

# Mamme e lavoro, quali diritti?

*Se una gestante lavora, è importante che si informi, oltre che sulla propria salute nei nove mesi, anche sui diritti che la normativa italiana le garantisce nella sua condizione particolare di futura mamma. Nel nostro Paese la legislazione a tutela della maternità è molto avanzata, e permette alla donna di proteggere la propria salute e quella del nascituro, esentando chi è in attesa di un bambino dai lavori che potrebbero pregiudicarla e concedendo a chi è in gravidanza permessi retribuiti per esami e visite mediche prenatali. Il congedo di maternità dura cinque mesi, ed è caratterizzato da flessibilità e possibilità di estensione favorevoli alla gestante. Anche il trattamento economico è vantaggioso, e la neomamma ha la garanzia di ritornare al lavoro con le stesse mansioni e nella stessa unità produttiva che aveva lasciato*



A cura di  
**Matteo Sovera**,  
Avvocato presso  
lo Studio Legale  
Morvillo Sovera  
Associati, Milano

**L**a gravidanza non pone soltanto domande e dubbi sulla salute. Per le donne che lavorano, impone anche di conoscere quali siano i diritti e le tutele che la Legge garantisce loro in questo particolare momento, in cui la priorità va alla nuova vita in arrivo, destinata a cambiare radicalmente, prima della nascita e subito dopo, il loro rapporto con l'attività svolta.

## La lunga strada delle donne

I diritti di cui godono oggi le madri lavoratrici costituiscono il frutto di movimenti femminili sorti sul finire dell'Ottocento in tutti i Paesi industrializzati. In Italia, la prima legge di tutela del lavoro femminile operaio risale al 1902 e, per quanto concerne la maternità, si limitava ad introdurre il divieto di adibire le puerpere al lavoro nel primo mese dopo il parto, senza alcuna retribuzione. Bisognerà attendere il secondo dopoguerra per un importante passo in avanti nella protezione delle gestanti impegnate







in attività lavorative. Con la Legge n. 860 del 1950, giudicata all'epoca tra le più avanzate in Europa, la salvaguardia della salute delle madri si avvicinò all'attuale situazione normativa, contenuta nel Testo Unico 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche (reperibile all'indirizzo [www.normattiva.it](http://www.normattiva.it)), che peraltro fa salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi o da altre normative.

### Salute sempre tutelata

La disciplina contenuta nel Testo Unico è molto diffusa e completa: si tratta di 88 articoli e di alcuni allegati. Dopo una serie di disposizioni di carattere generale, il decreto legislativo si occupa, innanzitutto, della "tutela della salute della lavoratrice", prescrivendo misure da adottarsi "durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio", nonché fino ai sette mesi

d'età del bambino in adozione o in affidamento. La normativa, in sostanza, indica tutta una serie di lavori ritenuti pericolosi, faticosi e insalubri, ai quali la lavoratrice non può essere adibita nel periodo sopra indicato, ragione per cui deve essere impiegata in altre mansioni, conservando però retribuzione e qualifica originarie. Quanto al lavoro notturno (dalle ore 24 alle 6), la legge lo vieta dal momento in cui viene accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La Legge 151, all'articolo 6, considera la necessità, che è la missione di ASM da oltre trent'anni, di eseguire visite ostetrico-ginecologiche ed esami finalizzati al controllo del buon andamento della gestazione e alla prevenzione del rischio riproduttivo. Le future mamme, a tale scopo, "hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro". Per fruire di tali permessi, le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro una apposita richiesta, e successivamente esibire la documentazione che attesti la data e l'orario di esecuzione degli esami (articolo 14).

### Congedo materno flessibile

Il Testo Unico disciplina poi, all'articolo 16, il "congedo di maternità" e cioè l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice, che interessa i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi alla nascita del bambino. Tale congedo, al quale la dipendente può accedere presentando un certificato di gravidanza che indichi la data presunta del parto, prevede altresì



forme di flessibilità a favore della donna che sta per divenire madre. Infatti, se il parto avviene dopo la data presunta, il congedo di maternità si estende al periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto. Viceversa, nel caso in cui il nascituro veda la luce in anticipo rispetto al previsto, i giorni di congedo non goduti nel periodo fra la data effettiva e quella presunta del parto vengono recuperati aggiungendoli al periodo di astensione successivo alla nascita del bambino. E i nati prematuri? A questo proposito, la Corte costituzionale, con una sentenza dell'aprile 2011, ha statuito che, in caso di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria, l'inizio del congedo di maternità *postpartum* decorra dall'ingresso del neonato nella casa familiare, unico momento certo per stabilire tra madre e figlio quella comunione di vita che l'immediato ricovero del bambino prematuro in ospedale non ha consentito.

Un'ulteriore tutela a favore della futura mamma consiste nell'astensione obbligatoria dal lavoro anticipata a tre mesi dalla data presunta del parto quando la lavoratrice è impiegata in occupazioni che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenere gravose o pregiudizievoli. E un'estensione del congedo *prepartum* è consentita anche, su disposizione della Direzione Territoriale del Lavoro e della ASL, in altre circostanze: nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gestazione (ciò su istanza della lavoratrice e previo accertamento medico); quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del

bambino (ciò su istanza della lavoratrice o anche d'ufficio); e infine, quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni nel caso di lavori pericolosi, faticosi o insalubri.

La normativa contempla però anche la situazione opposta: infatti, ferma restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di ritardare l'astensione dal lavoro,

limitandola al mese precedente la data presunta del parto e godendo poi di quattro mesi di riposo dopo il lieto evento, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, 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 arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.





### Protette economicamente

E veniamo all'aspetto economico della sospensione del lavoro in dolce attesa: per tutto il periodo del congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della loro retribuzione, e i cinque mesi di riposo della neomamma devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla gratifica natalizia e alle ferie. E valgono anche ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità, nonché come attività lavorativa per la progressione nella carriera. Va precisato però che le ferie e le assenze spettanti alla lavoratrice non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

### Figli adottivi inclusi

A seguito di una riforma del 2007, il Testo Unico prevede che il congedo

di maternità spetti, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia dell'adottante, mentre se l'adozione è internazionale la dipendente può godere del beneficio a partire dall'ingresso del minore in Italia. Ma una parte del periodo di astensione può essere utilizzata dalla futura mamma adottiva quando si trova all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura di adozione.

### Quando sta a casa il papà

Nel caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in situazioni di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata

alla lavoratrice. Si tratta del cosiddetto "congedo di paternità", il cui trattamento economico, normativo e previdenziale è il medesimo spettante alle lavoratrici madri. Anche con adozione o affidamento, il congedo che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, a pari condizioni, al lavoratore.

### Posto di lavoro conservato

Durante i periodi di divieto di lavoro previsti dalla Legge, le lavoratrici (come del resto i lavoratori uomini che usufruiscano del congedo di paternità) hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio della gravidanza, oppure in un'altra che sia ubicata nel medesimo Comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte, o a mansioni equivalenti, nonché – ha precisato una riforma del 2008 – di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante l'assenza, tanto se previsti dai contratti collettivi quanto se frutto di Leggi o regolamenti. Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Analoghi diritti spettano negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal Testo Unico.

Nel prossimo numero della rivista proseguirà l'esame dei permessi e degli ulteriori periodi di astensione dal lavoro che la legislazione italiana prevede per le neomamme e i neopapà, preceduto da un importante argomento: il divieto di licenziamento della donna che aspetta un figlio o che lo ha avuto da poco. ●

