lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento), estende tale tutela individuando gli obblighi datoriali previsti dal D.lgs. 81/2008 (*"Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"*) in materia di prevenzione della sicurezza della lavoratrice madre. Il citato testo dedica ampio spazio agli strumenti di prevenzione e tutela rivolti a tutti i lavoratori e lavoratrici e, contestualmente, istituisce nuovi organismi cui siedono rappresentanti delle parti sociali. Tra questi, è stata istituita la Commissione Consultiva permanente, prevista dall'art. 6. del D.lgs. 81/2008 ed una serie di sotto-Comitati tutti operanti presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La Commissione ha tra i propri compiti anche quello di *"promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione"* co. 8) lettera l.

Inoltre si osserva, tuttavia, che rispetto ai parametri individuati dalla direttiva 92/85/CE, concernente l'attuazione di misure finalizzate a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, l'Italia ha una normativa più avanzata rispetto a quella di altri Paesi UE, quanto al livello di protezione. Infatti, il congedo di maternità obbligatorio, che la direttiva fissa in almeno 14 settimane ininterrotte, nel nostro ordinamento è pari a circa 20 settimane (5 mesi, ex art. 16 del T.U.). Inoltre, mentre l'art. 7 della citata direttiva prevede un semplice "non obbligo" al lavoro notturno per le lavoratrici gestanti e puerpere, l'art. 53 del T.U. prevede un divieto assoluto di lavoro notturno per le gestanti e per le madri fino al compimento del primo anno di età del figlio.

Durante tale periodo (*“durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio”*) vige il divieto generalizzato di adibire le lavoratrici al trasporto, sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strade o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa, nonché ai lavori pericolosi, faticosi o insalubri.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di individuare mansioni temporanee alternative per la lavoratrice che opera nelle condizioni definite negli artt. 7 (Lavori vietati) e 8 (Esposizione a radiazioni ionizzanti) del T.U., nonché nelle condizioni di cui agli allegati A¹, B² e C³.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del medesimo decreto, *“la lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale”*.

In presenza di rischi per la lavoratrice in stato di gravidanza, non eliminabili da parte del datore di lavoro né mediante misure preventive né con l'assegnazione dell'interessata a mansioni differenti, i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro (attuali DTL) possono disporre l'interdizione dal lavoro (si veda art.5).

Mentre l'art. 8 del T.U. reca la disciplina dell'interdizione del lavoro nel caso di esposizione a radiazioni ionizzanti prescrivendo al primo comma che *“le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza”*. Il terzo comma impone, altresì, il divieto, per le donne che allattano, di essere adibite ad attività che comportano rischi di contaminazione.

Valutazione dei rischi

E' affidato al datore di lavoro il compito di valutare periodicamente anche i rischi derivanti dalle attività svolte in azienda per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto

¹ Elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art.7 del T.U..

² Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro di cui all'art.7 DEL T.U..

³ Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art.11 del T.U..

sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro o lo spostamento ad una mansione non a rischio (art. 11 del T.U.).

La valutazione deve essere effettuata in collaborazione con le figure aziendali previste dal D.lgs. 81/08, in particolare il Medico Competente che riveste un ruolo decisivo nell'individuazione delle mansioni pregiudizievoli e delle conseguenti misure di tutela da adottare.

Relativamente ai risultati della valutazione ed alle conseguenti misure di prevenzione, il datore di lavoro deve informare i lavoratori. L'obbligo di informazione stabilito dall'art. 19 del D.lgs. 81/08 comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

In pratica esiste anche l'obbligo sanzionato di informare le lavoratrici in modo analitico sui rischi che correrebbero nel caso entrassero in gravidanza.

Il fattore "tempo" è fondamentale, in quanto è proprio nel primo trimestre di gestazione che la donna e il feto sono più vulnerabili a determinati pericoli (aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, eventuali malformazioni dovute anche a possibili agenti biologici, ecc.). Decisiva quindi una tempestiva comunicazione del proprio stato al datore di lavoro.

ARTICOLO 4 CONGEDO DI MATERNITA'

In merito ai quesiti di cui all'art.4 della Convenzione in esame, si ribadisce quanto segue.

Il **congedo di maternità** è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio.

A norma dell'art. 16 del T.U., è vietato adibire al lavoro la donna nei **due** mesi precedenti la data presunta del parto (e, ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e nei **tre** mesi successivi al parto, nonché durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Ne consegue che, ove la lavoratrice, anche con il proprio consenso, prestasse attività di lavoro nei periodi di congedo indicati dall'art. 16 del T.U., il datore di lavoro incorrerebbe nella sanzione prevista al successivo art. 18 del T.U., ossia nell'arresto fino a sei mesi.

Mentre con l'entrata in vigore dell'art. 2 del d.lgs. 18 luglio 2011, n.119 , che ha aggiunto all'art. 16 del vigente T.U. il comma 1-bis, il legislatore - fermo restando, in circostanze normali, il divieto per il datore di lavoro di adibire la lavoratrice all'attività lavorativa nei periodi di cui all'art. 16 - ha introdotto la possibilità per la lavoratrice di riprendere, in presenza di particolari eventi e a determinate condizioni, l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum.

Il nuovo comma contempla anche il caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione (ai sensi dell'art. 19, se intervenuta precedentemente, viene considerata malattia). A differenza dell'attuale disciplina – in assenza di una specifica regolamentazione veniva trattata come parto prematuro e dunque vi si applicava l'astensione obbligatoria – viene prevista la facoltà per le lavoratrici di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

Tale disposizione, adottata a tutela della condizione psicofisica della lavoratrice, prevede, dal punto di vista procedurale, esclusivamente un preavviso di almeno dieci giorni al datore e l'attestazione, da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) e del medico competente, che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice.

La stessa disciplina viene prevista anche per il caso di morte prematura del bambino (decesso alla nascita o durante il congedo).

A tal proposito si riferisce in ordine ad una sentenza della Corte Costituzionale relativa all'istituto del congedo obbligatorio. La Corte con sentenza n. 116/2011 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c), del T.U. nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare⁴.

La Legge n. 244 del 24 dicembre 2007 (Legge Finanziaria 2008), ha introdotto nuove regole sui periodi di congedi per maternità in caso di adozione (sia nazionali che internazionali) e affidamento. Lo scopo che il legislatore intende perseguire con queste norme è quello di equiparare i diritti dei genitori adottivi a quelli dei genitori naturali. Nello specifico, per quanto concerne il periodo di congedo per maternità, il novellato art. 26 del T.U., lo estende da 3 a 5 mesi.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia.

In caso di adozione internazionale, la lavoratrice può beneficiare del congedo prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero utile al fine di concludere la pratica di adozione. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

In alternativa per il periodo di permanenza all'estero, la madre adottiva potrà fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. In tal modo avrà la possibilità di utilizzare tutto il periodo di congedo indennizzato dopo l'ingresso del figlio.

La durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice deve essere certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

⁴ "Quanto alla decorrenza del congedo obbligatorio dopo il parto, in caso di parto prematuro con ricovero del neonato presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, essa va individuata nella data d'ingresso del bambino nella casa familiare al termine della degenza ospedaliera".

Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento (diversamente dai precedenti tre), per un periodo massimo di tre mesi.

Per quanto concerne le collaborazioni coordinate e continuative, importanti novità sono state introdotte con la legge finanziaria per il 2007 (Legge 27 dicembre 2006 n. 296) e successivo decreto ministeriale del 12 luglio 2007, prima fra tutte l'estensione ai committenti di lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata del divieto di adibire le suddette lavoratrici al lavoro nei periodi di cui agli articoli 16 e 17 del T.U. (congedo obbligatorio di maternità).

Inoltre, per tali categorie di lavoratrici il citato D.M. (art. 4) prevede la proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale. Ciò comporta che il termine finale del contratto a progetto slitti in avanti di almeno 180 giorni e la lavoratrice, al rientro dal periodo di congedo obbligatorio di maternità, torni al lavoro per il tempo residuo, ottenuto scomputando i mesi di congedo obbligatorio fruiti oltre il termine naturale del contratto dai 180 giorni di proroga spettanti ai sensi del D.M. citato.

La lavoratrice ha diritto a percepire la relativa indennità a carico dell'Inps (art.5 del D.M.) durante i cinque mesi di congedo per maternità, nonché durante tutto il periodo di astensione anticipata (ed eventualmente prorogata) ai sensi dell'art. 17; una volta tornata al lavoro e fino allo scadere del contratto prorogato le spetterà invece la normale retribuzione pattuita.

Invece, per coloro che esercitano attività libero professionale essendo iscritte alla gestione separata, l'art. 2 del D.M. 12 luglio 2007 prevede la possibilità di accedere all'indennità di maternità purché le interessate attestino, mediante apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, l'effettiva astensione dall'attività lavorativa nei periodi di cui all'art. 16 del T.U..

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici possono usufruire della **flessibilità del congedo**, disciplinata dall'art. 20 del citato T.U.,

che permette alla lavoratrice madre di posticipare il congedo obbligatorio, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto ai quattro mesi successivi ad esso, a condizione che il medico specialista del SSN 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.

L'Inps, con messaggio n. 011621 del 22 maggio 2008, ha chiarito che anche per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari è possibile il riconoscimento della flessibilità del congedo per maternità di cui all'art.20 del citato decreto.

Nel 2011 hanno beneficiato del congedo di maternità obbligatoria 375.965 lavoratrici dipendenti, 27.497 lavoratrici autonome e 11.117 lavoratrici iscritte alla gestione dei parasubordinati. (Rapporto sulla Coesione sociale- Anno 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Articolo 5 Congedo in caso di malattia o di complicazioni

In merito al quesito di cui all'art.5 della Convenzione in esame, si ribadisce quanto segue.

In caso di gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza, indipendentemente dal lavoro svolto, la lavoratrice ha diritto all'**astensione anticipata** dal lavoro per gravidanza a rischio (art.17 del T.U.). La maternità anticipata è un periodo di interdizione dal lavoro che precede il periodo di astensione obbligatoria.

Il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in caso di gravidanza a rischio, già in carico alle Direzioni Territoriali del Lavoro (di seguito DTL), è stato trasferito, ai sensi del Decreto legge n.5 del 9 febbraio 2012 recante *“Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo”* (cd. Decreto sulle semplificazioni), alle Aziende Sanitarie Locali (ASL).

Precisamente la citata novella - in vigore dal 1 aprile 2012 - modifica l'art. 17, comma 3 del T.U., stabilendo la devoluzione alle ASL, in via esclusiva, dell'intera procedura di interdizione anticipata dal lavoro, compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione, precedentemente rilasciato dalle DTL nelle ipotesi previste dalla lett. a) comma 2, art. 17, ossia per *"gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza"*.

Rimane invece attribuita alla competenza delle DTL l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione relativa ai casi previsti dalle lettere b) *"condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino"* e c) *"quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del T.U."*, dell'art. 17, comma 2, del citato T.U.

ARTICOLO 6 PRESTAZIONI

In merito ai quesiti di cui all'art.6 della Convenzione in esame, si ribadisce quanto segue.

Per quanto concerne le **prestazioni economiche**, durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce **un'indennità economica in sostituzione della retribuzione**. Ai sensi dell'art. 22 del T.U., le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. Quasi tutti i contratti collettivi prevedono tuttavia una integrazione del 20% rimanente a carico del datore di lavoro, in modo tale che la lavoratrice non subisca penalizzazioni economiche. L'indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Riguardo alle forme di sostegno del reddito e gli incentivi spettanti alle lavoratrici madri si rappresenta che l'**assegno di maternità di base**, ai sensi dell'articolo 74 del T.U., è

una prestazione che viene concessa dai Comuni di residenza ed erogata dall'INPS alle mamme che ne fanno richiesta entro sei mesi dalla nascita del figlio (o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento).

Possono presentare domanda le donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno che non beneficino di alcun trattamento economico per la maternità ed il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), pari a € 34.873,24 (rivalutazione per l'anno 2013⁵) con riferimento a nuclei familiari composti da tre componenti. L'importo dell'assegno di maternità, per le nascite avvenute nel 2013, è pari a € 1.672,65.

Mentre l'art. 75 del T.U. disciplina la concessione di un **assegno di maternità per lavori atipici e discontinui**. E' corrisposto per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento, un assegno alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità.

L'assegno spetta in misura intera nel caso in cui non beneficino dell'indennità di maternità ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

- a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

⁵L'importo dell'assegno è rivalutato al 1 gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi.

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

Ed infine, per quanto concerne le **prestazioni mediche**, il T.U. all'art. 14 riconosce, per le lavoratrici gestanti, il diritto a permessi retribuiti 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.

Oltre a ciò, le coppie che desiderano avere un bambino e le donne in stato di gravidanza hanno diritto ad eseguire gratuitamente, senza partecipazione alla spesa (ticket) alcune prestazioni specialistiche e diagnostiche, utili per tutelare la loro salute e quella del nascituro (art. 6 del T.U.). L'elenco di tali prestazioni è contenuto nel Decreto ministeriale del 10 settembre 1998. In particolare, il Decreto prevede che siano erogate gratuitamente:

- le visite mediche periodiche ostetrico-ginecologiche (art.1);
- alcune analisi, elencate nell'allegato A al Decreto, da eseguire prima del concepimento, per escludere la presenza di fattori che possano incidere negativamente sulla gravidanza. Se la storia clinica o familiare della coppia evidenzia condizioni di rischio per il feto, possono essere eseguite in esenzione tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per accertare eventuali difetti genetici, prescritte dal medico specialista (art. 2, comma 1);
- gli accertamenti diagnostici per il controllo della gravidanza fisiologica indicati, per ciascun periodo di gravidanza, dall'allegato B al Decreto. In caso di minaccia d'aborto, sono da includere tutte le prestazioni specialistiche

necessarie per il monitoraggio dell'evoluzione della gravidanza (art.2, comma 2);

- tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per la diagnosi prenatale in gravidanza, nelle specifiche condizioni di rischio per il feto indicate nell'allegato C al Decreto, prescritte dallo specialista (art.2, comma 3);
- tutte le prestazioni necessarie ed appropriate per il trattamento di malattie (preesistenti o insorte durante la gravidanza) che comportino un rischio per la donna o per il feto, prescritte di norma dallo specialista.

Su indicazione del medico possono essere prescritti altri esami di laboratorio o strumentali.

Per completezza di informazione, si allegano alcuni dati diffusi dall'Istat.

Tavola 5.8 - Prestazioni di protezione sociale per funzione e tipo - Anni 2008-2011 (in milioni di euro)

FUNZIONE E TIPO DI PRESTAZIONE	2008	2009	2010	2011
TOTALE ISTITUZIONI				
SANITÀ	101.102	102.644	104.932	104.186
Prestazioni sociali in natura	101.102	102.644	104.932	104.186
Corrispondenti a beni e servizi prodotti da produttori market	39.607	40.809	41.357	40.621
<i>Farmaci</i>	<i>11.226</i>	<i>10.997</i>	<i>10.913</i>	<i>10.002</i>
<i>Assistenza medicogenerica</i>	<i>6.079</i>	<i>6.949</i>	<i>7.029</i>	<i>6.699</i>
<i>Assistenza medicospecialistica</i>	<i>3.948</i>	<i>4.112</i>	<i>4.548</i>	<i>4.628</i>
<i>Assistenza ospedaliera In case di cura private</i>	<i>9.407</i>	<i>9.493</i>	<i>9.441</i>	<i>9.789</i>
<i>Assistenza protesica e balneotermale</i>	<i>3.903</i>	<i>3.954</i>	<i>3.938</i>	<i>3.990</i>
<i>Altra assistenza</i>	<i>5.044</i>	<i>5.304</i>	<i>5.488</i>	<i>5.513</i>
Corrispondenti a servizi prodotti da produttori non market	61.495	61.835	63.575	63.565
<i>Assistenza ospedaliera</i>	<i>48.121</i>	<i>48.218</i>	<i>49.751</i>	<i>49.793</i>
<i>Altri servizi sanitari (a)</i>	<i>13.374</i>	<i>13.617</i>	<i>13.824</i>	<i>13.772</i>
PREVIDENZA	278.877	290.437	299.878	306.852
Prestazioni sociali in denaro	278.877	290.437	299.878	306.852
Pensioni e rendite	225.388	234.205	239.853	246.587
Liquidazioni per fine rapporto di lavoro	25.528	24.801	27.416	27.059
Indennità di malattia, temporanea per infortuni e di maternità	10.432	10.789	11.018	11.348
Indennità di disoccupazione	5.563	7.815	8.264	8.488
Assegno di integrazione salariale	820	2.630	3.125	2.996
Assegni familiari	6.676	6.573	6.314	6.428
Altri sussidi e assegni (b)	4.470	3.624	3.888	3.946
ASSISTENZA	36.238	39.609	38.953	38.847
Prestazioni sociali in denaro	23.096	25.819	24.296	24.361
Pensione sociale	3.787	3.933	4.131	4.160
Pensione di guerra	963	908	829	787
Pensione agli invalidi civili	13.866	14.860	15.086	14.904
Pensione ai non vedenti	1.083	1.153	1.122	1.114
Pensione ai non udenti	169	177	166	164
Altri assegni e sussidi	3.228	4.788	2.962	3.232
Prestazioni sociali in natura	13.142	13.790	14.657	14.486
Corrispondenti a beni e servizi prodotti da produttori market	7.223	7.790	8.376	8.191
Corrispondenti a servizi prodotti da produttori non market	5.919	6.000	6.281	6.295
TOTALE PROTEZIONE SOCIALE	416.217	432.690	443.763	449.885

Fonte: Spese della sanità, assistenza e previdenza per voce (E)

(a) Comprende: visite mediche generiche e specialistiche, analisi diagnostiche strumentali, protesi, cure balneo-termali, prevenzione, profilassi, vigilanza igienica ed altre prestazioni.

(b) Comprende: equo indennizzo, liquidazioni in capitale, assegni, indennità e sussidi complementari al reddito.

Tavola 5.8 segue - Prestazioni di protezione sociale per funzione e tipo - Anni 2008-2011 (in milioni di euro)

FUNZIONE E TIPO DI PRESTAZIONE	2008	2009	2010	2011
Di cui: ISTITUZIONI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE				
SANITÀ	101.102	102.644	104.932	104.186
Prestazioni sociali in natura	101.102	102.644	104.932	104.186
Corrispondenti a beni e servizi prodotti da produttori market	39.607	40.809	41.357	40.621
<i>Farmaci</i>	<i>11.226</i>	<i>10.997</i>	<i>10.913</i>	<i>10.002</i>
<i>Assistenza medicogenerica</i>	<i>6.079</i>	<i>6.949</i>	<i>7.029</i>	<i>6.699</i>
<i>Assistenza medicospecialistica</i>	<i>3.948</i>	<i>4.112</i>	<i>4.548</i>	<i>4.628</i>
<i>Assistenza ospedaliera in case di cura private</i>	<i>9.407</i>	<i>9.493</i>	<i>9.441</i>	<i>9.789</i>
<i>Assistenza protesica e balneotermale</i>	<i>3.903</i>	<i>3.954</i>	<i>3.938</i>	<i>3.990</i>
<i>Altra assistenza</i>	<i>5.044</i>	<i>5.304</i>	<i>5.488</i>	<i>5.513</i>
Corrispondenti a servizi prodotti da produttori non market	61.495	61.835	63.575	63.565
<i>Assistenza ospedaliera</i>	<i>48.121</i>	<i>48.218</i>	<i>49.751</i>	<i>49.793</i>
<i>Altri servizi sanitari (a)</i>	<i>13.374</i>	<i>13.617</i>	<i>13.824</i>	<i>13.772</i>
PREVIDENZA	254.087	265.676	274.122	280.761
Prestazioni sociali in denaro	254.087	265.676	274.122	280.761
Pensioni e rendite	224.204	232.977	238.557	245.368
Liquidazioni per fine rapporto di lavoro	10.170	8.867	11.069	10.407
Indennità di malattia, temporanea per infortuni e di maternità	5.871	5.983	5.985	6.215
Indennità di disoccupazione	5.563	7.815	8.264	8.488
Assegno di integrazione salariale	820	2.630	3.125	2.996
Assegni familiari	6.676	6.573	6.314	6.428
Altri sussidi e assegni (b)	783	831	808	859
ASSISTENZA	30.611	34.113	33.152	32.886
Prestazioni sociali in denaro	23.096	25.819	24.296	24.361
Pensione sociale	3.787	3.933	4.131	4.160
Pensione di guerra	963	908	829	787
Pensione agli invalidi civili	13.866	14.860	15.086	14.904
Pensione ai non vedenti	1.083	1.153	1.122	1.114
Pensione ai non udenti	169	177	166	164
Altri assegni e sussidi	3.228	4.788	2.962	3.232
Prestazioni sociali in natura	7.515	8.294	8.856	8.525
Corrispondenti a beni e servizi prodotti da produttori market	3.173	3.907	4.257	3.978
Corrispondenti a servizi prodotti da produttori non market	4.342	4.387	4.599	4.547
TOTALE PROTEZIONE SOCIALE	385.800	402.433	412.206	417.833

Fonte: Spese della sanità, assistenza e previdenza per voce (E)

(a) Comprende: visite mediche generiche e specialistiche, analisi diagnostiche strumentali, protesi, cure balneo-termali, prevenzione, profilassi, vigilanza igienica ed altre prestazioni.

(b) Comprende: equo indennizzo, liquidazioni in capitale, assegni, indennità e sussidi complementari al reddito.

ARTICOLO 8 - TUTELA DEL LAVORO DIPENDENTE

La tutela della “genitorialità” assicurata dal legislatore, si esplica anche nella garanzia della conservazione del posto di lavoro della lavoratrice madre e del lavoratore padre attraverso il **divieto di licenziamento** e l’obbligo di **convalida delle dimissioni**.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L’art. 54 del citato T.U., che detta la disciplina relativa al divieto di licenziamento (dall’inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino), è stato

modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 (che dà attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione). Tale modifica è in linea con la maggiore tutela accordata negli ultimi anni dalla nostra legislazione ai genitori adottivi e affidatari. Il citato articolo già prevedeva che il divieto di licenziamento si applicasse anche in caso di adozioni e affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ma, in caso di adozione internazionale (questa la novità), il divieto scatta dal momento della comunicazione della proposta dell'incontro con il minore o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Il divieto di licenziamento previsto in favore della lavoratrice madre si applica, con le stesse regole e con le stesse eccezioni, anche al padre lavoratore nel caso in cui questi usufruisca del congedo di paternità. Pertanto, il padre lavoratore non può essere licenziato per tutta la durata del congedo di paternità ed il divieto si estende sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Durante il citato periodo non possono essere sospesi dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essi sono addetti. Inoltre, non possono essere collocati in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salvo il caso della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento della dipendente nel periodo protetto e la sua mancata riassunzione sono configurate come ipotesi di reato. Ai sensi dell'art. 54, comma 8, tale inosservanza è punita con la sanzione amministrativa da € 1.032 a € 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Secondo l'orientamento giurisprudenziale è affetto da nullità assoluta il licenziamento intimato alla lavoratrice madre in spregio della normativa di tutela, con la conseguenza che il rapporto deve ritenersi mai interrotto e che la lavoratrice ha diritto al risarcimento dei danni ai sensi dell'art.1223 c.c.

Nell'ipotesi di licenziamento illegittimo si ha il diritto ad ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, della certificazione medica attestante l'esistenza della gravidanza all'epoca del licenziamento.

In merito alle osservazioni formulate nella domanda diretta, si rappresenta quanto segue.

Riguardo alle **lavoratrici domestiche**, *la Commissione rileva che nell'ordinamento italiano non è previsto il divieto di licenziamento per le madri fino ad un anno di età del bambino*, diritto invece riconosciuto a tutte le lavoratrici subordinate dall'art. 54 del T.U.. Infatti, l'art. 62 del citato decreto, rivolto specificamente alle lavoratrici ed ai lavoratori domestici, menziona, quali norme ad essi applicabili, unicamente gli articoli relativi alla tutela della salute (6, comma 3), all'astensione obbligatoria (16 e 17), nonché all'indennità di maternità (22). La Commissione chiede, quindi, all'Italia di fornire il testo emendato dell'art. 62, che includa, fra gli articoli applicabili alle lavoratrici domestiche, anche l'art. 54.

A tal proposito, si evidenzia che la Cassazione, con la sentenza n. 6199/98, ha ritenuto giusto limitare il periodo tutelato dal divieto di licenziamento, per le domestiche, a quello in cui le stesse usufruiscono del congedo obbligatorio per maternità (due mesi prima e tre dopo il parto), in quanto è considerata troppo onerosa, per un datore di lavoro quale un nucleo familiare, la previsione di cui al citato art. 54, comportante il divieto di licenziamento della collaboratrice domestica per un periodo ben superiore a quello del congedo di maternità (un anno di età del figlio). Tale posizione appare ancor più condivisibile, alla luce dell'attuale congiuntura economica.

In virtù del suddetto orientamento giurisprudenziale, pertanto, nessuna modifica è stata apportata all'art. 62 del T.U..

La Commissione rammenta, inoltre, che nel precedente rapporto il Governo italiano aveva fatto riferimento al Contratto Collettivo Nazionale sul Lavoro Domestico (CCNL) del 2007 – il 1° luglio 2013 è entrato in vigore il nuovo contratto – che vieta il licenziamento della lavoratrice senza giusta causa, durante la gravidanza e fino al termine del congedo di maternità (tre mesi dopo il parto). La Commissione richiama l'attenzione del Governo sul fatto che la previsione di cui all'art. 24 del predetto CCNL configura, per la lavoratrice domestica, una tutela dal licenziamento che non si estende al periodo

successivo al rientro al lavoro della stessa. Le motivazioni di tale disposizione sono le stesse sopra esposte con riguardo all'art. 62 del T.U..

Infine, la Commissione rileva che l'art. 1 del CCNL appena menzionato stabilisce che le lavoratrici non coperte dalla disciplina dell'accordo stesso rimangano soggette all'Accordo n. 68 del 24 novembre 1969, ratificato con legge n. 304/73, di cui richiede che venga fornita una copia, unitamente al dato numerico riguardante le lavoratrici domestiche non coperte dal contratto collettivo del 2007.

Si evidenzia che l'art. 1, comma 3, del predetto CCNL si limita ad affermare che *“Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304”*. La predetta legge (“Accordo europeo sul collocamento alla pari”) all'art. 2, definisce il collocamento alla pari come *“l'accoglimento temporaneo in seno a famiglie, come contropartita di alcune prestazioni, di giovani stranieri venuti allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche ed, eventualmente, professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del paese di soggiorno”*. Pertanto, tale definizione non si ritiene sovrapponibile a quella del lavoro domestico strettamente inteso, come disciplinato dal contratto collettivo del 2007.

Infine, per completezza, si informa che secondo i dati dell'Inps, colf e badanti erano 681 mila nel 2011 mentre a luglio 2012 risultavano essere oltre 738 mila.

LE TUTELE IN CASO DI DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE

L'obbligo di convalida delle dimissioni presentate dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri durante il primo anno di vita del bambino, è sancito dall'art. 55 del T.U..

Nello specifico, l'art. 55, comma 4, del T.U., prevede che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni deve essere convalidata. La *ratio* di tale disposizione risponde unicamente a finalità di tutela del rapporto di lavoro della lavoratrice madre o del lavoratore padre. La legge vuole accertarsi che la volontà di questi ultimi non sia stata influenzata in alcun modo da sollecitazioni esterne.

Pertanto, la convalida rappresenta la condizione di validità delle dimissioni, pena la nullità assoluta delle stesse, secondo la giurisprudenza di legittimità prevalente.

In riferimento alla domanda diretta formulata dalla Commissione di Esperti si rappresenta quanto segue.

Per quanto concerne la normativa per contrastare il fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”, *“la Commissione prende atto dell’abrogazione, della legge 17 ottobre 2007, n. 188, e chiede di specificarne le ragioni e di indicare le misure esistenti attualmente per arginare tale cattiva prassi da parte dei datori di lavoro”*.

A tal proposito, si evidenzia che il legislatore ha ritenuto di abrogare, se pur a pochi mesi dall’emanazione, la legge n. 188/2007 perché la procedura in essa contenuta per asseverare la genuinità delle dimissioni era risultata troppo complicata, in quanto prevedeva numerosi passaggi burocratici che la rendevano, in concreto, difficilmente applicabile. Inoltre, tale legge, prevedeva la forma scritta, a pena di nullità, solo per le dimissioni e non anche per le risoluzioni fittiziamente consensuali in bianco, il che avrebbe potuto consentire al datore di lavoro di violare ugualmente la disciplina limitativa dei licenziamenti.

A partire dal 25 giugno 2008, a seguito dell’abrogazione della Legge n. 188/2007, effettuata dall’art. 39, co. 10, lett. l, del D.L. 25/06/2008, 112, convertito nella Legge 06 agosto 2008, n. 133, le dimissioni sono ritornate ad essere disciplinate esclusivamente dalla normativa civilistica (artt. 2118 e 2119 c.c.), quale atto unilaterale recettizio a forma libera.

Successivamente, al fine di assicurare l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in ambito lavorativo, a livello ministeriale, con Decreto Direttoriale n. 241 del 12 gennaio 2009, a cura delle Direzioni Generali per l’Attività Ispettiva e del Mercato del Lavoro, è stato istituito un tavolo tecnico di studio, composto da Ispettori del lavoro e Consigliere di parità, avente il compito, fra l’altro, di elaborare le procedure più opportune da adottare in caso di dimissioni delle lavoratrici madri.

In particolare, veniva prevista una prassi che prevedeva il coinvolgimento delle Consigliere di parità al fine di approfondire gli eventuali problemi che inducevano i lavoratori alla rassegnazione delle dimissioni e di far emergere le situazioni in cui la scelta operata non rispondeva alla reale volontà degli stessi lavoratori.

In data 26 febbraio 2009 è stata elaborata una circolare ministeriale da parte della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sulle prassi da adottare sui luoghi di lavoro nel caso in cui si verificassero dimissioni di lavoratrici madri e, successivamente, è stata messa a punto la modulistica relativa a tali dimissioni.

Le novità introdotte dalla riforma del mercato del lavoro Legge 92 del 2012

L'art. 4, commi 16 - 23 della Legge 28 giugno 2012, n.92, recante *"Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro"* ha introdotto, a favore di tutti i lavoratori, norme di contrasto alla pratica delle cosiddette *"dimissioni in bianco"*.

Tale articolo si fonda sulla volontà di rafforzare gli strumenti di tutela del lavoratore a fronte di possibili licenziamenti illegittimi, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007.

Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro.

In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il predetto articolo modifica la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore, distinguendo le dimissioni o la risoluzione consensuale delle lavoratrici madri da tutte le altre ipotesi.

Relativamente alla tutela delle lavoratrici madri, il succitato art. 4, comma 16, della Legge 92/2012 sostituisce il comma 4 dell'art. 55 del T.U., che prevedeva la preventiva

convalida, da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, delle dimissioni volontarie presentate nel periodo di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino (nonché di accoglienza del minore adottato o in affidamento).

Il “nuovo” art. 55 estende (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l’obbligo di convalida delle dimissioni volontarie ed estende (da uno) ai primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento la durata del suddetto periodo.

Al di fuori delle ipotesi indicate dall’art. 55 del T.U., si applicano i commi 17-18 dell’art. 4 della Legge 92/2012.

In particolare, il comma 17 prescrive che, dopo aver presentato le dimissioni o aver sottoscritto la risoluzione consensuale, le parti devono effettuare la convalida amministrativa presso la DTL o presso il Centro per l’impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva.

In alternativa alla convalida, il comma 18 prevede che la cessazione del rapporto può diventare pienamente efficace con la sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. Si prevede, inoltre, che in mancanza di convalida o di sottoscrizione della dichiarazione, il datore di lavoro deve trasmettere al lavoratore, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, un invito a convalidare le dimissioni o sottoscrivere la comunicazione al Centro per l’impiego. Il lavoratore ha 7 giorni di tempo dalla ricezione dell’invito del datore di lavoro per:

- presentarsi presso le sedi competenti e convalidare le dimissioni;
- sottoscrivere la dichiarazione;
- esercitare la revoca.

Se entro i suddetti 7 giorni il lavoratore non risponde all’invito del datore di lavoro, né revoca le dimissioni offrendo le sue prestazioni al datore di lavoro, il rapporto di lavoro si considera risolto correttamente.

In data 3 agosto 2012 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale tra Confindustria CGIL, CISL e UIL che ha riconosciuto che la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, fatta salva la possibilità dei contratti nazionali di individuare sedi ulteriori rispetto a quelle indicate dall'accordo.

La Legge 92/2012 ha, inoltre, introdotto una nuova tipologia di infrazione stabilendo che, salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che "abusi" del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 30.000 euro: la competenza per l'accertamento e l'irrogazione di tale sanzione appartiene alle DTL.

Per concludere i punti di forza della nuova disciplina introdotta con la Legge 92/2012 sono la semplicità con cui la convalida può essere effettuata, l'estensione del procedimento anche alle risoluzioni consensuali e il rafforzamento della tutela in caso di maternità/paternità.

Ad ogni buon fine si forniscono, di seguito, i dati relativi alle dimissioni. Le dimissioni convalidate **nell'anno 2012** sono state pari a n. **19.187**, registrando un incremento del + 9% rispetto all'anno 2011 (n. **17.681**). In particolare si evidenzia che le dimissioni delle lavoratrici madri sono pari a n. **18.454** mentre quelle dei lavoratori padri risultano pari a n. **733** (dati estrapolati dalla Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – Anno 2012 – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Monitoraggio															
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE															
(ex art. 56, D.Lgs. n. 151/2001)															
ANNO 2012															
Riepilogo 2012															
Fasce di età	Sesso		Nazionalità			Anzianità di servizio		Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione	
	numero	numero F	numero M	Italiani	Cittadini UE	Extra-co munitari		numero		numero		numero			numero
fino a 18 anni	32	32	0	27	1	4	fino a 3 anni	8.428	0	1.470	fino a 15	11.658	Agricoltura	320	a1 3.745
da 19 a 25 anni	1.856	1.758	98	1.360	204	292	da 4 a 10 anni	8.498	1	10.293	da 16 a 50	3.668	Industria	3.299	a2 3.270
da 26 a 35 anni	11.838	11.476	362	10.074	699	1.065	da 11 a 15 anni	1.694	2	6.162	da 51 a 100	1.236	Commercio	6.970	a3 1.484
da 36 a 45 anni	5.358	5.116	242	4.728	209	421	da 16 a 20 anni	370	>2	1.262	da 101 a 200	877	Credito e Assicurazioni	647	b 3.002
oltre 45 anni	103	72	31	89	1	13	oltre 20 anni	197			oltre 200	1.748	Servizi	7.834	c 1.680
													Altro	117	d 4.118
															e 1.246
															f 539
														Altro	103
TOTALE	19.187	18.454	733	16.278	1.114	1.795		19.187		19.187		19.187		19.187	19.187

DIMISSIONI NON CONVALIDATE	N.	52
----------------------------	----	----

a1 - incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido
a2 - incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto
a3 - elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)
b - passaggio ad altra azienda
c - mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro
d - desiderio di cura della prole in maniera esclusiva
e - cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge
f - chiusura/cessazione/trasferimento azienda
* si evidenzia che alcune regioni hanno aggiunto tale voce residuale ai settori già individuati nel modello

Un ulteriore diritto viene garantito dal novellato art. 56⁶ del T.U., secondo il quale al termine dei periodi di astensione (obbligatoria o facoltativa) dal lavoro i genitori (sia naturali che adottivi/affidatari), hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza 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, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza. L'inosservanza di tali disposizioni è punita con la sanzione amministrativa da € 1.032 ad € 2.582.

⁶ E' stato modificato dall'art. 8-quater, D.L. 8 aprile 2008, n. 59, aggiunto dalla relativa legge di conversione (Legge n.101/2008).

ARTICOLO 9 - NON DISCRIMINAZIONE

In riferimento alle osservazioni formulate nella Domanda Diretta dalla Commissione di esperti per l'applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni *relative alle azioni promosse dal Governo italiano al fine di prevenire ed eliminare le discriminazioni sul lavoro nei confronti delle lavoratrici connesse allo stato di gravidanza*, si rappresenta che nel corso degli anni 2010/2012 è proseguita l'attività di trasposizione delle direttive comunitarie in materia di parità tra uomo e donna.

Per quanto concerne, invece, le ipotesi di verifica dello stato di gravidanza da parte del datore di lavoro al momento dell'assunzione, l'art. 3 del T.U., come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 25 gennaio 2010, n.5 (che dà attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione), **vieta** qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione attuata attraverso il riferimento allo stato patrimoniale, o di famiglia o di **gravidanza**.

Nonostante la *ratio* sia la medesima della vecchia norma, questa ha una portata più ampia. Infatti, la precedente versione dell'articolo in esame vietava *"qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903"*.

Il nuovo art.3, nello stabilire che *"...è vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, di seguito Codice delle Pari Opportunità), con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti"*, amplia il campo di incidenza attuando ed integrando il disposto della normativa comunitaria, che si limita a fare riferimento solo alla gravidanza e al congedo di

maternità, senza far cenno al padre lavoratore ed alle discriminazioni in ragione della titolarità e dell'esercizio dei diritti riconosciuti ai genitori.

Anche l'art. 27 del già citato Codice delle Pari Opportunità, come modificato dall'art. 1 del d.lgs. n. 5/2010 e dall'art.1 della Legge 24 dicembre 2012, n.228, sancisce il divieto di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro *“in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.”*

La discriminazione è vietata anche se attuata sia attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive e sia in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Tale divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento. Eventuali deroghe sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

L'art. 1 del già citato D.lgs. n. 5/2010, ha disposto anche l'introduzione, del comma 2 - bis, all'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità, il quale espressamente sancisce che *“costituisce discriminazione, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

Si rammenta, altresì, che l'art. 5 dello Statuto dei lavoratori – (legge n. 300 del 20 maggio 1970) – disciplina gli ambiti entro i quali ogni datore di lavoro può, in modo legittimo, esercitare la facoltà di far accertare l'idoneità fisica del dipendente, stabilendo espressamente che al datore di lavoro è fatto divieto di effettuare ogni tipo di accertamento circa lo stato di gravidanza della lavoratrice, affermazione che deve

intendersi estesa, secondo alcune pronunce della Cassazione, anche alla lavoratrice in fase di assunzione.

Infine, l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, a tutela della riservatezza del lavoratore, proibisce al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione ovvero nel corso dello svolgimento del lavoro, “ . . . di effettuare indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”, quali appunto i test di gravidanza.

In relazione alla domanda diretta formulata dalla Commissione di esperti, relativa all'efficacia delle sanzioni e all'opportunità di individuare altri tipi di rimedi per coloro che subiscono discriminazioni in riferimento allo stato di gravidanza o alla maternità, si segnala quanto previsto dalla normativa.

La tutela processuale contro le discriminazioni

Riguardo alle eventuali violazioni del divieto di discriminazione la legge statuisce specifiche procedure di tutela, sia di natura conciliativa che giudiziaria, affidata in capo alla figura istituzionale della Consigliera di parità, istituita in veste di pubblico ufficiale a livello nazionale, regionale, e provinciale. È inoltre prevista la possibilità che associazioni e organizzazioni sindacali rappresentative del diritto o dell'interesse leso possano costituirsi in giudizio, ed è riconosciuta la tutela giudiziaria non solo alle vittime di discriminazione, ma anche a coloro che subiscono un pregiudizio dal datore di lavoro per aver difeso una vittima di discriminazione.

Nel merito, il Capo III del Libro III del Titolo I del Codice delle Pari Opportunità è dedicato alla **tutela in giudizio** del soggetto vittima di discriminazione diretta e indiretta o di molestie, anche sessuali.

Il comma 1 dell'art. 36 (Legittimazione processuale) del Codice delle Pari Opportunità, così come modificato dal D.lgs. 5/2010, si occupa di chi intende agire in

giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui sopra o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente dell'articolo 66 del D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 (come novellato dalla legge 4 novembre 2010, n.183 – cd. Collegato Lavoro⁷) anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

In caso di discriminazione, ai sensi dell'art. 38 del Codice delle Pari Opportunità, viene riconosciuta la possibilità al lavoratore di presentare ricorso al tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato. Nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, qualora il tribunale ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Una delle novità maggiormente segnalate è l'inasprimento delle sanzioni connesse alla violazione dei divieti di discriminazione. Le sanzioni amministrative per la violazione delle norme in materia di accesso al lavoro, retribuzione, condizioni di lavoro e nella previdenza complementare sono aumentate: dall'importo precedente che andava dai 103 ai 516 euro si passa a una somma che va dai 250 ai 1.500 euro (art.41 del Codice delle Pari Opportunità così come modificato dal d.lgs. 5/2010).

Ad ogni buon fine si forniscono, di seguito, i dati relativi alle violazioni riscontrate. Nel corso dell'attività ispettiva di vigilanza svolta **nell'anno 2012**, sono state riscontrate n.

⁷ La nuova previsione individua un tentativo di conciliazione unico, che trova **applicazione sia per l'impiego privato che per quello pubblico**, e la cui disciplina raccoglie in parte il contenuto del precedente art. 410 c.p.c. e in parte quello degli artt. 65 e 66, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, questi ultimi abrogati dalla citata legge.

445 casi di violazioni relative alla tutela delle gestanti e lavoratrici madri in materia di parità uomo donna e fenomeni discriminatori, di cui n. 368 nel settore terziario, n. 61 nell'industria, n. 11 in agricoltura e n. 5 in edilizia .

Infine, sono state riscontrate n. 467 violazioni amministrative e n. 30 ipotesi di reato per quanto concerne la tutela economica delle lavoratrici madri, mentre, per quanto riguarda la tutela fisica delle medesime, sono state accertate n. 49 violazioni amministrative e n.175 ipotesi di reato.

ARTICOLO 10 – MADRI CHE ALLATTANO

In merito al quesito di cui all'art. 10 della Convenzione in esame, si ribadisce quanto segue.

I permessi per allattamento (c.d. riposi giornalieri) della madre o del padre, sono disciplinati dagli articoli 39 (Riposi giornalieri della madre), 40 (Riposi giornalieri del padre) e 41 (Riposi per parti plurimi) del T.U.. Tale quadro normativo di riferimento è rimasto invariato.

Ai sensi dell'art. 39 del T.U. 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 e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro 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. Mentre, sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

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

ALLEGATI:

1. Rapporto sulla Convenzione n. 183/2000 del 2008;
2. D.lgs. 26 marzo 2001, n.151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità);
3. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 del 2008 e s.m.i. (Testo Unico sulla salute e sicurezza);
4. Art. 2 del d.lgs. 18 luglio 2011, n.119;
5. Legge n. 244 del 24 dicembre 2007;
6. Legge n. 296 del 27 dicembre 2006;
7. DM del 12 luglio 2007;
8. Decreto legge n.5 del 9 febbraio 2012 (Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo);
9. Decreto ministeriale del 10 settembre 1998;
10. D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5;
11. Contratto Collettivo Nazionale sul Lavoro Domestico del 1° luglio 2013;
12. Accordo del 24 novembre 1969 (n°68) ratificato con la legge 18 maggio 1973, n. 304 ;
13. Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112 ;
14. Art. 4, commi 16 – 23, Legge 28 giugno 2012, n.92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro;
15. D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna);
16. Art.1 della Legge 24 dicembre 2012, n.228;
17. Artt. 5 e 8 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970;
18. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali.