

# Settore Studi, Documentazione e Ricerca

Sezione Legislativa

## Aggiornamento Legislativo

Giugno 2002

### SANITÀ

#### **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 1 marzo 2002, n.257**

Conferma delle autorizzazioni all'esercizio ed al funzionamento alle strutture residenziali e semiresidenziali psichiatriche ai sensi della DGR 351/2000. (Regione Lazio BU n. 12 del 30.04.2002).

#### **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 28 marzo 2002, n.381**

Decreto del Ministero della Sanità 18 maggio 2001, n. 279. Rete regionale per le malattie rare: criteri di individuazione dei centri di riferimento regionali per le malattie rare. Ricognizione. (Regione Lazio BU n. 13 del 10.05.2002).

(PER SCARICARE I TESTI NORMATIVI vedere sito: <http://www.regione.lazio.it/portale/e-government.jsp>)

#### **MINISTERO DELLA SALUTE**

##### **CIRCOLARE 5 marzo 2002, n.448**

Programma nazionale per la formazione continua - ECM.

(GU n. 110 del 13.05.2002)

#### **DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

##### **16 aprile 2002**

Linee guida sui criteri di priorità per l'accesso alle prestazioni diagnostiche e terapeutiche e sui tempi massimi di attesa. (GU n. 122 del 27-5-2002)

(PER SCARICARE I TESTI NORMATIVI vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

### MINORI

#### **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

##### **DECRETO 13 marzo 2002, n.89**

Regolamento concernente la disciplina del fondo di cui all'articolo 17, comma 2, della legge 3 agosto 1998, n. 269, in materia di interventi a favore dei minori vittime di abusi, a norma dell'articolo 80, comma 15, della legge 23 dicembre 2000, n. 388. (G.U. n.108 del 10.05.2002)

#### **MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

##### **DECRETO 17 maggio 2002**

Deducibilità delle spese di partecipazione alla gestione dei micro-asili e dei nidi nei luoghi di lavoro. (GU n. 122 del 27-5-2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

#### **LEGGE REGIONALE 22 aprile 2002, n.10**

Interventi a sostegno della famiglia per l'accesso alle opportunità educative nella scuola dell'infanzia. (Regione Lazio BU n. 14 del 20.05.2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.regione.lazio.it/portale/e-government.jsp>)

## RICERCA

### **MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

#### **DECRETO 11 marzo 2002**

Assegnazione ed erogazione dell'acconto del 7 per cento del cofinanziamento nazionale dell'iniziativa comunitaria EQUAL, ai sensi della legge n. 183/1987. (Decreto n. 6/2002).

(GU n. 113 del 16.05.2002)

(**PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito:** <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## POLITICHE SOCIALI

### **IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

#### **DECRETO 8 febbraio 2002 n. 115**

Ripartizione per settori di intervento delle risorse finanziarie affluenti il Fondo nazionale per le politiche sociali per l'anno 2002.

(G.U. n. 107 del 09.05.2002)

(**PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito:** <http://www.minwelfare.it/DecrMacroriparto.asp> oppure <http://www.ipzs.it/>)

### **MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**

#### **DECRETO 25 febbraio 2002, n.87**

Regolamento recante sgravi fiscali alle imprese che assumono lavoratori detenuti.

(G.U. n.107 del 09.05.2002)

### **MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**

#### **DECRETO 9 novembre 2001**

Sgravi contributivi a favore delle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e alle persone condannate e internate ammesse al lavoro all'esterno.

(GU n. 119 del 23-5-2002)

#### **DECRETO-LEGGE 22 maggio 2002, n.97**

Misure urgenti per assicurare ospitalità temporanea e protezione ad alcuni palestinesi.

(GU n. 118 del 22-5-2002)

#### **ERRATA-CORRIGE**

**Comunicato relativo al decreto 14 febbraio 2002 del Ministro dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro della salute recante:**

"Attuazione dell'art. 23, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di vigilanza sull'applicazione della legislazione sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro". (Decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 61 del 13 marzo 2002). (GU n. 111 del 14.05.2002)

(**PER SCARICARE I TESTI NORMATIVI vedere sito:** <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

### **COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA**

#### **DELIBERAZIONE 14 febbraio 2002**

Criteri e indirizzi su incentivi all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego. (Deliberazione n. 5/2002).

(GU n. 117 del 21.05.2002)

(**PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito:** <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## OBIEZIONE DI COSCIENZA

### **DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 19 aprile 2002**

Definizione, per l'anno 2002, del programma di verifiche volte ad accertare la consistenza e le modalità della prestazione del servizio da parte degli obiettori di coscienza ed il rispetto dei progetti d'impiego e delle convenzioni con le amministrazioni dello Stato, gli enti e le organizzazioni che impiegano gli obiettori medesimi, emanato ai sensi dell'art. 8, comma 2, lettera d) della legge 8 luglio 1998, n. 230. (GU n. 107 del 9-5-2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## SERVIZIO CIVILE

### **DECRETO LEGISLATIVO 5 aprile 2002, n.77**

Disciplina del Servizio civile nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64. (G.U. n.99 del 29.04.2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## DISPENSA FERMA DI LEVA

### **MINISTERO DELLA DIFESA**

#### **DECRETO 19 marzo 2002**

Criteri per l'individuazione dei livelli di reddito e degli altri elementi obiettivi utili per il riconoscimento dei titoli previsti per la concessione della dispensa dalla ferma di leva.

(G.U. n.100 del 30.04.2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## PRIVACY

### **GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

#### **DELIBERAZIONE 10 aprile 2002**

Codici di deontologia e di buona condotta relativi ai trattamenti di dati personali effettuati da fornitori di servizi di comunicazione e informazione offerti per via telematica; necessari per finalità previdenziali o per la gestione del rapporto di lavoro; effettuati a fini di invio di materiale pubblicitario; a fini di informazione commerciale; nell'ambito di sistemi informativi di cui sono titolari soggetti privati, utilizzati a fini di concessione di crediti al consumo; provenienti da archivi, registri, elenchi, atti o documenti tenuti da soggetti pubblici; effettuati con strumenti automatizzati di rilevazione di immagini. (Deliberazione n. 2).

(G.U. n.106 del 08.05.2002)

(PER SCARICARE IL TESTO NORMATIVO vedere sito: <http://www.ipzs.it/> oppure <http://www.comune.jesi.an.it/>)

## AGENDA BANDI EUROPEI

### **BANDI CON SCADENZA**

#### **Socrates, Leonardo da Vinci e Gioventù.**

Invito a presentare azioni congiunte. (scadenza 30 giugno 2002)

(GUCE del 18.09.2001 C 261 )

(per ulteriori informazioni:

[www.opportunitaeuropa.it](http://www.opportunitaeuropa.it) )

(sito ufficiale:

[http://europa.eu.int/comm/education/jointact\\_it.html](http://europa.eu.int/comm/education/jointact_it.html) )

#### **Lotta contro il traffico di droga**

Azioni preparatorie per un nuovo programma.

(scadenza 30 giugno 2002)

(GUCE del 01.03.2002 C 54/12 )

(per ulteriori informazioni:

[www.opportunitaeuropa.it](http://www.opportunitaeuropa.it) )

#### **Scambi contro l'emarginazione**

Invito VP/2002/010. (scadenza 5 luglio 2002)

(GUCE del 23.04.2002 C 98)

(per ulteriori informazioni:

[www.opportunitaeuropa.it](http://www.opportunitaeuropa.it) )

(sito ufficiale:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/calls\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/calls_en.htm))

### **Reti contro la povertà**

Invito VP/2002/008. (scadenza 17 luglio 2002)

(GUCE del 23.04.2002 C 98)

(per ulteriori informazioni:

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/calls\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/calls_en.htm))

### **Lotta contro il razzismo**

Invito a presentare proposte. (scadenza 29 luglio 2002)

(GUCE del 30.04.2002 C 103)

(per ulteriori informazioni :

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale:

[http://europa.eu.int/comm/europeaid/index\\_it.htm](http://europa.eu.int/comm/europeaid/index_it.htm))

### **Prevenzione della tortura (scadenza 29 luglio 2002)**

Invito a presentare proposte.

(GUCE del 27.04.2002 C 102)

(per ulteriori informazioni :

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale:

[http://europa.eu.int/comm/europeaid/index\\_it.htm](http://europa.eu.int/comm/europeaid/index_it.htm))

### **Promozione della giustizia internazionale**

Invito a presentare proposte. (scadenza 29 luglio 2002)

(GUCE del 30.04.2002 C 103)

(per ulteriori informazioni:

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale :

[http://europa.eu.int/comm/europeaid/tender/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/europeaid/tender/index_en.htm))

### **Sostegno all'abolizione della pena di morte (scadenza 29 luglio 2002)**

Invito a presentare proposte. (GUCE del 30.04.2002 C 103)

(per ulteriori informazioni:

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale:

[http://europa.eu.int/comm/europeaid/index\\_it.htm](http://europa.eu.int/comm/europeaid/index_it.htm));

### **Misure innovative FSE**

Sviluppare strategie locali per l'occupazione.

(scadenza 31 gennaio 2003)

(GUCE del 31.10.2001 C 306/21)

(per ulteriori informazioni:

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale:

[http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp\\_2001\\_017/library](http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp_2001_017/library))

### **Misure di accompagnamento GIOVENTU' azione 5. (scadenza 1 ottobre 2002)**

Cooperazione, formazione su larga scala.

(GUCE del 16.05.2002 C 115)

(per ulteriori informazioni :

[www.oppportunitaeuropa.it](http://www.oppportunitaeuropa.it))

(sito ufficiale: <http://www.gioventu.it>);

## ***Note Giuridiche***

### **SULLA TUTELA DELLA MATERNITA' NEL POSTO DI LAVORO**

#### **PREMESSA**

Nella nostra nazione, l'occupazione femminile, ha raggiunto livelli considerevoli ed è in costante aumento, sono più di 7 milioni le donne lavoratrici e, da stime approssimative, sembra che il rapporto gravidanza – lavoro, interessi annualmente il 2 – 3 % di esse. Il rapporto intercorrente tra maternità e lavoro è, dunque, di grande rilevanza sociale e sanitaria.

La disciplina giuridico – previdenziale del lavoro femminile è progettata verso una direzione fortemente paritaria e da una marcata esigenza di

tutela. La materia è raccolta nel **Dlgs 26 marzo 2001 n. 151**, “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” e nella **Legge 8 marzo 2000 n. 53**, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”, con la quale si è dato attuazione alla Direttiva Cee 96/34, sui congedi parentali, nonché la **Legge 30 dicembre 1971 n. 1204**, “Tutela delle

lavoratrici madri”, che risultava essere, tra i migliori dispositivi normativi in materia, presenti in Europa. I provvedimenti legislativi in oggetto, che rappresentano una tutela forte ed esaustiva, della donna lavoratrice e madre, sono stati il frutto di una elaborazione legislativa e giurisprudenziale che ha radici antiche nella nostra nazione. Oggetto di questa nota, rivolta esclusivamente alla tutela giuridica della **lavoratrice madre**, nella prima parte, sarà l’esposizione dell’evoluzione storico – legislativa della tutela, nella seconda, verranno illustrati i principi generali applicativi della stessa.

## **NORMATIVA**

### **Normativa Internazionale**

A livello internazionale, la disciplina relativa alla tutela della lavoratrice madre, origina da provvedimenti adottati dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), con la forma giuridica delle **convenzioni** e delle **raccomandazioni**. Gli obiettivi delle norme internazionali sono diretti alla tutela della lavoratrice in quanto donna, e consistono nella regolamentazione del lavoro notturno e nel divieto assoluto per il lavoro sotterraneo in miniera. La tutela in oggetto, è contenuta nella **Convenzione n. 3 del 1919** (anno di istituzione dell’ILO); tale dispositivo, ratificato da ventotto paesi, tra cui l’Italia, si applica a tutte le lavoratrici del settore industriale, commerciale ad eccezione di quelli ove risultano impiegati solo i membri della stessa famiglia, successivamente a seguito della raccomandazione n. 12, la tutela fu estesa alle lavoratrici dell’agricoltura. Nel 1952, in relazione all’emanazione della **convenzione n. 103** che revisiona il testo del 1919, le norme protettive furono estese alle lavoratrici domestiche in particolare, in generale alle donne addette a lavori non industriali.

### **Normativa Europea**

In relazione alla tutela della donna lavoratrice in stato di gravidanza, l’impegno a livello europeo incomincia con la direttiva **92/85/Cee** “concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti puerpere o in periodo di allattamento”, in consequenzialità logica ai sensi della decima **direttiva n. 391 del 12/06/1989** “attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro” di cui l’art. 15, sancisce che, i lavoratori particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano.

Singolare, notare che la direttiva 92/85/Cee è, risultata meno restrittiva in relazione ai provvedimenti di tutela vigenti nella maggior parte degli stati membri, in sostanza, la normativa in oggetto nasce già di per sé obsoleta, in quanto la sua attenzione riguarda esclusivamente la tutela della lavoratrice oramai in gravidanza (congedo di maternità), ignorando la tutela della salute riproduttiva in senso lato, soprattutto in considerazione alla legislazione italiana, senza alcun dubbio tra le più sviluppate dal punto di vista della protezione della lavoratrice madre in Europa (nella nostra nazione, il dibattito parlamentare sulla necessità della tutela del lavoro femminile era già presente da oltre tre lustri, prima della Convenzione dell’ILO del 1919, in sede di discussione della Legge n. 242/1902, sulla tutela del lavoratore). Tuttavia, è doveroso chiarire che, il recepimento di una direttiva comunitaria, non determina alcun abbassamento delle garanzie conquistate dallo stato membro. La direttiva 92/85/Cee, prevede in sole **quattordici settimane** la durata del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, beneficiari diretti della direttiva in oggetto risultano solo il Portogallo e i Paesi Bassi, dove il congedo di maternità è fissato a dodici settimane; evidente, la differenza con la legislazione italiana, la quale, verrà illustrata in seguito, nell’esposizione dei principi generali della normativa. In relazione alla garanzia del posto di lavoro, la direttiva comunitaria prevede il **divieto di licenziamento** dall’inizio della gravidanza fino al termine del congedo di maternità, mentre la normativa italiana garantisce questo diritto fino al compimento di un anno di età del bambino. In riferimento alla tutela della lavoratrice gestante, negli art. 3 e 6 della Dir. 92/85/Cee, si trovano indicate le condizioni di lavoro e/o ambientali sfavorevoli alla stessa. La direttiva comunitaria in oggetto, impone al datore di lavoro, che in presenza di lavoratrici gestanti o in allattamento, nei lavori nei quali si è accertato il rischio, le condizioni e l’orario di lavoro devono essere modificati temporaneamente e se ciò non fosse possibile, adibite ad altre mansioni, nel caso in cui anche tale possibilità risulti preclusa, la lavoratrice è dispensata, dalla prestazione lavorativa per tutta la durata del periodo nel quale l’eventuale esposizione a quel rischio specifico risulti pregiudizievole per la sua salute e sicurezza.

### **Normativa nazionale**

In Italia, la legislazione a tutela delle lavoratrici madri ha le sue radici **nell’articolo 37 della Costituzione**, il quale, oltre a riconoscere alle

donne pari diritti e pari retribuzione rispetto agli uomini stabilisce che “Le condizioni di lavoro (della donna) devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale ed adeguata protezione”, tutela, quindi, a rilevanza costituzionale. Il dettato costituzionale, ha determinando unitamente alle disposizioni internazionali, la promulgazione di una notevole produzione normativa specifica in materia di tutela della gravidanza e ambiente di lavoro. Al riguardo è interessante notare, che la sensibilità del legislatore per il problema, si avverte anche in provvedimenti legislativi con finalità diverse ed in alcuni casi, totalmente opposte alla tutela della gravidanza stessa, ad esempio l’art. 17 della Legge n. 194/1978 “Norme per la tutela della maternità e sull’interruzione volontaria della gravidanza” sancisce che “chiunque cagiona ad una donna per colpa l’interruzione della gravidanza è punito con la reclusione da tre mesi a due anni” e che “se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro la pena è aumentata”. La Legge n. 104 del 05.02.1992 “Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate”, nell’ambito degli interventi per la prevenzione e la diagnosi precoce delle minorazioni, indica “l’individuazione e la rimozione negli ambienti di vita e di lavoro, dei fattori di rischio che possono determinare malformazioni congenite e patologiche invalidanti”

La disciplina speciale, relativa alla tutela della lavoratrice madre oggi è la seguente:

**Legge del 26.08.1950 n. 860**, “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”, le cui disposizioni devono essere considerate oggi in vigore per le parti che risultano compatibili con le normative vigenti.

**Legge del 30.12.1971 n. 1204**, la quale pur essendo rubricata “**Tutela delle lavoratrici madri**”, prendeva in considerazione anche gli interessi del bambino e il rapporto tra genitori e figlio; la stessa è stata attualmente abrogata di cui all’art. 86 comma 2, lettera a, dal Dlgs n. 151 del 26.03.2001.

**Il Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, (regolamento di esecuzione della L. 1024/71)**. Il decreto in oggetto, rimane in vigore fino alla data di emanazione del regolamento di attuazione del **Testo Unico D.lgs 151/2001**. Le disposizioni del regolamento di esecuzione D.P.R. 1026 che fanno riferimento alla disciplina della **L. 1024/1971** sono da intendersi riferite alle corrispondenti

disposizioni contenute nel **D.lgs 151/2001** (art. 87 del testo unico).

In questa sede, analizzeremo alcuni principi generali, specificatamente rivolti alla donna lavoratrice e madre:

**Divieto di licenziamento**: il divieto di licenziamento (art. 2, L. 1024/1971) si applica dall’inizio della gestazione fino a tre mesi dopo il parto, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Lo scopo del divieto è quello di assicurare la tranquillità economica e psicologica necessaria ad un normale svolgimento fisiologico della gestazione e dell’allattamento. Il divieto, si applica anche in caso di adozione o affidamento, fino ad un anno dall’ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità (art. 54, comma 9 del testo unico). Nel caso in cui, il bambino sia nato morto o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento continua ad operare per tutta la durata dell’interdizione stessa. Se invece, la donna non riconosce il figlio o lo ha abbandonato appena nato, il divieto opera solo sino a tre mesi dopo il parto.

**Astensione obbligatoria dal lavoro**: indipendentemente dalla mansioni svolte e dal settore produttivo di appartenenza, la lavoratrice in base alla previsione (art. 4, L. 1024/71 in riferimento all’art. 16 T.U.) non può essere adibita al lavoro:

- a) durante i primi due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto.

I primi due mesi di congedo si calcolano a ritroso dalla data presunta del parto, ovvero, secondo le nozioni della medicina e la determinazione del sanitario certificante. Trovandoci in presenza di una presunzione legale assoluta, i due mesi antecedenti l’evento sono suscettibili di estensione o riduzione a seconda che la data del lieto evento, ricada in un momento posteriore o anteriore rispetto a quella presunta ( Cassazione, sezione lavoro, n. 11337 del 25 ottobre 1991), i tre mesi successivi al parto si calcolano dal giorno successivo alla sua data effettiva, secondo il calendario. Esempio: ipotizzando che la data effettiva del parto sia il 15 agosto, il periodo di astensione avrà come data di inizio il 16 agosto e come termine il giorno 15 settembre. Con la legge n. 903/77, l’istituto in oggetto, è stato esteso alle lavoratrici che adottano o che ottengono in affidamento preadottivo un bambino di età inferiore ai sei anni, per i tre mesi successivi

all'inserimento dello stesso nella famiglia. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

**Astensione facoltativa dal lavoro:** alla lavoratrice madre è concessa, la facoltà di astenersi dal lavoro per ulteriori sei mesi (art. 7, L. 1024/71), dopo la fruizione del congedo obbligatorio, in modo continuativo, nel corso del primo anno di vita della bambino, durante i quali l'ente assicuratore di malattia corrisponde un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione, per usufruirne la lavoratrice deve semplicemente comunicare al datore di lavoro e all'istituto assicuratore la sua intenzione di avvalersi di questo diritto, specificando il periodo. Inoltre, ai sensi dell'art. 8 del regolamento di esecuzione DPR 1026/76, il periodo di astensione facoltativo dal lavoro può essere frazionato. A seguito, dell'entrata in vigore della legge 53/2000 e del testo unico D.lgs 151/2001, la vigente disciplina in materia di congedi parentali è stata soggetta ad ampliamento e rimodulazione, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, per ogni bambino, nei primi **otto anni di vita**, per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, non eccedente il limite di dieci mesi (art. 32 del testo unico). Come ultima ipotesi, di assenza dal lavoro assicurata alle lavoratrici madri, è quella prevista dall'art. 10 della L. 1024/71, regolamentata in modo dettagliato nel regolamento di esecuzione, relativa ai periodi di riposo noti come "riposi di allattamento", i quali ad oggi, non corrispondono soltanto all'allattamento del neonato ma a qualsiasi forma di assistenza del bambino e solitamente sono in numero di due (uno quando l'orario non supera le sei ore), ciascuno di un ora e possono essere cumulati nel corso della giornata, inoltre ai fini della loro fruizione la lavoratrice ha diritto ad allontanarsi dall'azienda, salvo nei casi in cui nei locali di lavoro sia stata allestita la camera di allattamento, in questo caso il permesso viene ridotto a mezzora.

**Divieto d'impiego in lavori pregiudizievoli ed astensione anticipata dal lavoro:** l'art. 3 comma 1 della L. 1204/71, sancisce che, è fatto divieto al datore di lavoro "adibire al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto". Il divieto, scatta dall'inizio della gravidanza, l'obbligo per il datore di lavoro sorge dal momento della presentazione, da parte della lavoratrice, del certificato medico, attestante lo stato di gestazione. Per divieto, la legge intende qualunque "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" (art. 5 comma 1 DPR 1026/76), i lavori pericolosi, faticosi e insalubri sono elencati nell'art. 5 del DPR 1026/76, dato che, le sfavorevoli condizioni di lavoro e/o ambientali possono sussistere anche se non espressamente previste in questo elenco, l'ispettorato del lavoro può comunque disporre che, la lavoratrice sia adibita ad altre mansioni, la quale pur se adibita a mansioni di livello inferiore, conserva la medesima retribuzione. Lo spostamento di mansioni si applica a tutte le lavoratrici, ad esclusione delle lavoratrici a domicilio e di quelle addette ai servizi domestici e familiari. Nel caso in cui lo spostamento risulti impossibile, o che si creino gravi complicazioni nella gestazione, può essere disposta, previo accertamento medico, l'inibizione dall'attività lavorativa della donna, per il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino a due mesi prima del parto (periodo di astensione obbligatoria dal lavoro).

***Legge del 09.12.1977 n. 903***, "Sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", normazione di grande rilevanza, in quanto in relazione alla legge n. 151/1975 di riforma del diritto di famiglia, pone l'accento sull'esigenza di una partecipazione di entrambi i genitori alla cura e all'educazione dei figli, non solo naturali ma anche adottivi. Inoltre, l'art. 1 della legge 903, riproposto dall'art. 3 del testo unico (d.lgs 151/01), vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto attiene l'accesso al lavoro. Con l'espressione "accesso al lavoro" si intende sia il rapporto già costituito che quello da costituire. Il divieto in oggetto, si riferisce alla discriminazione diretta, attuata attraverso il riferimento allo stato di gravidanza, oltre che allo stato matrimoniale o di famiglia ( art. 1, comma 2, punto 1, della legge 903, ovvero art. 3, comma 1, del testo unico). Il provvedimento in questione, stabilisce il divieto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alla ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non hanno l'obbligo della prestazione di lavoro notturno : **1)** la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; **2)** la lavoratrice o il lavoratore, che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

***Legge del 29.12.1987 n. 546***, prevede la corresponsione di un'indennità economica in favore delle lavoratrici autonome per i periodi di

gravidanza e puerperio, e la **legge del 11.12.1990 n. 379**, ha esteso la medesima indennità alle libere professioniste.

**Il Decreto legislativo del 25.11.1996 n. 645**, di recepimento della direttiva **92/85/Cee** “concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o nel periodo di allattamento”, la tutela relativa alla sicurezza delle condizioni di lavoro è circoscritta fino a sette mesi dopo il parto. Da rilevare, che il legislatore ha recepito solo parzialmente la direttiva comunitaria in quanto questa ha fornito un livello di tutela inferiore di quello approntato nel nostro diritto interno.

**Legge del 08.03.2000 n. 53**, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e della formazione per il coordinamento dei tempi delle città”. Particolarmente interessante, la disposizione relativa all’art. 12, in materia di flessibilità dell’astensione obbligatoria nel periodo di gestazione e puerperio della donna lavoratrice, l’articolo in oggetto ha introdotto la facoltà di utilizzare in forma flessibile il periodo dell’interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all’art. 4 lettera a) della Legge n. 1204/71, posticipando di un mese l’astensione prima del parto al periodo successivo al parto, previo parere favorevole dello specialista ginecologo unitamente a quello del medico competente, qualora la donna sia esposta a rischi lavorativi per i quali la normativa vigente prevede l’obbligo di sorveglianza sanitaria.

**Decreto legislativo del 26.03.2001 n. 151**, “**Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53**”. Come si evince dal titolo, tale provvedimento legislativo integra e coordina le norme di tutela della donna lavoratrice fin qui segnalate. In riferimento al testo unico in oggetto, riveste particolare interesse, la tutela specifica per le madri lavoratrici straniere non comunitarie.

**Tutela delle donne lavoratrici e madri straniere non comunitarie:**

Alle lavoratrici straniere non comunitarie, regolarmente soggiornanti in Italia, e alle loro famiglie è garantita parità di trattamento e piena uguaglianza dei diritti rispetto alle lavoratrici italiane, in base all’art. 2, comma 3, del D.lgs n. 286/1998 “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”. Alle lavoratrici straniere stagionali, considerando la

durata limitata dei contratti, si applicano oltre che le forme di previdenza per invalidità, vecchiaia e superstiti, gli infortuni sul lavoro e la malattia, anche l’assicurazione di maternità (art. 25, comma 1, del D.lgs 286/98 e art. 59, comma 3, del testo unico). Ai fini dell’esercizio del congedo parentale, non è richiesta la presenza in Italia dei figli infraottenni, in questo caso la lavoratrice e/o il lavoratore padre potranno beneficiare del congedo, recandosi, per il periodo stabilito dalla legge, nel paese d’origine. Il medesimo principio, può essere fatto valere nei casi in cui i figli infraottenni (casi estremamente rari) sono presenti nel territorio italiano in modo irregolare. Per quanto riguarda il diritto all’assistenza sanitaria le cittadine straniere non comunitarie, indipendentemente dall’esistenza di un rapporto di lavoro, subordinato od autonomo o iscritte nelle liste di collocamento oppure che sono regolarmente soggiornanti in Italia per motivi familiari, per asilo politico o umanitario, per attesa di adozione o affidamento o per acquisto della cittadinanza italiana, sono obbligatoriamente iscritte al Servizio sanitario nazionale a parità di trattamento e di uguaglianza di diritti e doveri con le cittadine italiane ( art. 2. Comma 3, del D.lgs 286/98).La medesima regolamentazione, è applicabile alle straniere regolarmente soggiornanti in Italia, con permessi di soggiorno superiori a tre mesi (nei confronti delle quali non vige l’obbligo di iscrizione al SSN), previa stipula di apposita assicurazione o iscrizioni facoltativa al Servizio sanitario nazionale. Alle cittadine straniere non comunitarie, presenti in Italia in posizione irregolare, è garantita dalle strutture pubbliche e private accreditate la **tutela sociale della gravidanza e della maternità**, sempre a parità di trattamento con le cittadine italiane (art. 35, comma 3, lettera a, del D.lgs 286/98). La prescrizione e la registrazione sono effettuate utilizzando un codice regionale formato dalla sigla **Stp** (straniero temporaneamente presente), inoltre, l’accesso alle strutture sanitarie della straniera non in regola, non comporta alcuna segnalazione all’autorità, salvo i casi in cui sia obbligatorio il referto. E’ vietata, l’espulsione della donna in stato di gravidanza e/o nei sei mesi successivi alla nascita del figlio cui provvedono, nonché del marito convivente (art. 19, comma 2, lettera d, del D.lgs 286/98); a tali persone viene rilasciato un permesso di soggiorno per cure mediche di durata commisurata alle necessità indicate nella prescrizione medica.

## FONTI DOCUMENTALI

Gambetti, Persechino, Riservato, De Sio, Ianattone, Sansone, Cherubini, Monà, Tria, Tomei. *“Tutela della lavoratrice madre”*, in *Difesa Sociale* nov. – dic. 2001 n. 6, pp. 89 – 101. Bibliografia pp. 102 – 104.

\*Lebra, Franzin, Picchio (coordinatore). *“Maternità e paternità nel lavoro” – Guida pratica – Inas – Cisl Coordinamento nazionale donne Cisl*, Edizioni Lavoro Roma, 2001.

\*Inas Cisl, Appendice normativa e modulistica *“Maternità e paternità nel lavoro”*, Edizioni Lavoro Roma, ottobre 2001.

## FONTI NORMATIVE

### TUTELA SPECIFICA:

Art. 37 Cost.

**(Reperibile nel sito: <http://www.cortecostituzionale.it/>)**

LEGGE 26.08.1950 N. 860;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm))**

LEGGE 30.12.1971 N. 1204;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm) oppure <http://www.ispesl.it/>)**

D.P.R. 25.11.1976 N. 1026;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm) oppure <http://www.ispesl.it/>)**

LEGGE 09.12.1977 N. 903;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm));**

LEGGE 29.12.1987 N. 546;

LEGGE del 11.12.1990 n. 379;

**(Reperibile nel sito: <http://www.lavorodonna.net/index.asp>);**

DECRETO LEGISLATIVO N.645/96;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm))**

LEGGE 08.03.2000 N. 53;

**(Reperibile nel sito: <http://www.donnadove.it/donne/donnadove.nsf/frameset2.htm>);**

DECRETO LEGISLATIVO 25.11.1996 N. 645 di recepimento della DIR. 92/85/CEE;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm));**

DECRETO LEGISLATIVO 26.03.2001 N. 151 **(Reperibile nel sito: <http://gazzette.comune.jesi.an.it/index.html>)**

**oppure <http://inas.cisl.it/index.htm> oppure <http://www.cisl.it/coord.donne/default.htm>**

DIRETTIVA 92/85/CEE;

DIRETTIVA 96/34/CEE;

DIRETTIVA CEE N. 391 12.06.1989 ART. 15;

**(Reperibili nel sito: [http://europa.eu.int/eur-lex/it/search/search\\_lif.html](http://europa.eu.int/eur-lex/it/search/search_lif.html))**

ILO ( ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO);

CONVENZIONE N. 3 DEL 1919 (ILO);

CONVENZIONE N. 103 DEL 1952 REVISIONE DEL TESTO DI CUI SOPRA (ILO);

**(Reperibili nel sito: <http://www.ilo.org/public/italian/region/eurpro/rome/index.htm>)**

---

DECRETO LEGISLATIVO del 25.07.1998 n. 286

**(Reperibile nel sito: <http://www.minwelfare.it/menu/leggi.asp>)**

DECRETO LEGISLATIVO 626/94;

**(Reperibile nel sito: [http://www.frareg.com/news\\_i.htm](http://www.frareg.com/news_i.htm))**

LEGGE DEL 22.05. 1978 N. 194 ART. 17

**(Reperibile nel sito: <http://guide.supereva.it/diritto/>)**

LEGGE 05.02.1992 N.104;

**(Reperibile nel sito: <http://www.minwelfare.it/main/AreaHandicap/han-normative.asp>)**

---

**\*\* Si ringraziano i colleghi del Settore Comunicazione della Caritas Diocesana di Roma per aver fornito parte delle fonti documentali.**