



***La normativa in materia di
tutela e sostegno della
maternità e della
paternità***

La tutela della maternità è
riconosciuta come
**principio fondamentale dalla nostra
Costituzione**

Art. 31 Costituzione

«La Repubblica protegge la maternità l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo»

- **Art. 37 Costituzione**

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La conciliazione fra vita familiare e attività professionale è riconosciuta come diritto fondamentale anche dalla

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Art. 33 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Al fine di poter **conciliare vita familiare e vita professionale**, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato

contro il licenziamento

per un motivo legato alla maternità e il diritto ad un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio

Dlgs n.151/2001

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

Disciplina:

- congedi
- riposi
- permessi
- tutela dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento
- sostegno economico alla maternità e alla paternità.

A CHI SI APPLICA LA TUTELA:

- Tutte le lavoratrici dipendenti (compreso il contratto di apprendistato) di P.A., datori di lavoro privati e socie lavoratrici di cooperative.
- Le lavoratrici iscritte a gestione separata in base al D.M. 12 luglio 2007 (G.U. 23/10/2007).
- Il padre lavoratore

Condizione:

per l'applicabilità della normativa protezionistica è che la lavoratrice abbia **preventivamente informato** il datore di lavoro del proprio stato, attraverso la presentazione di certificato medico di gravidanza.

IL CONGEDO DI MATERNITA

**artt. 16 E 17 del D.lgs.
N.151/2001**

Art. 16 ***Divieto di adibire al lavoro le donne***

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20 (flessibilità del congedo);
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternita' dopo il parto.

Art. 20 (Flessibilità del congedo di maternità)

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici **hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto**, 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.

Interruzione della gravidanza 1

- L'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, **prima del 180°** giorno dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come **malattia**.
- L'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **successiva al 180°** giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità (anche in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo)

Interruzione della gravidanza 2

- le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro,
 - a condizione che:
- il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente
- attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute (art. 16, comma 1- bis aggiunto dall'art. 2 D.Lgs 119/2011).

IL CONGEDO DI PATERNITA'

Il padre lavoratore ha diritto all'astensione obbligatoria post partum che ne può fruire in alternativa alla madre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di :

- Morte o grave infermità della madre;
- Abbandono del bambino da parte della madre;
- Affidamento esclusivo del bambino al padre.

Adozione

- Il congedo di maternità spetta per un periodo massimo di 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 della lavoratrice.

adozione internazionale 1

- il congedo può essere fruito:
 - a) prima dell'ingresso del minore in Italia
 - b) durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva
 - c) entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

adozione internazionale 2

- La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero , non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.
- La durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certificata.
- Il congedo non fruito prima dell'ingresso del minore in Italia può essere goduto, anche in modo frazionato, entro i cinque mesi successivi all'ingresso

Art. 17 - *Estensione del divieto*

La DTL o ASL

Dispongono sulla base di accertamenti

l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza,
fino al periodo di astensione obbligatoria (lett. a, c. 1,
art.16 o art.7, co.6, art.12, co.2)

per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dai servizi competenti

Art. 17 D. Lgs. 151/2001

l'interdizione dal lavoro

- a)** nel caso di **gravi complicanze della gravidanza** o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b)** quando le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;
- c)** quando la lavoratrice non possa essere **spostata ad altre mansioni**, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

competenza

(D.L. n.5/2012, art.15)

Fino al 31/03/2012

DTL per astensione ANTICIPATA dal lavoro
per **GRAVI COMPLICANZE** della gravidanza

dal 1° APRILE 2012

ASL territorialmente competenti

resta alla DTL la competenza ad emanare il provvedimento di:

Astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 ossia:

- Quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino
- e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni

QUADRO NORMATIVO

- **D.Lgs. n. 151/2001 Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.**
- **D.Lgs. n. 81/2008 art.28 Testo unico in materia di sicurezza (si vedano anche artt. 11 e 12 D.Lgs. 151/2001).**

Lavori vietati ex art.7 d.lgs 151/2001

- trasporto e sollevamento di pesi;
(vedi Interpello n.28 del 8/8/2008,
che individua alcuni criteri per la
valutazione di tali rischi)
- lavori pericolosi, faticosi ed insalubri
di cui al DPR. 1026/1976 (aggiornato
periodicamente. All. A al D.Lgs.
151/2001 e All.B);

Trasporto e sollevamento di pesi

- Per **trasporto** si intende quello a braccia o a spalle, o con carretti; il **sollevamento** invece include il carico e scarico e ogni altra operazione connessa

Allegato A

(Articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 1026/76)
ELENCO DEI LAVORI FATICOSI, PERICOLOSI

E INSALUBRI DI CUI ALL'ART.7

- **Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa. I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:**
 - A) quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;**
 - B) quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
 - C) quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;**
 - D) i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
 - E) i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**

- **F) i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- G) i lavori che comportano una stazione in piedi per piu' di meta' dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- H) i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- I) i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- L) i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
- M) i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;**
- N) i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;**
- O) i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.**

IL DATORE DI LAVORO

- Ex artt 11 e 12 d.lgs 151/2001: valuta preventivamente le mansioni/lavorazioni a rischio per le lavoratrici in gravidanza e in periodo di allattamento in collaborazione con il RSPP e con il MC , individuando e adottando le misure di prevenzione e protezione (valutazione dei rischi ex art 28 d.lgs 81/2008).
- Informa le lavoratrici dei rischi esistenti e dell'onere di comunicare l'eventuale stato di gravidanza

IL DATORE DI LAVORO (segue)

- verifica se la mansione svolta dalla lavoratrice rientra tra i lavori a rischio per la gravidanza con eventuale richiesta di parere al MC.
- nel caso di lavoro a rischio:
 - 1) modifica le condizioni e/o l'orario di lavoro;
 - 2) ove la modifica non sia possibile, adibisce la lavoratrice ad altre mansioni (anche inferiori), dandone informazione scritta al Servizio Ispettivo della DTL.

LA LAVORATRICE

- Nel caso di lavorazioni a rischio, informa tempestivamente il datore di lavoro del proprio stato (si tratta di un obbligo sancito espressamente dall'art.8 D.Lgs. 151/2001 per lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti);
- In caso di modifica in pejus delle mansioni conserva la qualifica e la retribuzione precedenti.

La DTL

- d'ufficio o su istanza di parte, accerta, anche mediante accesso ispettivo:
 - 1) l'incompatibilità delle mansioni abitualmente svolte dalla lavoratrice con lo stato di gravidanza o di puerperio;
 - 2) l'effettiva impossibilità per il datore di lavoro di modificare le condizioni di lavoro e di adibirla ad altre mansioni;
- dispone l'interdizione dal lavoro durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio (art. 7 co. 6 d.lgs 151/2001).

Altre tutele:

- Congedo parentale
- Riposi giornalieri
- Congedo malattia del figlio
- Divieto di licenziamento

Congedo parentale **1** (astensione facoltativa) -art. 32 D.lgs 151/2001

- a ciascun genitore ha diritto ad un periodo di astensione facoltativa dal lavoro da esercitarsi entro:
- i primi 8 anni di vita del bambino, per i figli biologici
- i primi 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il
- compimento della maggiore età per i figli adottivi o in affidamento.

Congedo parentale **2** (astensione facoltativa) -art. 32 D.lgs 151/2001

- L'astensione complessivamente non può superare i limite di dieci mesi.
- Il limite è elevato a undici mesi nel solo caso in cui il padre eserciti il diritto di astensione per più di tre mesi.

Congedo parentale **3**

- Nell'ambito del suddetto limite il diritto compete:
- -alla **madre lavoratrice**, dopo il congedo di maternità e per un periodo non superiore a **6 mesi**;
- -al **padre lavoratore**, dalla nascita e quindi anche se la madre usufruisce del congedo di maternità, per un periodo non superiore a **6 mesi**;
- il periodo è elevabile a **7 mesi** nel caso in cui eserciti il diritto per un periodo superiore a 3 mesi;
- -al genitore solo per un periodo anche frazionato non superiore a dieci mesi.

Congedo parentale frazionato

- Il congedo parentale può essere goduto anche in modo frazionato.
- Il frazionamento può essere a mese o a giorni; non essendo prevista una durata minima può riguardare anche una sola giornata.
- La frazionabilità va comunque intesa nel senso che fra un periodo e l'altro di congedo parentale deve esserci un'effettiva ripresa dell'attività lavorativa.

Riposi Giornalieri **1**

(permessi per allattamento)

- sino al compimento del 1° anno del bambino alla lavoratrice madre spettano 2 periodi retribuiti di riposo giornalieri.
- I periodi di riposo hanno la durata di 1 ora e sono cumulabili.
- Il riposo è di 1 sola ora nel caso di orario di lavoro inferiore a sei ore.
- Se la lavoratrice fruisce dell'asilo aziendale i permessi sono di mezz'ora ciascuno.

Riposi Giornalieri 2

- I riposi possono essere chiesti dal padre lavoratore dipendente, se si verifica una delle seguenti situazioni :
- In caso di morte o grave infermità della madre
- Affidamento esclusivo al padre
- In caso di abbandono della madre
- La madre lavoratrice dipendente abbia rinunciato ai riposi
- La madre non sia lavoratrice dipendente (anche casalinga)

Riposi Giornalieri 3

- In caso di parto plurimo i permessi sono raddoppiati.
- Nel caso di adozione e affidamento i permessi sono riconosciuti entro il 1' anno dall'ingresso del minore in famiglia (art. 45 T.U. e C.Cost. 01.04.2003 n. 104)
- Trattasi di **permessi retribuiti**;

Congedo per malattia del figlio

E' un periodo, non retribuito, di astensione dal lavoro

- di cui può usufruire l'uno o l'altro genitore alternativamente in
- occasione della malattia del figlio.

Congedo per malattia del figlio

- Ciascun genitore (alternativamente) può astenersi dal lavoro per tutto il periodo della malattia del figlio di età non superiore ai tre anni
- Ciascun genitore (alternativamente) può astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 5 giorni all'anno per la malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

la normativa vieta il licenziamento della lavoratrice dal momento in cui comunica formalmente al datore di lavoro lo stato di gravidanza fino al compimento dell'anno di vita del bambino (cd. periodo di tutela).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (SEGUE):

Il divieto di licenziamento non è applicabile nei seguenti casi:

- colpa grave della lavoratrice (es. furto);
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- scadenza del contratto a termine;
- esito negativo del periodo di prova previsto dai contratti di lavoro dipendente.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (SEGUE):

- se il datore di lavoro ha licenziato la lavoratrice nel periodo in cui vige il divieto ed essendo a conoscenza dello stato di gravidanza: il licenziamento è NULLO (fuorché nei casi sopra citati)

▪

DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE

La lavoratrice può dimettersi anche durante il periodo di tutela. Per verificare la VOLONTARIETA' EFFETTIVA delle dimissioni, la normativa prevede un'apposita procedura per la convalida delle stesse.

Lavoro notturno (art. 53 d.lgs 151/2001)

- Divieto dalle ore 24 alle 6 per le donne in gravidanza e fino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- Facoltà di astenersi per:
 - 1) La lavoratrice madre (o lavoratore padre convivente) di 1 figlio di età inferiore a 3 anni;
 - 2) La lavoratrice/lavoratore unico genitore affidatario di 1 figlio convivente di età inferiore a 12 anni.