

La tutela della maternità.

Nozioni di legislazione sociale

9 maggio 2019

La rilevanza costituzionale

□ **Art. 3 Cost.**

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. **(uguaglianza formale)**

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”. **(uguaglianza sostanziale)**

La tutela del lavoro femminile

□ Art. 37 Cost.

“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 e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

- ✓ Al principio di parità si accompagna il *rilievo delle specifiche esigenze di protezione della lavoratrice, in relazione alla sua essenziale funzione materna e familiare*

La tutela della genitorialità

- **D.Lgs. 26 Marzo 2001, n. 151** *"Testo unico sulle norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"*

Si applica:

- **Ai lavoratori subordinati**
- **Alle lavoratrici autonome**
- **Alle libere professioniste**
- **Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata**
anche se con modalità diverse tra le tipologie di lavoratori.

Le tutele

Alcune norme riguardano la tutela del rapporto di lavoro della lavoratrice:

1. **divieto di licenziamento;** la lavoratrice madre non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza sino al compimento di un anno di età del bambino;
2. **esonero dal lavoro notturno** per la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni.

Altre norme riguardano la sospensione dal lavoro (o i permessi riconosciuti) in relazione all'evento genitorialità ed i relativi trattamenti economici.

1. Congedi di maternità (artt. 16 ss.)

Astensione obbligatoria

Divieto di adibire al lavoro le donne:

- ✓ **Durante i 2 mesi precedenti da data presunta del parto, salvo flessibilità (2+3; 1+4)**
- ✓ **Ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto**
- ✓ **Durante i 3 mesi dopo il parto**
- ✓ **Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto prematuro**
- ✓ **Nel caso di interruzione di gravidanza (dopo 180 gg.), per tutto il periodo del congedo.**

Il congedo di maternità spetta a:

- lavoratrici dipendenti del settore privato e pubblico;
- Lavoratrici disoccupate o sospese, secondo quanto previsto dall'articolo 24 del Testo Unico maternità/paternità (TU);
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti), secondo quanto previsto dall'articolo 62 del TU;
- lavoratrici a domicilio (articolo 61 del TU);
- lavoratrici LSU o APU (attività socialmente utili o di pubblica utilità dell'articolo 65 del TU);
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS e non pensionate (tenute però a versare il contributo con l'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità).

Astensione anticipata

L'Ispettorato del lavoro può disporre l'anticipazione del divieto al lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino ai 2 mesi precedenti al parto:

- **Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza**
- **Quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino**
- **Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni**

Congedo di paternità

Diritto all'astensione obbligatoria del padre lavoratore in caso di:

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

Congedo papà

Si tratta di un congedo speciale per i padri (lavoratori dipendenti) aggiuntivo al congedo di maternità, da godere entro e non oltre il quinto mese dalla nascita. Al padre spettano:

- **cinque giorni di congedo obbligatorio**, anche in via continuativa;
- **un giorno di congedo facoltativo**, condizionatamente alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità (l'attribuzione di questo congedo anticipa quindi il termine finale del congedo di maternità della madre).

→ *Questa misura, introdotta con la l. n. 92/2012, viene prorogata di anno in anno come misura straordinaria.*

2. Congedo parentale

Astensione facoltativa

Nei primi dodici anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. Il diritto di astenersi compete:

- **Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi**
- **Al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi**

Il periodo complessivo tra i due genitori non può superare i 10 mesi (che salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi). Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi

Congedo parentale su base oraria

- La Legge n. 228/2012, ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del **congedo su base oraria**.
- Il D.lgs. n. 80/2015, con una misura dapprima "sperimentale" e poi resa stabile, ha previsto che i genitori lavoratori dipendenti, *in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale*, possano fruire del **congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale**.

Congedo parentale e part-time

- Il decreto legislativo 25 giugno 2015, n. 81, ha previsto infine la possibilità per il lavoratore di chiedere per una sola volta la **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale**, al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante.
- La riduzione dell'orario non deve superare il 50%.

Le indennità legate al congedo

CONGEDO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

- La lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità pari all'**80% della retribuzione media globale giornaliera** calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo.

CONGEDO PARENTALE

- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera, entro i primi sei anni di età del bambino e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi** (e fino agli otto anni, ed oltre i sei mesi complessivi solo in caso di condizioni disagiate = se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione);
- **nessuna indennità** oltre i limiti temporali e di utilizzo previsti.

3. Riposi giornalieri

- Il datore di lavoro deve consentire alle **lavoratrici madri**, durante il primo anno di vita del bambino, **due ore di riposo, anche cumulabili** durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
- L'indennità relativa è pari alla retribuzione.

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore:

- Nel caso i cui i figli siano affidati al solo padre
- In alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga
- Nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (lavoratrice autonoma, libera professionista, etc.)

4. Congedo per malattia del figlio

- Entrambi genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro **durante la malattia del bambino di età non superiore ai 3 anni**
- Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto ad astenersi dal lavoro nel limite di **5 giorni lavorativi all'anno per malattia di ogni figlio tra i 3 e gli 8 anni di età**
- Non è prevista alcuna indennità (si tratta quindi di permessi non retribuiti, con l'eccezione del settore pubblico nel quale fino ai tre anni di età del bambino i primi trenta giorni di congedo sono pagati al 100%). Viene comunque garantita la **contribuzione figurativa**.

Adozioni e affidamenti

- **Le disposizioni in materia di astensione obbligatoria, facoltativa, malattie del bambino e riposi trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi e per affidamento dei minori**

La tutela delle lavoratrici autonome

- La legge n. 81/2017 ha introdotto una tutela – limitata però allo stretto periodo di assenza per maternità – anche per le lavoratrici autonome (non impegnate in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa):
 - a) Per quei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente, è prevista la **sospensione del rapporto, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a centocinquanta giorni per anno solare**, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente.
 - b) Previo consenso del committente, è prevista la **possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse**, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto.