

# La legislazione a tutela della donna in gravidanza

IL LEGALE  
in collaborazione con GIUNTI

*Cosa dice la legge per la salvaguardia del posto di lavoro, quali sono i lavori da evitare e quali gli obblighi.*

La legge italiana prevede un periodo di sospensione dal lavoro prima del parto e l'incompatibilità della gravidanza con lavori particolarmente faticosi o a rischio di provocare danni al nascituro. In alcuni casi sono le condizioni a rischio della donna a consigliare la sospensione anticipata dal lavoro anche quando questo non è particolarmente faticoso. Nella maggior parte dei casi, comunque, il lavoro non è controindicato per il normale proseguire della gravidanza. La maggior parte delle gravidanze sono fisiologiche e compatibili con una normale attività lavorativa. L'articolo 37 della Costituzione italiana garantisce alle lavoratrici «condizioni di lavoro che assicurino alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione». Ciò si è tradotto in diverse leggi, di cui l'ultima attualmente in vigore è la Legge 1204 del 1971: "Tutela fisica e economica delle lavoratrici madri".

## La salvaguardia del posto di lavoro

L'art. 2 della legge 1204 stabilisce che:

- la lavoratrice non può essere licenziata durante il periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il compimento del 1° anno di età del bambino. Questa norma vale per tutte le donne che lavorano come dipendenti: a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia un privato, un Ente pubblico (come lo Stato, la Regione, la Provincia, il Comune) o una cooperativa (della quale si può anche essere socie). La donna non può essere licenziata nemmeno se è apprendista e, per legge, non può essere neppure "cassintegrata".
- Anche il posto delle lavoratrici stagionali è assicurato: la donna che rimane incinta nel periodo in cui l'attività è sospesa, ha il diritto di essere richiamata quando l'azienda riprende il lavoro.

• Dal 1991, anche le collaboratrici familiari hanno ottenuto questa garanzia. I casi in cui si può essere licenziate durante la gravidanza e nel corso del primo anno di vita del bambino sono tre:

- se l'azienda chiude;
- se si ha un contratto "a termine" che scade proprio in quel periodo;
- in caso di "colpa grave" della lavoratrice (come per esempio il furto commesso in azienda).

Nel caso in cui si abbia una violazione della legge di tutela alla maternità da parte del datore di lavoro (cioè di licenziamento immotivato), è possibile ottenere un aiuto dalle associazioni sindacali di categoria, mentre l'organo giurisdizionale cui rivolgersi per far valere i propri diritti è la Pretura del Lavoro.

## La salvaguardia della salute

La legge impone che le lavoratrici non possano essere adibite al trasporto e al sollevamento di pesi e a lavori pericolosi, faticosi o nocivi alla salute, per tutto il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al 7° mese dopo il parto. Durante questo periodo dovranno essere spostate ad altre mansioni meno pesanti e pericolose. Se la nuova mansione corrisponde a una categoria superiore rispetto a quella abituale, la futura mamma avrà diritto alla retribuzione corrispondente alla categoria superiore. Se invece la donna dovesse essere momentaneamente spostata a una mansione inferiore a quella abituale, la sua retribuzione non può per alcun motivo, e in nessun caso, essere abbassata. Le gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche eseguiti durante l'orario di lavoro. Devono essere presentati al datore di lavoro la richiesta e il giustificativo attestante la data e l'orario degli esami.

## TUTTO DA SOLE...

Una testimonianza di non molti decenni fa, tratto da "Il potere delle antiche madri", di V. Dini.

*La donna in stato interessante continuava a lavorare le più volte fino a quando non sentiva le doglie del parto, e infatti le succedeva di partorire anche in mezzo ai campi mentre stavano facendo l'erba. Non penso che una volta ci sia stato molto rispetto per la madre e la creatura che stava per nascere. La miseria e i lavori erano tanti, ma molte donne raggiungevano il momento del parto stremate dalla fatica. Parecchie donne dovevano arrangiarsi a partorire da sole e il solo aiuto in mezzo a un bosco era dato da una medagliina o da un santino, tenuto addosso per essere protetti in quei momenti. Dovevano fare tutto da sole, tagliare il bellico, legarlo e ritornare a casa con il citto e il fastello dell'erba e delle legna. In casa qualche aiuto in più era dato dalla vecchia di casa o dalle vicine.*



## I LAVORI DA EVITARE:

- lavori vietati ai fanciulli e agli adolescenti (elencati negli artt. 1 e 2 del Dpr 20 gennaio 1976), per esempio lavori che richiedono i turni di notte;
- lavori per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche (indicati nella tabella allegata al Dpr 19 marzo 1956, n. 303): per esempio se si lavora a un casello autostradale;
- lavori che espongono alla silicosi, all'asbestosi e alle altre malattie professionali elencate negli allegati 4 e 5 al Dpr 30 giugno 1965, n. 1124: per esempio se si lavora in una vetreria;
- i lavori che comportano l'esposizione a radiazioni ionizzanti elencati nel Dpr 13 febbraio 1964, n. 185: per esempio se si lavora nel reparto di radiologia di un ospedale;
- lavori su scale e impalcature mobili e fisse;
- lavori di manovalanza pesante;
- lavori che richiedono di stare in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano a una posizione faticosa;
- lavori con macchine mosse a pedale, o comandate a pedale, quando il ritmo di movimento sia frequente o esiga un notevole sforzo;
- lavori con macchine o con utensili che scuotono o trasmettono intense vibrazioni;
- lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive, nervose e mentali;
- lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o nocive per la concimazione del terreno e la cura del bestiame;
- lavori di monda e di trapianto del riso;
- lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Inoltre, l'ispettorato del Lavoro può vietare anche quei lavori che esponano la donna al pericolo di contagio, specie in periodi di epidemia. Se si lavora in un'azienda in cui tutti i lavori sono pericolosi per la gravidanza e quindi non c'è possibilità di essere spostate ad attività innocue (per esempio in una piccola fabbrica di prodotti vernicianti),

bisogna parlarne con il proprio medico che rilascerà un certificato da consegnare all'ispettorato del lavoro, che ha la facoltà di fare i controlli sul luogo di lavoro e dare l'autorizzazione ad assentarsi anticipatamente dalla propria occupazione. Inoltre, può accordare anche uno o due periodi di riposo a casa, in aggiunta a quello obbligatorio, indennizzati allo stesso modo (cioè all'80%). Ciò può venire accordato anche se «ci sono gravi complicazioni della gestazione, o se già esistono forme morbose che la gravidanza può complicare», per esempio se c'è minaccia di aborto o in caso di gravidanza a rischio. Molte donne, non essendo a conoscenza di questa norma, anziché presentare la domanda di "astensione anticipata" si mettono in malattia. L'astensione anticipata per legge è pagata meglio dell'assenza per malattia, e offre un ulteriore vantaggio: non obbliga la futura mamma a restare in casa nelle ore in cui potrebbe essere effettuata la visita fiscale.

## ASTENSIONE OBBLIGATORIA:

Le lavoratrici dipendenti hanno il diritto, ma anche l'obbligo, di non andare al lavoro, e di ricevere un'indennità (cioè una somma che sostituisce lo stipendio), dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino a 3 mesi dopo questo. Se il bambino dovesse nascere in ritardo rispetto al previsto, la data del rientro si adeguerà di conseguenza. Durante questo periodo di "astensione obbligatoria" dal lavoro, la dipendente percepirà dall'INPS un'indennità giornaliera che è pari all'80% della sua retribuzione: la somma le viene versata attraverso il datore di lavoro. Molti contratti di categoria o aziendali, prevedono un'indennità integrativa a carico dell'azienda: in questi casi la mamma percepisce l'intero stipendio. Per legge, comunque, e ciò vale anche per le impiegate del settore pubblico, la retribuzione non può mai essere inferiore all'80%.

Le lavoratrici dipendenti hanno sempre diritto all'indennità di maternità anche se:

- sono apprendiste;
- hanno un contratto part-time, a tempo determinato o di formazione e lavoro;
- sono socie della cooperativa da cui dipendono;
- sono colone o mezzadre.

Tra le lavoratrici autonome hanno diritto all'indennità:

- le coltivatrici dirette;
- le artigiane;
- le commercianti.

La legge specifica che, per le dipendenti da Enti pubblici, sarà il regolamento di ogni singola amministrazione a stabilire l'ammontare dell'indennità obbligatoria (che comunque non è mai inferiore all'80% dello stipendio). Talvolta la donna ha diritto all'indennità di maternità obbligatoria anche se è sospesa dal lavoro o disoccupata.



**Mamme lavoratrici  
La tutela della gravidanza  
nelle donne lavoratrici  
è una conquista dell'ultimo  
dopoguerra.**