



PIER LUIGI GIANNACHI
Dott. Commercialista
Revisore Contabile

Corigliano d'Otranto

Via Coriolano n.3
73022 - Corigliano d'Otranto (LE)
Via Indipendenza, 28
73024 Maglie (LE)
Tel. 0836 320026
Cell. 368 574236
E-mail: studio.giannachi@libero.it
www.studiogiannachi.it



Circolare N. 10/2017

La donna lavoratrice in maternità

Il principio della parità tra uomini e donne nell'attività lavorativa viene enunciato dall' art. 37 della Costituzione che riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di mansioni, la stessa retribuzione che spetta al lavoratore.

La tutela della lavoratrice madre è prevista dalla Costituzione; la sua situazione precede quella della parità; è stata introdotta dalla legge 1204/1971 cui sono seguiti altri interventi.

L'intera materia è ora riordinata nel d.lgs. 151/2001 che si è posto l'obiettivo dalla tutela fisica, cioè di preservare la salute della lavoratrice madre e del bambino, della tutela dell'occupazione e della tutela economica, cioè di assicurare un adeguato sostegno economico durante il periodo di maternità.

Gli aspetti più importanti della disciplina sono:

- *Il divieto di licenziamento* delle lavoratrici dall' inizio della gestazione sino al compimento dell'anno del bambino;
- *L'astensione obbligatoria del lavoro* durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i successivi tre (la donna, tuttavia, ha facoltà di astenersi un solo mese prima del parto e quattro dopo, sempre che il medico accerti che tale diversa modulazione del periodo di astensione obbligatoria non sia di danno al bambino) ; si ha diritto alla conservazione del posto e a un' indennità economica.
- *Il divieto di adibire la donna a lavori faticosi, pericolosi o insalubri* per tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto;
- L' astensione facoltativa concessa ad entrambi i genitori per un massimo di 10 mesi, complessivamente, da usufruirsi entro i primi 8 anni di vita del bambino (naturalmente anche in caso di adozione e affidamento); il periodo di astensione facoltativa può arrivare sino a 3 anni nel caso di figlio minore in situazione di handicap grave;
- Il diritto di entrambi i genitori ad assentarsi, alternativamente, dal lavoro per malattia del figlio sino ai 3 anni di età, per tutta la durata della malattia e, nei limiti di 5 giorni all'anno, per malattia del figlio con età compresa tra i 3 e gli 8 anni. Tale congedo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la loro valorizzazione professionale sono condizioni irrinunciabili per la crescita del paese. La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e la promozione di sistemi di welfare aziendale sempre più innovativi sono obiettivi prioritari che ogni governo deve porsi.

Perciò, il Jobs Act(d.lgs.23/2015) introduce una maggiore flessibilità del congedo obbligatorio di maternità e nella fruizione dei permessi per cura del bambino (fino ai 12 anni di età) al fine di favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutele della salute della madre. Il congedo parentale è previsto anche per le lavoratrici autonome.

Con l'auspicio di soddisfare le Vs. esigenze, cordiali saluti.

Corigliano d'Otranto, 13 novembre 2017

Pier Luigi Giannachi