

La maternità in pillole

I parte

Da questa settimana - e per le prossime - cercheremo di analizzare la disciplina della maternità collegata al mondo del lavoro. Approfondiremo la materia dei congedi, dei riposi e dei permessi previsti dalla normativa nazionale.

La legge di riferimento è il Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 dal titolo: "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità". La specifica relativa anche alla paternità è importante per capire che anche il padre ha dei diritti per la cura del neonato al pari della madre. Inoltre, il disposto normativo fa riferimento non soltanto ai figli naturali ma anche a quelli adottivi o in affidamento, nonché al sostegno economico previsto per la famiglia.

Prima di entrare nel merito della normativa è bene chiarire che, in via generale, non è ammessa qualsivoglia discriminazione, in ambito lavorativo, fondata sullo stato matrimoniale o sullo stato di gravidanza della lavoratrice/tore.

Esaminiamo ora la normativa, iniziando dalla tutela della salute della lavoratrice. Durante il periodo di gravidanza e nei sette mesi di età del figlio, è vietato adibire la lavoratrice a determinate tipologie di lavori che sono considerati – dall'allegato "A" al Testo Unico - come pericolosi, faticosi ed insalubri.

Tra quelli più in uso, è inibito alla lavoratrice il trasporto ed il sollevamento di pesi; i lavori di manovalanza pesante; i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti e quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi; i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse; i lavori che comportano uno stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante; i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione ed i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche.

Questi divieti sono stati previsti al fine di assicurare alla madre - ed indirettamente al nascituro - condizioni di lavoro sicure e rispondenti alle particolari esigenze della delicata condizione di vita.

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

In relazione ai divieti evidenziati, il datore di lavoro deve provvedere allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni. Spostamento che deve avvenire anche se le attività lavorative non rientrano in quelle menzionate ma sono accertate, come insalubri, dagli organi ispettivi del Ministero del Lavoro.

In caso della mancanza di mansioni equivalenti, la lavoratrice potrà essere, temporaneamente, assegnata anche a mansioni inferiori a quelle abituali conservando, però, la retribuzione. In caso di impossibilità al conferimento di altra mansione, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può predisporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo di gravidanza e per i sette mesi successivi.

Altro divieto per la lavoratrice, dall'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno del bambino, è l'adibizione di quest'ultima ad attività lavorative notturne che sono collocate nella fascia oraria che intercorre tra le 24 e le 6.

Inoltre, la lavoratrice nelle condizioni sopra evidenziate, non ha l'obbligo di prestare lavoro notturno nei casi in cui: abbia un figlio minore di 3 anni (vale anche per il padre convivente); sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; abbia, a proprio carico, un soggetto disabile.

Una volta terminato il congedo previsto dalla legge, la lavoratrice ha diritto di rientrare nel medesimo posto di lavoro al quale era adibita prima dell'inizio della gravidanza, presso la stessa unità produttiva o, al massimo, in altra ubicata nel medesimo Comune. In alternativa, deve essere adibita, almeno, a mansioni equivalenti.

Altra considerazione importante, relativamente alla tutela della maternità e della paternità sui luoghi di lavoro, è il divieto di licenziamento nel periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno del bambino. L'obbligo sussiste anche se il datore di lavoro non è ancora a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice. Il divieto di licenziamento non è assoluto, in quanto è possibile licenziare una lavoratrice o un lavoratore rientrante nei periodi sopra menzionati, ma solo per giusta causa, per scadenza del contratto, per cessazione dell'attività aziendale o per esito negativo della prova.

Anche per le dimissioni volontarie da parte del lavoratore ci sono dei vincoli. Infatti, nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento, le dimissioni presentate volontariamente, al proprio datore di lavoro, non bastano per far cessare il rapporto di lavoro. Occorre che queste siano convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

(*) *Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza*

Come anticipato all'inizio dell'articolo, tutte queste disposizioni vigono sia in caso di figli naturali che in caso di adozione o affidamento.

La prossima settimana inizieremo la trattazione dei congedi di maternità e paternità.

Roberto Camera