

MADAME

e

LAVORO



ricerca sulla
tutela del
lavoro femminile
della maternità
e paternità



CISL Alessandria Asti

a cura di
Virginia Gastaldi
Tonio Anselmo

Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Tre Capitoli Tematici

1

Percorso Normativo

2

Norme Oggi in Vigore

3

Norme Europee



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

PERCORSO

NORMATIVO



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Storia della Legislazione Italiana

Legge n. [242](#) del 19 giugno del 1902

Regio Decreto legge n. [654](#) del 22 marzo 1934

Costituzione Italiana [Art. 37](#) del 27 dicembre 1947

Legge n. [860](#) del 26 agosto 1950

Legge n. [1204](#) del 30 dicembre 1971

Legge n. [53](#) del 8 marzo 2000

Decreto Legislativo n. [151](#) del 26 marzo 2001 Testo Unico

Dlgs n. 80 del 15 giugno 2015

Legge di Stabilità 2017 - L. [232](#) del 11 dicembre 2016



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge n. 242 - del 19 giugno 1902 (*Legge Carcano*)

Prima di questa norma il lavoro femminile non era tutelato da nessuna legge

Introdusse alcuni principi fondamentali:

- Il divieto per le donne ai lavori sotterranei
- Il limite di 12 ore come orario massimo giornaliero (prevedendo 2 ore di riposo)
- Il divieto, solo alle donne minori, al lavoro notturno

Introdusse il concetto di congedo di maternità:

- **divieto di adibire le puerpere al lavoro, se non dopo trascorso un mese dal parto** (*senza retribuzione*)
- **diritto all'allattamento** (*durata e modalità da regolamento interno*)



Nessun riposo o riduzione di orario venne previsto per il periodo antecedente il parto

La legge 1176/19 introdusse la possibilità alle donne di ricoprire ruoli in tutti pubblici impieghi



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Regio Decreto n. 654 - del 22 marzo 1934 - ONMI

Le leggi n. 2277/25 e 1168/27 confluivano, nel 1934, nel Testo Unico
«**O**pera **N**azionale **M**aternità e **I**nfanza»

ONMI aveva il compito di
provvedere a madri e minori bisognosi o abbandonati

ONMI fondò istituti per l'assistenza materna:

- casse di maternità
- brefotrofi (*accolgono e allevano neonati illegittimi e abbandonati*)

Norme Introdotte:

- il **divieto di licenziamento** dopo la comunicazione di gravidanza
- l'astensione obbligatoria di un **mese pre-partum**
- l'astensione obbligatoria **post-partum in sei settimane**
- l'astensione **facoltativa** dalla sesta settimana *pre-partum*
- l'obbligo del **mantenimento del posto** durante le astensioni
- la possibilità di allattamento senza conseguenze **pregiudiziali**
- l'obbligo di **due ore al giorno** per l'allattamento fino all'anno del figlio
- l'obbligo di **camere di allattamento** aziendali se 50 donne con meno di 50 anni



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Costituzione Italiana - del 27 dicembre 1947 art. 37

Viene affermato il diritto di **eguaglianza** nel lavoro tra lavoratrice e lavoratore

Sancisce che la lavoratrice **deve avere**, rispetto all'uomo:

- gli stessi diritti
- la stessa retribuzione



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



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge n. 860 - del 26 agosto 1950

“Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”

La legge 860/1950 ha un ambito di applicazione più vasto e tutela anche le lavoratrici: dell'agricoltura, le dipendenti dagli uffici o dalle aziende dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli altri Enti pubblici e Società Cooperativistiche

Non tutela ancora le lavoratrici addette ai servizi familiari e quelle a domicilio



Estende il divieto a destinare a lavori pesanti,
a decorrere dalla presentazione del certificato di gravidanza,
per tre mesi dopo il parto
e fino a sette mesi se si allatta direttamente

L'art.3 sancisce il divieto di licenziare le lavoratrici durante:

- La gestazione
- Le 8 sett. dopo il parto (*di astensione obbligatoria dal lavoro*)



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge n. 1204 - del 30 dicembre 1971

Questa norma amplia estende e chiarisce molti concetti già definiti dalle leggi preesistenti

Definisce l'interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze



Definisce Il periodo di astensione obbligatoria 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto

Definisce Il periodo di astensione facoltativa con la conservazione del posto di lavoro



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge n. 53 - del 08 marzo 2000 (*Congedi Parentali*)

Questa legge promuove un equilibrio tra
tempi di lavoro - di cura - di formazione - di relazione

Istituisce il concetto dei congedi per il padre lavoratore
in contemporanea o in sostituzione della madre lavoratrice



Estende il sostegno ai genitori con soggetti
portatori di handicap

Istituisce il congedo per la formazione continua e
l'estensione dei congedi per la formazione



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Dlgs n. 151 del 26 marzo 2001 Testo Unico

Il Dlgs n. **151 del 2001** ha avuto il solo compito di unificare in un **Unico Testo** tutte le norme definite fino a quel momento, che tutelano il lavoro femminile la Maternità e la Paternità

Legge ancora oggi di riferimento

Integrato e corretto dal

Dlgs n. **80 del 2015 del Jobs Act**

(Conciliazione Vita e Lavoro)



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

*Norme oggi
in Vigore*

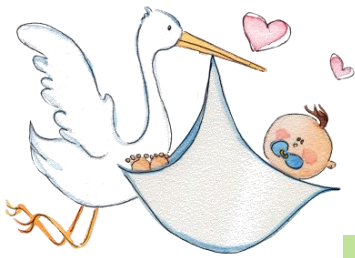


Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Divieti - T.U. 151/01

La Lavoratrice Madre **NON PUO' ESSERE LICENZIATA**

dall'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno del bambino
(esclusa giusta causa o cessazione dell'azienda o scadenza dei termini contrattuali)



Le **dimissioni volontarie** durante il periodo di **gravidanza** e fino a **3 anni del bambino** devono essere convalidate, pena nullità, alla **DTL** (L. 92/12)

In caso di **dimissioni volontarie** durante il periodo di divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al **trattamento economico** come se fosse stata licenziata (NASPI) e **non è tenuta a dare il preavviso**

La lavoratrice madre **NON può essere adibita a lavori:**

- pesanti, faticosi e insalubri durante il periodo di gravidanza e fino a **SETTE** mesi dopo il parto
- gravosi e pregiudizievoli fin dai 3 mesi che precedono il parto
- notturni fino ad **UN** anno di età del bambino (*fino a TRE anni è facoltativo*)



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Astensione Anticipata (*gravidanza a rischio*) - T.U. 151/01 art. 17



In caso di complicanze nella gestazione, di condizioni ambientali pregiudizievoli e di impossibilità di adibire a altre mansioni, può essere richiesta

L'ASTENSIONE ANTICIPATA

(presentando domanda al servizio ispettivo Direzione Territoriale del Lavoro, corredata di certificato medico)

Durante l'astensione anticipata alla lavoratrice verrà corrisposta

la retribuzione come da malattia

e tale periodo è utile come anzianità di servizio a tutti gli effetti

La lavoratrice NON è soggetta a visita fiscale



Durante il periodo di gravidanza, se il parto avviene in data anticipata, i giorni non goduti si possono sommare al periodo di maternità superando anche il limite massimo dei 5 mesi



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Astensione Obbligatoria - T.U. 151/01 art. 16

E' VIETATA la prestazione lavorativa alle donne nei **2 mesi precedenti** il parto presunto e nei **3 mesi successivi**
(in caso di parto gemellare il periodo non cambia)



Fermo restando la durata del periodo di astensione di **5 MESI**,
è prevista la possibilità di continuare a lavorare *(con attestazione medica)*
fino **all'ottavo mese di gravidanza** *(flessibilità art 20)*

In caso di **ricovero del figlio** la lavoratrice può sospendere il congedo post parto,
posticipando il congedo alla data delle dimissioni ospedaliere del bambino

In caso di **interruzione della gravidanza** dall'180 gg di gestazione o decesso del bambino
la lavoratrice **ha il diritto di utilizzare pienamente il periodo di congedo** *(5 mesi)*



Durante l'astensione obbligatoria *(5 mesi)* alla lavoratrice madre
verrà corrisposta **80%** della retribuzione
(salvo disposizioni migliorative dei CCNL)
tale periodo è utile come anzianità di servizio



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Congedo di Paternità - T.U. 151/01 art. 28

Il Congedo di Paternità è riconosciuto solo se si verificano i seguenti eventi:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo del figlio al padre (*art 155 bis C.C.*)
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità



Congedo Obbligatorio di DUE giorni:

- fruibile durante la maternità della madre e in aggiunta ad esso
- presentando domanda 15 gg prima (se è possibile)
- usufruito entro il 5° mese del bambino
- retribuiti al 100% a carico Inps

Congedo Facoltativo di DUE giorni:

- fruibile durante la maternità della madre
- la madre dovrà rinunciare a 2 giorni di maternità anticipando il rientro al lavoro
- presentando domanda 15 gg prima
- usufruito entro il 5° mese del bambino
- retribuiti al 100% a carico Inps



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Congedo Parentale 1 (Facoltativa) - T.U. 151/01 art. 32

Spetta a Madre e Padre Lavoratori,
per **ogni bambino** nei suoi primi **12 anni** di vita

La Madre può utilizzarlo al termine della obbligatoria
per un periodo massimo di **6 mesi** (*frazionabili*)

Il Padre può utilizzarlo dalla nascita del figlio per un periodo
massimo di **6 mesi** elevabili a **7 mesi** (*se continuativi*)

Periodo massimo
complessivo tra
Madre e Padre
11 mesi

Qualora vi sia solo **un solo genitore** il periodo complessivo sarà di
10 mesi

il genitore deve presentare richiesta scritta almeno 15 gg prima

In caso di parto **gemellare** o **plurigemellare**, ciascun genitore ha diritto a
fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Congedo Parentale 2 (Facoltativa) - T.U. 151/01 artt. 34 - 35

Durante l'astensione facoltativa alla lavoratrice ed al lavoratore spetta:

entro i **primi 6 anni di età** del bambino,
per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **6 mesi**,
un importo pari al **30% della** retribuzione media



dai **6 anni e un giorno agli 8 anni** di età del bambino,
nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni o per la parte non fruita,
può essere utilizzato il congedo

Lo stesso verrà retribuito al **30% SOLO** nel caso in cui il reddito del singolo genitore interessato non superi 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione

dagli **8 anni e un giorno ai 12 anni** di età del bambino il congedo
non è mai indennizzato

E' previsto l'utilizzo anche **in ore del congedo** in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero o come previsto dai CCNL di categoria



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Malattia del Bambino - T.U. 151/01 artt. 47 - 48 - 49

Entrambi i genitori **alternativamente** hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino:

per bambini di età inferiore a **3 anni**
senza limitazioni temporali

per bambini di età compresa fra i **3 e gli 8 anni** nei limiti di **5 giorni** annui per figlio e per ciascun genitore



Con presentazione obbligatoria del **Certificato Medico Pediatrico Specialistico**

Il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie del genitore *(su richiesta)*

Per tali assenze **NON È CORRISPOSTA LA RETRIBUZIONE**

In caso di ricovero del neonato la madre **ha il diritto**, per sola volta per ogni figlio, di chiedere la **sospensione del congedo di maternità** fino alla delle dimissioni del bambino



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Riposi Giornalieri (*Allattamento*) - T.U. 151/01 artt. 39 - 40 - 41 - 43 - 44

Alla **Madre Lavoratrice** sono riconosciuti riposi giornalieri per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino, di **2 periodi di UN'ORA ciascuna** se si lavora almeno **6 ore** (*altrimenti 1 h*)



Sono riconosciuti al Padre solo se:

- la madre non è lavoratrice dipendente
- la madre dipendente non se ne avvale
- i figli sono affidati solo al padre
- la madre sia deceduta o gravemente inferma

(non sono riconosciuti se la madre è in astensione obbligatoria o facoltativa)



In caso di parto plurimo le ore di riposo si raddoppiano e possono essere utilizzate anche dal padre



I Riposi per l'Allattamento sono **INTERAMENTE RETRIBUITI**



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Estensione del Trattamento Economico

L'indennità di maternità è corrisposta dall'INPS, anche in caso di interruzione di rapporto di lavoro se si verifica nei periodi di obbligatoria, per:

- cessazione attività aziendale
- scadenza contratto a termine
- esito negativo del periodo di prova
- licenziamento per colpa grave della lavoratrice
- dimissioni volontarie



Si ha diritto al congedo di maternità anche se ha inizio dopo la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi in cui:

- non siano trascorsi più di 60 gg dalla data di disoccupazione
- siano passati più di 60 gg e la lavoratrice percepisce la NASPI



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge di Stabilità 2017 - Pacchetto Famiglia

Paternità

Prorogata per il 2017 **per i papà** (anche adottivi) la fruizione di **2 giorni obbligatori** e **2 giorni facoltativi** di permesso, entro il 5° mese del figlio

Bonus Mamma Domani

Contributo una tantum INPS di **€ 800** prima della nascita o dell'adozione del figlio

Bonus Bebè *(già dal 2013)*

Bonus per i nati dal **01.01.2015** al **31.12.2017** e per 3 anni di:

- **€ 80 mensili** per chi ha un ISEE tra i **7.000** e **25.000 €**
- **€ 160** per chi ha un ISEE inferiore ad **€ 7.000**

Buono Asilo Nido

Per iscrizioni al nido un buono di **€ 1.000** annui *(in 11 rate)* per i nati dal 2016 - max 3 anni

Fondo Sostegno alla Natalità

Favorisce l'accesso al credito a famiglie con 1 o più figli nati o adottati dal 01.01.2017

Voucher Babysitter - Voucher per asilo nido

- **alternativi ai congedi parentali**
- entro 11° mese del figlio
- **€ 600 mensili** per 6 mesi per lavoratrici dipendenti

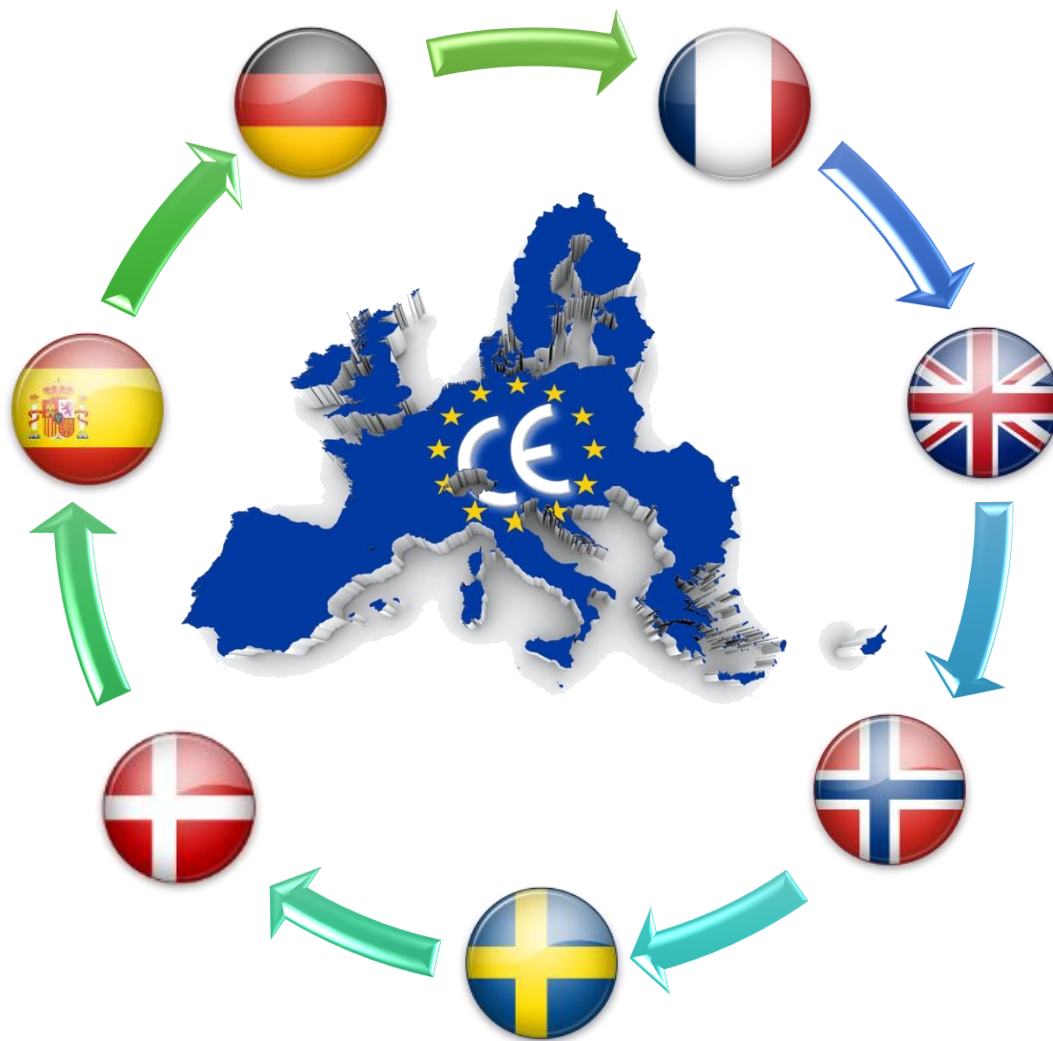


Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Germania

Maternità

14 settimane - 6 pre e 8 post-parto

Retribuite al 100%

Paternità

8 settimane

Retribuite al 67%

Congedo Parentale

134 settimane

(fino a 8 anni del bambino)

Madre

Padre

Retribuite al 67%
solo per 12+2 mesi



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Maternità

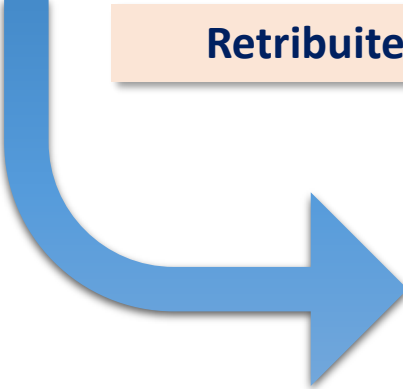
16 settimane pre/post-parto (*almeno 2 pre*)

Retribuite al 100%

Paternità

11 giorni

Retribuite al 100%



Congedo Parentale
36 settimane 1° figlio
140 settimane dal 2° figlio

Madre

Padre

Retribuite
Assegno di € 750 mese (*in base al reddito*)



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Regno Unito

Maternità

26 settimane
di cui 2 obbligatorie post-parto

Retribuite
al 90% le prime 6 sett.
le successive 20 sett. € 164

Paternità

2 settimane

Retribuite al 90%

Congedo Parentale

26 settimane + max. 24 sett. maternità

Madre

Padre

Retribuite
dalla 7° alla 39° sett. € 164 mese - le restanti 13 € 0



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Norvegia

Maternità

9 sett. (3 pre/ 6 post-parto)

Retribuite al 100% // 80%

Paternità

2 sett. per la nascita non retribuite

12 sett. retribuite al 100% // 80%

Congedo Parentale

26 settimane retribuite al 100%
oppure
36 settimane retribuite all'80%

Madre

Padre

ulteriori 52 sett. non retribuite

ulteriori 52 sett. non retribuite



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Svezia

Maternità

7 sett. pre - 7 sett. post-parto

Retribuite al 80%

Paternità

10 giorni per nascita

Retribuiti al 80%

Congedo Parentale

480 giorni

Retribuiti 390 gg all'80%

90 gg. € 21 giorno

60 gg.

60 gg.

Madre

Padre

congedo non retribuito fino al 18° mese del bambino meno i periodi già utilizzati

congedo non retribuito fino al 18° mese del bambino meno i periodi già utilizzati



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Danimarca

Maternità

4 sett. pre - 14 sett. post-parto

Retribuite al 100%

Paternità

2 settimane

Retribuite al 100%

Congedo Parentale

32 settimane

Madre

Padre

Retribuite al 100%



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee



Spagna

Maternità

16 settimane pre/post-parto

Retribuite al 100%

Paternità

15 giorni

Retribuite al 100%

Congedo Parentale
156 settimane

Madre

Padre

NON RETRIBUITO



Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Norme Europee a Confronto

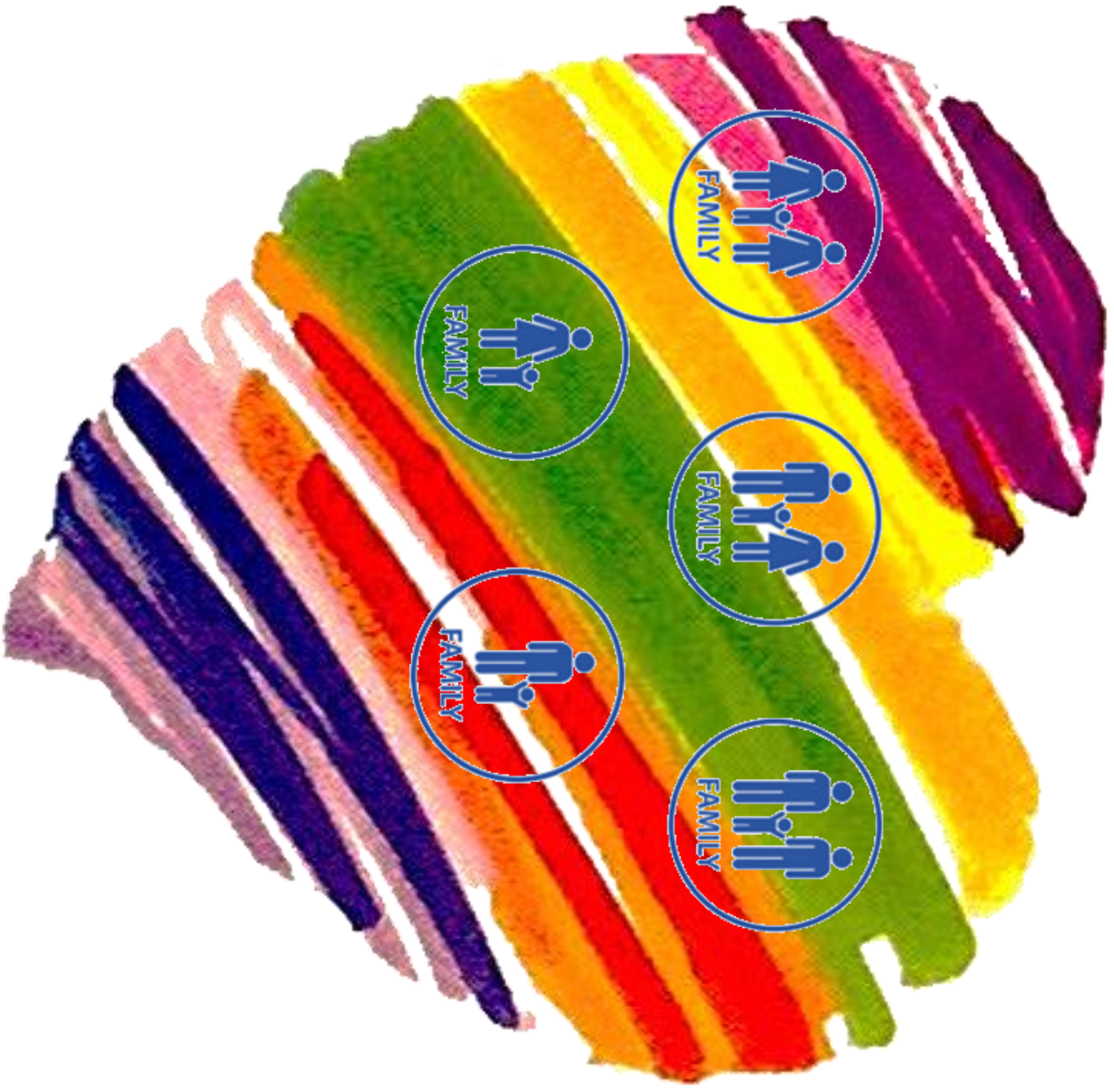
Giorni	<u>Italia</u>	<u>Germania</u>	<u>Francia</u>	<u>Regno Unito</u>	<u>Norvegia</u>	<u>Svezia</u>	<u>Danimarca</u>	<u>Spagna</u>
Congedi Maternità	150	98	112	42 140	63	98	126	112
Retribuzione	80 %	100 %	100 %	90 % € 164	100 %	80 %	100 %	100 %
Congedi Paternità	2 2	56	11	14	14 84	10	14	15
Retribuzione	100 % 100 %	67 %	100 %	90 %	€ 0 100 %	80 %	100 %	100 %
Congedo Parentale	180	938	36	91 91	182	390 90	224	1.092
Retribuzione	30%	67 %	€ 750	€ 164 € 0	100 %	80 % € 480	100 %	€ 0

La direttiva Europea 2010/18/UE definisce un accordo quadro sul Congedo Parentale stabilendo quattro mesi per ciascun genitore

I singoli Stati membri possono decidere come distribuirli



FAMIGLIA E'..... DOVE C'E' AMORE



The family is....
where there is love



CISL Alessandria Asti