

Rapporto sulla Convenzione n.183/2000 Tutela della Maternità

Nel confermare quanto indicato nel precedente rapporto si risponde in particolare alle questioni indicate nella domanda diretta.

▪ Articolo 2 par.1

Per quanto riguarda la definizione di forme di lavoro cd." Parasubordinato ", si definiscono tali quei rapporti caratterizzati sia da elementi propri del lavoro dipendente che autonomo: questa forma contrattuale viene utilizzata sia nel settore pubblico che privato.

In particolare, sono tali ai sensi dell'art. 61 del decreto legislativo n. 276/2003, e per gli effetti dell'articolo 409 c.p.c i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile che devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Si devono ritenerne escluse da tale ambito tutte cd. "le prestazioni occasionali", intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro.

Sono altresì escluse anche le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali e' necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, nonché i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal C.O.N.I.

Pertanto il rapporto di lavoro parasubordinato si differenzia sia dal lavoro dipendente in quanto non sussiste alcun vincolo di subordinazione, sia dal lavoro autonomo, inteso come esercizio di arte o professione e dall'attività imprenditoriale, poiché manca un' organizzazione di mezzi.

La tutela della maternità ai lavoratori parasubordinati è riconosciuta alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri, iscritti a Gestione separata INPS.

Le madri lavoratrici parasubordinate hanno diritto ad assentarsi dal lavoro nei due mesi

precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi (astensione obbligatoria) ed hanno la facoltà di ridurre, previa certificazione medica, di un mese l'assenza dal lavoro prima della nascita, usufruendo della flessibilità prevista dalla legge prolungando così a quattro mesi il periodo di congedo dopo il parto.

Da evidenziare che qualora al momento in cui si verifica l'evento indennizzabile (due mesi prima del parto), la lavoratrice non dovesse risultare più iscritta alla gestione separata INPS, ma abbia comunque maturato il predetto requisito contributivo minimo, (versamento di tre mensilità nei 12 mesi anteriori ai due mesi anteriori alla data del parto) conserva il diritto alla indennità di maternità .

L'indennità spetta nella misura dell'80% del reddito derivante dal lavoro libero professionale svolto nei 12 mesi antecedenti l'astensione per maternità.

Per calcolare l'indennità il reddito viene diviso per 365 giornate e sull'importo di una giornata si applica l'80%.

Fermo restando l'obbligo di inviare ai fini della prova idonea certificazione scritta, durante la gravidanza il rapporto contrattuale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo.

In caso di gravidanza, infatti, il rapporto è prorogato per 180 giorni , salva ogni più favorevole disposizione nel contratto individuale.

Per ulteriori dati statistici si allagano le tavole Istat per i periodo di riferimento.

▪ *Articolo 3*

Per quanto riguarda la tutela della salute, nel confermare quanto indicato nel precedente rapporto, si forniscono in dettaglio più specifiche informazioni come richiesto dalla domanda diretta.

Le misure volte a tutelare le lavoratrici sia prima che dopo il parto sono contenute nel **Decreto Legislativo n. 151 del 2001, artt. 6, 7, 11 e 12 .**

La tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici in maternità si estende dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi di età del figlio (art. 6 1° comma).

Tale tutela si estende, inoltre, anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età (art. 6, 2°c.).

Come indicato nel precedente rapporto l'articolo 7 del Decreto Legislativo n. 151 del 2001, stabilisce il divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri. Tali lavori sono quelli indicati dall'articolo 5 del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026 riportato nell'allegato A del testo unico del 2001.

Detto elenco può essere aggiornato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con i Ministri della Sanità e per la Solidarietà Sociale, sentite le parti sociali.

L'articolo 7, include, inoltre, tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B dello stesso Testo Unico.

Per quanto attiene alla valutazione dei rischi (art. 11 dlgs 151/2001) spetta al datore di lavoro l'analisi delle condizioni in cui operano le lavoratrici e conseguentemente i rischi di esposizione ad agenti chimici fisici e biologici cui possono essere esposte.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di prevenzione protezione adottate.

Al fine di evitare che le lavoratrici siano esposte a rischi derivanti dall'ambiente di lavoro o dall'esposizione a sostanze pericolose il datore di lavoro deve modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Se ciò non è possibile per motivi organizzativi o produttivi, così come quando venga accertato che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna il datore di lavoro, con contestuale comunicazione scritta alla Direzione Provinciale del Lavoro competente deve affidare alla lavoratrice un'altra mansione, anche inferiore :in tale situazione devono essere mantenute inalterate la qualifica e la retribuzione.

Qualora la lavoratrice non possa svolgere altre mansioni essa ha diritto all'interdizione anticipata del periodo di astensione o alla proroga dello stesso.

Come verrà indicato anche nelle successive risposte le autorità competenti ad effettuare gli accertamenti sanitari ed emettere il relativo provvedimento di interdizione anticipata o di proroga del periodo di interdizione sono rispettivamente la ASL territorialmente competente ed il servizio ispettivo della DPL (direzione provinciale del lavoro).

Appare importante sottolineare che le specifiche norme a tutela delle madri lavoratrici sono da valutarsi in combinato disposto con i principi generali previsti dalla legislazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori previste dal dlgs 626/94 e successive modifiche tra le quali si segnala in particolare il **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, pubblicato in data 30 aprile 2008, (comunemente denominato "*testo unico*" di *salute e sicurezza sul lavoro*), che si occupa della materia agli articoli 17, 28 e 29.

A proposito dell'informazione dei lavoratori, ed in particolare delle madri lavoratrici, riprendendo la normativa previgente (art. 21 del D.Lgs. 626/94), l'art. 36 del decreto legislativo 9 aprile 2008 stabilisce che "*il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione*". L'informazione deve riguardare: i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale in generale e i rischi specifici in relazione all'attività svolta da ciascun lavoratore; le misure ed attività di protezione e prevenzione adottate; i pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi; le procedure di pronto soccorso, azione anti-incendio ed evacuazione; nominativo del RSPP e del medico competente; nominativi dei lavoratori addetti all'antincendio, evacuazione dei luoghi di lavoro e primo soccorso; istruzioni d'uso delle attrezzature necessarie ai fini della sicurezza (art. 76 D. Lgs. n. 81/2008); istruzioni sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (art. 77 D. Lgs. n. 81/2008).

Per quanto riguarda l' esposizione a radiazioni ionizzanti, l'articolo 8 del citato T.U.151/2001, in coordinato disposto con il Decreto Legislativo n. 230 del 17 marzo 1995 – prevede il divieto di adibire le donne durante la gravidanza, ad attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza. E' comunque fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato. E' altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione. In tali ipotesi vengono applicati i principi generali sopraindicati relativi agli obblighi del datore di lavoro ed alla interdizione anticipata o eventualmente alla proroga della stessa.

Art. 5

Come già indicato nel rapporto precedente la legge individua un periodo durante il quale la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro ed il datore di lavoro ha il divieto di adibirla ad attività lavorative(art. 16 dlgs 151/2001).

In via generale il periodo è quello che intercorre tra :

- i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- i tre mesi successivi al parto.

L'astensione obbligatoria può essere anticipata previo accertamento medico per i periodo fissato dalla DPL nei seguenti casi :

- su istanza della lavoratrice per gravi complicazioni della gravidanza o preesistenti forme morbose che possono essere aggravate in gravidanza ;
- a seguito della richiesta della lavoratrice, del datore di lavoro o per iniziativa della DPL, quando le condizioni ambientali o di lavoro sono pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro o quando sia impossibile lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni;

Come sopraindicato le autorità competenti ad effettuare accertamenti sanitari ed emettere il relativo provvedimento di interdizione anticipata o di proroga del periodo di interdizione sono rispettivamente la ASL territorialmente competente ed il servizio ispettivo della DPL (direzione provinciale del lavoro).

Si segnala che oltre all'astensione obbligatoria i genitori hanno facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo (art. 32 commi 1, 2 e 4 dlgs 151/2001) che in alcuni casi viene retribuito in misura sostanzialmente ridotta mentre in altri si configura come assenza non retribuita.

Per ogni figlio, nei primi otto anni di vita il periodo di astensione facoltativa complessivo dei genitori non può eccedere il periodo di 10 mesi.

Articolo 6

Durante i periodi tutelati dalla legge l'Inps garantisce un trattamento economico la cui entità varia a seconda del tipo di assenza.

La prestazione economica pagata dall'INPS, per l'interdizione obbligatoria è pari all'80% della retribuzione media giornaliera o della retribuzione convenzionale in caso di lavoro autonomo.

I contratti collettivi nazionali di lavoro, in genere garantiscono l'intera retribuzione impegnando il datore di lavoro a versare la differenza .

Per il periodo di astensione facoltativa l'indennità a carico dell'INPS è pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera.

Per quanto riguarda alcuni dati statistici sulla base dei risultati della seconda edizione dell'Indagine campionaria sulle nascite, condotta dall'Istat nel 2005 su un campione di circa 50 mila madri di bambini iscritti in anagrafe per nascita nel 2003 (il 10% di tutte le madri del 2003) si conferma che l'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali sono ampiamente utilizzati dalle madri: più al Nord (oltre l'80% delle madri) che al Sud (62,7%). Sono le diplomate ad usufruire più frequentemente dell'astensione facoltativa (76%), seguite dalle laureate (74%) e dalle donne con basso titolo di studio (70%).

Il 95% delle madri che ha usufruito dell'astensione facoltativa dal lavoro ha, inoltre, dichiarato di aver ricevuto una regolare retribuzione o un'indennità di maternità durante il periodo che è stata a casa.

Articolo 8

Per quanto riguarda la protezione dell'impiego ed il principio di non discriminazione, si conferma quanto già ampiamente riportato nel precedente rapporto. Per quanto riguarda la tutela dal licenziamento, viene garantito il diritto alla conservazione del posto durante l'assenza dal lavoro per astensione obbligatoria e facoltativa, congedo di paternità, riposi giornalieri, permessi per malattia del bambino. (articolo 56 dlgs 151/2001) ed è previsto il divieto assoluto di licenziamento , **pena la nullità dello stesso**, conseguente alla domanda o alla fruizione dell'astensione facoltativa e dei permessi per malattia del bambino.

L'arco temporale in cui opera il divieto varia a seconda dei soggetti interessati :

- per la **madre lavoratrice** dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino.

L'inizio della gestazione si presume avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza. L'illegittimità del licenziamento eventualmente intimato prescinde dalla conoscenza che il datore di lavoro abbia o possa avere delle condizioni della dipendente. Di conseguenza l'interessata può ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione al datore di lavoro di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

- per il **padre lavoratore**, in caso di fruizione del congedo per paternità per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Nel caso di dimissioni presentate durante la gravidanza e dalla lavoratrice e dal padre lavoratore (che abbia usufruito del congedo per paternità) durante il primo anno di vita del bambino la relativa richiesta comporta l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro a condizione che sia convalidata dalla DPL (servizio ispettivo).

Per i lavoratori addetti ai servizi domestici, il decreto legislativo 151/2001, ai sensi dell' art. 62, prevede il diritto per al congedo di maternità e di paternità. A tali lavoratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

Tale principio è ribadito anche nel recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO di lavoro domestico del 13 FEBBRAIO 2007 (decorrenza 1° marzo 2007 – scadenza 28 febbraio 2011), il quale all'articolo 24 prevede che dall' 'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa.

Articolo 9

Nel confermare quanto già indicato nel precedente rapporto, si ribadisce che ai sensi dell'articolo 3 della Costituzione Italiana, il datore di lavoro deve rispettare il principio di uguaglianza professionale tra lavoratori della sua impresa.

Pertanto la Costituzione riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore (articolo 37 Cost). Pertanto nel rapporto di lavoro è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma indipendentemente dalle modalità di assunzione , qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli di gerarchia professionale. Tali principi, già da tempo esistenti nella legislazione italiana, sono di recente stati coordinati e trasposti tramite una attenta attività di revisione nel testo unico sulle pari opportunità Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", e prevedono una serie di strumenti diretti a promuovere l'occupazione femminile ed a prevenire e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

In particolare la discriminazione è vietata se attuata in modo diretto mediante il riferimento allo stato matrimoniale , di famiglia o di gravidanza, oppure in modo indiretto attraverso meccanismi di preselezione a mezzo stampa o con qualsiasi forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Il testo unico prevede al riguardo uno specifico apparato sanzionatorio con specifica tutela giudiziaria , come individuate al capo III.

L'art.41 prevede, in particolare, per la violazione dei divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, discriminazione retributiva, nella prestazione lavorativa e nella carriera, nonché nell'accesso a prestazioni previdenziali, una ammenda da 103 euro a 516 euro.

Da informazioni provenienti dalla Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, emerge che nel corso del 2007, sono state contestate nella materia de qua 181 violazioni amministrative e 271 ipotesi di reato.

Il presente rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali si seguito indicate.

Allegati :

- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151** "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- Tavole statistiche Istat;
- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, , (comunemente denominato "*testo unico*" di *salute e sicurezza sul lavoro*,)
- **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO 13 FEBBRAIO 2007**
Decorrenza 1° marzo 2007 - Scadenza 28 febbraio 2011;
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- **Osservazioni presentate dalla UIL e dalla Confapi**

Elenco delle Organizzazioni datoriali e sindacali a cui il presente rapporto è stato inviato:

CONFINDUSTRIA

CONFCOMMERIO

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA – ABI

CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA – CONFAPI

CONFEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE ITALIANE – CONFCOOPERATIVE

LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE – LEGACOOOP

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE – CONFARTIGIANATO

CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO – CNA

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE – CONFAGRICOLTURA

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI D’AZIENDA - C.I.D.A.

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.

UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.