

SPECIALE  
IMPIEGO

di Roberto Camera \*

Da questa settimana - e per le prossime - cercheremo di analizzare la disciplina della maternità collegata al mondo del lavoro. Approfondiremo la materia dei congedi, dei riposi e dei permessi previsti dalla normativa nazionale.

La legge di riferimento è il decreto legislativo 151 del 26 marzo 2001 dal titolo: «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità». La specifica relativa anche alla paternità è importante per capire che anche il padre ha dei diritti per la cura del neonato al pari della madre. Inoltre, il disposto normativo fa riferimento non soltanto ai figli naturali ma anche a quelli adottivi o in affidamento, nonché al sostegno economico previsto per la famiglia.

Prima di entrare nel merito della normativa è bene chiarire che, in via generale, non è ammessa qualsivoglia discriminazione, in ambito lavorativo, fondata

**NORME** Tutti i congedi, riposi, permessi e divieti specifici previsti in caso di maternità

# Le regole che tutelano le neo-mamme

*Le disposizioni valgono anche in caso di adozione e affidamento*



sullo stato matrimoniale o sullo stato di gravidanza della lavoratrice/tore.

Esaminiamo ora la normativa, iniziando dalla tutela della salute della lavoratrice. Durante il periodo di gravidanza e nei sette mesi di età del figlio, è vietato adibire la lavoratrice a determinate tipologie di lavori che sono considerati - dall'allegato "A" al Testo Unico - come pericolosi, faticosi ed insalubri.

Tra quelli più in uso, è inibito alla lavoratrice il trasporto ed il sollevamento di pesi; i lavori di manovalanza pesante; i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti e quelli che espongono alla silicosi e all'asbestos; i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse; i lavori che comportano uno stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro o che obbliga-

no ad una posizione particolarmente affaticante; i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione ed i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche.

Questi divieti sono stati previsti al fine di assicurare alla madre - ed indirettamente al nascituro - condizioni di lavoro sicure e rispondenti alle particolari esigenze della delicata condizione di vita.

In relazione ai divieti evidenziati, il datore di lavoro deve provvedere allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni. Spostamento che deve avvenire anche se le attività lavorative non rientrano in quelle menzionate ma sono accertate, come insalubri, dagli organi ispettivi del Ministero del Lavoro.

In caso della mancanza di mansioni equivalenti, la lavoratrice potrà essere, temporaneamente, assegnata anche a mansioni inferiori a quelle abituali conservando, però, la retribuzione. In caso di impossibilità al conferimento di altra mansione, il servizio ispettivo del Ministero del Lavoro può predisporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice per tutto il periodo di gravidanza e per i sette mesi successivi.

Altro divieto per la lavoratrice, dall'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno del bambino, è l'adibizione di quest'ultima ad attività lavorative notturne che sono collocate nella fascia oraria che intercorre tra le 24 e le 6.

Inoltre, la lavoratrice nelle condizioni sopra evidenziate, non ha l'obbligo di prestare lavoro notturno nei casi in cui: abbia un

## Ecco i vostri quesiti con le risposte dell'esperto

Ecco alcune delle domande pervenute in redazione questa settimana, con le risposte dell'esperto sulle tematiche riguardanti il mondo del lavoro e i rapporti tra datore e dipendente o collaboratore.

**Nei contratti a termine, per determinare il limite di 36 mesi oltre il quale il contratto diventa a tempo indeterminato, devono essere conteggiati i periodi di "non lavoro" (esempio primo contratto 1-31 gennaio 2008, secondo contratto 1-31 ottobre 2008), il periodo dal 1. febbraio 2008 al 30 settembre 2008 deve essere considerato?**

No. Devono essere considerati solo i periodi lavorati, secondo questo schema: 31 più 31 = 62 giorni (ovvero due mesi).

**Vorrei sapere se in caso di adozioni internazionali il dipendente pubblico sposato con lavoratrice autonoma ha diritto a usufruire dei 5 mesi di astensione obbligatoria retribuiti al 100%?**

A nostro avviso, sì. Un ente ha assunto una persona nel 1999.

figlio minore di 3 anni (vale anche per il padre convivente); sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni; abbia, a proprio carico, un soggetto disabile.

Una volta terminato il congedo previsto dalla legge, la lavoratrice ha diritto di rientrare nel medesimo posto di lavoro al quale era adibita prima dell'inizio della gravidanza, presso la stessa unità produttiva o, al massimo, in altra ubicata nel medesimo Comune. In alternativa, deve essere adibita, almeno, a mansioni equivalenti.

Altra considerazione importante, relativamente alla tutela della maternità e della paternità sui luoghi di lavoro, è il divieto di licenziamento nel periodo che va dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno del bambino. L'obbligo sussiste anche se il datore di lavoro non è ancora a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice. Il divieto di licenziamento non è assoluto, in quanto è possibile licenziare una lavoratrice o un lavoratore rientrante nei periodi sopra menzionati, ma solo per giusta causa, per scadenza del

**A gennaio 2009 la stessa persona ha prodotto una certificazione da cui risulta una invalidità civile in percentuale del 75% che non è dovuta all'attività lavorativa.**

**La dipendente può essere computata negli elenchi 68/99? In tal caso l'ente la deve sottoporre a visita?**

Deve essere stipulato, inoltre, un contratto da cui risulta che è invalida ai sensi della legge 68 del '99?

La può computare, producendo alla provincia il certificato di invalidità. Non deve stipulare alcun contratto nuovo.

**In una ditta artigiana con 15 dipendenti e l'attività sospesa con verbale sindacale ex art 411, in attuazione dell'articolo 19 dlgs 185 del 2009, il dipendente che si dimette deve dare obbligatoriamente il preavviso?**

No, non c'è l'obbligo di preavviso.

**La prossima settimana, nella rubrica di questa pagina, il dottor Roberto Camera inizierà la trattazione dei congedi di maternità e paternità.**

contratto, per cessazione dell'attività aziendale o per esito negativo della prova.

Anche per le dimissioni volontarie da parte del lavoratore ci sono dei vincoli. Infatti, nel periodo di vigenza del divieto di licenziamento, le dimissioni presentate volontariamente, al proprio datore di lavoro, non bastano per far cessare il rapporto di lavoro. Occorre che queste siano convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Come anticipato all'inizio dell'articolo, tutte queste disposizioni vigono sia in caso di figli naturali che in caso di adozione o affidamento.

(\* funzionario Direzione provinciale del lavoro, Modena)

## NUMERI UTILI

Pronto soccorso	118
Carabinieri	112
Questura	113
Vigili del fuoco	115
Guardia di Finanza	117
Corpo forestale dello stato	1515
Emergenza infanzia	114
Telefono Azzurro	19696
Soccorso ACI	803116
<b>SICUREZZA</b>	
Questura	059/410411
Polizia Stradale	059/248911
Polizia Municipale	059/20314
Polizia Ferroviaria	059/222336
Polizia Modena Nord	059/222336
Sos truffa	800 631316
Carabinieri	059/3166111
Vittime reati	059/284109
Guardie Giurate	059/209437
Giudice di pace	059/2131996
<b>SERVIZI</b>	
Provincia di Modena	059/209111
Comune di Modena	059/20311
Comune Informa	059/20312
Certificati anagrafici	059/2032050
Movimenti consumatori	059/343759
Info agroalimentare	059/2033486
Sos turista	059/2032557
Agenzia entrate	059/2054411
Cimitero San Cataldo	059/334103
Pony express	059/828111
Atcm ufficio informazioni	800111101
Centro Anziani	059/303320
Oggetti smarriti	059/2033247
Alcolisti Anonimi	059/364529
Guasti Enel	803 500
<b>AMBIENTE</b>	
Sos ambiente	800 841050
Pronto intervento Hera	800 886677
Servizi clienti Hera	800 999500
Enpa	059/218070
Guardia medica veterinaria	059/311812
<b>SALUTE</b>	
Policlinico	059/4222111
Usl 16 centralino	059/435111
Trasporto infermi	059/311311
Guardia medica	059/375050
Pronto soccorso	059/222209
Modenassistenza	059/221122
Tribunale Malato	059/422243
Croce Blu	059/342424

**MUSEI**  
Museo della Figurina  
Corso Canalgrande, 103. Tel. 059 2033090, fax 059 29219. Aperto dalle ore 10.30 alle 13.00 e dalle 15 alle 18 dal martedì al venerdì, sabato, domenica e festivi 10.30-18.00. Lunedì chiuso.  
Galleria Civica  
C.so Canalgrande, 103 - Tel. 059 2032949  
Palazzo dei Musei  
Viale Vittorio Veneto, 5 - Tel. 059 2033101  
Tutti i giorni 8/19.30  
Fotomuseo Giuseppe Panini  
Via Giardini 160. Tel. 059 224418

**FARMACIE DI TURNO**  
San Bernardino Carpi; Greco Fossoli Carpi; Comunale Soliera Soliera; Del Borghetto Cividale di Mirandola; San Camillo De Lellis Massa Finalese; Ugolini San Possidonio; Montegrappa Modena; Bruni Modena; Sant' Antonio Modena; Comunale Morane Modena; Borgo Di Castelvetro Castelvetro Di Modena; San Carlo Sassuolo; Fontana Palagano; Sghedoni Umberto Magreta Di Formigine; Estense Gorzano di Maranello; Sant' Anna Polinago; Balboni Andrea Sestola; San Rocco Fiumalbo; Beckmann Karl Pavullo; Borgo di Castelvetro Castelvetro Di Modena; Brodano Vignola; Montombraro Montombraro di Zocca; Gulmanelli Castelfranco Emilia; Tarozzi Bomporto.

Il giorno 7 giugno 2009 è mancato all'affetto dei suoi cari l'

### Avv. Sante Bordone di anni 78

Ne danno il doloroso annuncio la moglie CARLA, i figli PAOLO, CARLO e FRANCESCO, le nuore ARIANNA e BENEDETTA e il nipote ADRIANO.

I funerali in forma civile avranno luogo oggi, lunedì 8 giugno, alle ore 16,00 partendo dall'abitazione di via Nicola Fabrizi n°67 direttamente per l'Ara Crematoria di Mantova. Si ringraziano anticipatamente quanti parteciperanno alla cerimonia.

Modena, 8 giugno 2009

On. Fun. Gianni Gibellini - Modena via del Pozzo 101/a - Tel. 059/375000

### PARTECIPAZIONE

Il Consiglio dell'Ordine Forense di Modena partecipa con affetto al dolore della famiglia per la perdita del caro

### Avv. Sante Bordone

già Consigliere e Presidente dell'Ordine, ricordandone l'autorevolezza personale e professionale e l'umana simpatia.

Modena, 8 giugno 2009

On. Fun. Gianni Gibellini - Modena via del Pozzo 101/a - Tel. 059/375000

### PARTECIPAZIONE

L'Associazione Nazionale Magistrati - Sezione di Modena - partecipa al cordoglio dei famigliari dell'

### Avv. Sante Bordone

che ha testimoniato con assoluta competenza professionale ed esemplare rigore morale la comune missione di avvocati e magistrati.

Modena, 8 giugno 2009

On. Fun. Gianni Gibellini - Modena via del Pozzo 101/a - Tel. 059/375000

### PARTECIPAZIONE

I giudici della Sezione Penale del Tribunale di Modena ricordano commossi l'

### Avv. Tino Bordone

e ne rimpiangono le doti umane e professionali.

Modena, 8 giugno 2009

On. Fun. Gianni Gibellini - Modena via del Pozzo 101/a - Tel. 059/375000

### PARTECIPAZIONE

Gli avvocati del Foro di Modena ricordano la figura dell'illustre e stimato collega

### Sante Bordone

preziosa guida ed esempio di umanità.

Modena, 8 giugno 2009

On. Fun. Gianni Gibellini - Modena via del Pozzo 101/a - Tel. 059/375000

## L'INFORMAZIONE il domani

Reg. Trib. Bo n. 7143 del 10/07/2001 (già iscritta Trib. Cz. n. 91/2000)

La testata fruiscie dei contributi statali diretti di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 250

### DIRETTORE RESPONSABILE

Giovanni Mazzoni

### DIRETTORE

Eugenio Tangerini

### EDITORE

EDITORIALE BOLOGNA SRL

Piazza XX Settembre, 6 - 40121 Bologna

### REDAZIONE

Viale Virgilio, 56/E - 41100 Modena

Tel. 0598860128 Fax 0598860178

### CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

Presidente Paolo Giovanardi  
Amministratore delegato Dino Tavazzi  
Consigliere d'amministrazione Andrea Ferrari

### CENTRO STAMPA

Società Editrice Lombarda Srl

### PUBBLICITÀ

PUBBLI 7 - Ag. Generale  
Gianluca Reggiani

Viale Trento Trieste, 25

41100 Modena

Tel. 059221800 - Fax 059211608

redazione@informazione.com