



SEGRETERIA GENERALE

La gravidanza non è una malattia,
ma un aspetto della vita quotidiana”

[Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000]

Il rapporto di lavoro delle lavoratrici madri: profili di tutela economica e normativa: *Consigliere di Parità e Ispettori del lavoro... al lavoro.*

“La gravidanza non è una malattia, ma un aspetto della vita quotidiana”, incipit dell’Introduzione alla Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 5/10/2000 “*sulle linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio)*”.

Ad una prima linea parrebbe che la normativa italiana, rispetto al resto delle Comunità Europee, contempla una tutela molto vasta delle lavoratrici madri, ma se molto è stato fatto, moltissimo rimane ancora da fare, anche solo nella messa a punto del T.U. 151/2001 che va interpretato con altra normativa, p.es. il **D.Lgs. n. 654 del 25 novembre 1996** concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e il **D.Lgs. n. 66 dell’8 aprile 2003** su taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro.

- Premesso che la lavoratrice non ha l’obbligo di comunicare al datore di lavoro di trovarsi in stato di gravidanza, fatta eccezione per alcune categorie (le lavoratrici esposte alle radiazioni ionizzanti; le infermiere dei reparti infettivi e psichici), diventa comunque difficile applicare l’interdizione se l’azienda non dispone di un documento di valutazione del rischio che sia stato redatto tenendo conto di due elementi fondamentali:
 1. Una valutazione del rischio calcolata facendo riferimento ad entrambi i generi, maschile e femminile;
 2. Una valutazione del rischio accompagnata dalla corrispettiva valutazione del danno.
- Non sempre è possibile applicare ***l’istituto della flessibilità***, in quanto la sola postura (p.es. le commesse) può essere nociva alla lavoratrice gestante, anche se si tratta di lavoro part-time orizzontale e/o verticale, per cui è necessario anticipare l’interdizione dal lavoro.
- Tra l’altro il decreto della DPL è retroattivo per l’interdizione da gravidanza a rischio, mentre non lo è per l’astensione da *attività lavorativa pericolosa, faticosa, insalubre prima del parto e fino ad un massimo di sette mesi dopo il parto*, per cui la lavoratrice è costretta a mettersi in malattia nei 7 gg. che precedono l’emanazione del decreto.

Ricordiamoci, però, che questi giorni di malattia, così come quelli che seguono l'aborto/parto avvenuto entro i 180 gg della gestazione, non sono da conteggiare nel periodo di comporta.

- Va precisato, inoltre, che il divieto di licenziamento, dal momento in cui nasce il figlio, va esteso e rigorosamente applicato anche ai lavoratori padri, tant'è che non solo devono essere **convalidate** le eventuali **dimissioni** della lavoratrice madre in DPL (in presenza del datore di lavoro), ma anche quelle del lavoratore padre.

A proposito delle dimissioni delle lavoratrici madri, da una delle tabelle che alleghiamo (**Monitoraggio dimissioni per maternità**) è possibile evincere le motivazioni che spingono la lavoratrice madre a dimettersi, oltre la fascia d'età e l'anzianità di servizio in cui sono più frequenti :

✓ le dimissioni sono determinate quasi sempre dalla "incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato" o per mancato accoglimento al nido e/o per assenza di parenti di supporto e/o per mancata concessione di part-time o per altri motivi che non sempre sono indicati. Si sta studiando, infatti, un nuovo modulo, la cui compilazione da parte delle Direzioni Provinciali del Lavoro dovrebbe aiutare a chiarire "per altri motivi";

✓ la fascia d'età in cui le dimissioni si verificano maggiormente è quella dai 26 ai 35 anni;

✓ pertanto l'anzianità di servizio, vista la fascia d'età, è fino ai 3 anni o dai 4 ai 10 anni.

Dall'altra tabella (**Attività di vigilanza 2009**) emerge un dato importantissimo: le violazioni in materia di tutela economica e fisica delle lavoratrici madri sono aumentate rispetto al 2008, forse anche per l'intensificarsi dell'attività di vigilanza che ha permesso di individuarle, e riguardano soprattutto "ipotesi di reato in ordine alla tutela fisica" (+155%).

Due riflessioni vengono spontanee, dopo questa chiacchierata: la tutela delle lavoratrici madri non è dunque un fatto compiuto, come qualcuno vuol farci credere, ma un processo ancora in fieri; la conciliazione tra vita e lavoro rimane la grande emergenza del nostro tempo.

Su questo il sindacato deve lavorare ed impegnarsi, mettendo in pratica quanto è stato ribadito dal S.U.L.P.M. più volte alla propria confederazione Conciliare vita e lavoro è FONDAMENTALE.