

Maternità ai tempi del covid 19 tra sicurezza e responsabilità

Autore: Carmina Valentino

In: Diritto civile e commerciale

L'Italia nel 2020, si è trovata a combattere un virus sconosciuto, un qualcosa di così grande e immenso che ha messo la nostra nazione in ginocchio. Tante cose sono cambiate e tante ancora cambieranno, nulla sarà più come prima; il mondo si è fermato con l'emergenza Covid-19 e con lui anche una parte di noi. Mentre lottiamo contro il virus però, la vita vince nella maternità. Tante sono le speranze e le aspettative! Ma in questo periodo, come si dovrà comportare il corpo sanitario? Quali leggi dovranno rispettare? Come deve comportarsi il datore di lavoro nei confronti di una donna incinta e quali benefici può attribuire a costei? E' preferibile per le donne in attesa lo smart-working o il ritorno alla normalità? Tutte queste domande hanno bisogno di una risposta ben precisa e dettagliata. Cercheremo di colmare questi dubbi nelle righe successive.

SOMMARIO: 1- I diritti delle donne in gravidanza: precisazioni in merito all'articolo 2103 c.c.; 2- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prima e dopo il Covid-19; 3- D.P.C.M. 27 febbraio 2015; 4- conclusioni.

1.

I diritti delle donne in gravidanza: precisazioni in merito all'articolo 2103 c.c

Uno dei momenti più belli della vita è la gravidanza. In campo lavorativo però, spesso questa gioia viene vista come un impedimento e il più delle volte le **future mamme** si trovano a svolgere la stessa ed identica mansione senza tener conto dello stato di salute. La nostra costituzione, vista la sua importanza, tutela in modo particolare questo periodo. La tutela su cui possono contare le mamme sono di due tipi:

- Carattere economico;

- Carattere normativo;

La tutela normativa trova fondamento nell'**articolo 37 della costituzione** in riferimento alle condizioni di lavoro. Il secondo riferimento normativo che dobbiamo necessariamente richiamare è il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ossia il D.Lgs. 151/2001.

In base alla normativa vigente (artt. 7, 8, 11, 12, 17 del D. Lgs. 151/01* e L. 35/2012), il datore di lavoro procede:

- In collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente, consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l'allattamento;
- Integrare il documento di valutazione dei rischi con l'analisi e l'identificazione delle operazioni incompatibili, indicando, per ognuna di tali mansioni a rischio, le misure di prevenzione e protezione che intende adottare:
 - Modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro;
 - Spostamento della lavoratrice ad altra mansione non a rischio;
 - In caso di lavori pregiudizievoli che non prevedono possibilità di spostamento, il datore di lavoro informa la DTL e richiede l'attivazione del procedimento di astensione dal lavoro. La DTL emette un provvedimento d'interdizione o diniego entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione completa;
- Informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione e della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne vengano a conoscenza.

Relativamente alle mansioni/lavorazioni, la normativa nazionale vieta di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici pericolosi e nocivi per la madre e il bambino. Questo decreto detta una serie di norme che riguardano la gravidanza e i primi mesi di vita del figlio. Le lavoratrici in gravidanza hanno diritto a permessi retribuiti dal datore di lavoro. Per usufruire di questi permessi però, la lavoratrice in attesa,

deve informare il suo datore di lavoro del suo stato di salute e deve offrire un certificato medico che lo dimostri. Dovrà poi indicare data e ora del giorno in cui si assenterà per le visite e dovrà farsi rilasciare un certificato che attesti la sua assenza, che la giustifichi.

Volumi consigliati

2. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prima e dopo il Covid-19

La prima tutela per tutti i lavoratori e in modo particolare per le donne in attesa, è la tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro. La donna in attesa non può trasportare o sollevare carichi pesanti e non deve essere esposta a lavori pericolosi per se e per la vita del suo bimbo. Il datore di lavoro ha il compito di analizzare le condizioni lavorative e i rischi di esposizione a sostanze pericolose. Se viene rilevato che la lavoratrice è adibita ad una delle condizioni di cui sopra il datore di lavoro deve modificare temporaneamente le condizioni della lavoratrice stessa. Delle volte però ciò non risulta possibile e quindi pur di tutelare queste vite, il datore di lavoro applica un demansionamento(art2103 c.c.)[1] ovvero un lavoro di portata inferiore rispetto a quello che la stessa donna svolgeva. Anche se ciò non è previsto da codice del lavoro, vi sono pur sempre delle eccezioni e questa ne è la dimostrazione. Nel caso in cui, la lavoratrice in attesa ha una gravidanza rischiosa, allora può anticipatamente il suo periodo di assenza. La lavoratrice però deve necessariamente attivarsi presentando specifica domanda alla ASL corredata anche in questo caso dal certificato medico di gravidanza che attesta l'impossibilità temporanea alla prestazione lavorativa. Per quel che concerne la maternità obbligatoria invece, le modalità di presentazione della domanda sono le seguenti: la domanda di astensione in questo caso deve essere presentata telematicamente all'INPS entro i due mesi precedenti la data presunta del parto. Questo se non si vuole godere della flessibilità, altrimenti deve essere presentata prima dell'inizio del settimo mese di gravidanza. La domanda può essere presentata attraverso uno dei seguenti canali:

- Sito web accedendo con le credenziali personali
- Patronati
- Contract center

L'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, con quanto indicato all'art 28, ha ribadito ulteriormente l'autonomia e la responsabilità del datore di lavoro anche in tema di valutazione del rischio finalizzato alla tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza. Questo articolo sancisce che:"

La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche[2] impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N) , nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo[3] .

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53 del decreto, su supporto informatico e, deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato e contenere: a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione; b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza; d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri; e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio; f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Anche in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 2, lettere b), c), d), e) e f), e al comma 3, e immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. A tale documentazione accede, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3-ter. Ai fini della valutazione di cui al comma 1, l'Inail, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali per il tramite del Coordinamento Tecnico delle Regioni e i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), rende disponibili al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio. L'Inail e le aziende sanitarie locali svolgono la predetta attività con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.”

Capiamo bene come il decreto obbliga ad adottare una serie di azioni preventive, come la valutazione dei rischi in azienda e, conseguentemente, debbano essere adottati una serie di interventi per il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Ma a chi è rivolto? Chi sono i destinatari? Tale provvedimento è applicato a tutte le aziende, private e pubbliche, di qualsiasi settore di attività, e a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti che possono essere equiparati ad essi. Cosa accade però alle donne che devono partorire durante l'emergenza da Covid- 19? Quale è la responsabilità dei dottori, infermieri e ospedali? La comunità scientifica italiana dei neonatologi, pediatri, ginecologi e ostetriche ha aderito all'iniziativa dell'ISS di istituire un gruppo di lavoro, coordinato dal Centro Nazionale di Prevenzione delle Malattie e di Promozione della Salute (CNaPPS), al fine di prendere in esame e divulgare gli aggiornamenti della letteratura scientifica sul tema COVID-19 in gravidanza, parto e allattamento.[4]Con la normativa vigente, sulle cliniche ed ospedali sono state temporaneamente sospese le visite di cortesia al fine di una maggior protezione di mamme e neonati. Ogni struttura ospedaliera, inoltre, è dotata di appositi igienizzatori, i quali sono affissi lungo i corridoi. Sembra quindi molto chiaro il protocollo da seguire tra paziente e parente. Meno chiaro invece è il ruolo di un dottore, infermiere o ostetrica. Come fanno costoro a mantenere la distanza di sicurezza? Per loro infatti, il protocollo è molto più semplice: indossare guanti e mascherine, sottoporsi settimanalmente al test sierologico e misurare sul luogo di lavoro la temperatura corporea. E' però impensabile mantenere la distanza di un metro o più. Ci sono lavori come questi sopra citati, che non permettono di mantenere le distanze, nonostante la paura, nonostante la famiglia. Ecco perché ad oggi tutto il corpo sanitario viene identificato con il termine EROI IN CORSIA, perché senza esitazione hanno preferito l'amore verso il proprio lavoro.

3. P.C.M. 27 febbraio 2015

L'assegno di natalità è stato istituito per il triennio 2015-17 Successivamente è stato riconosciuto anche per i nati, adottati o in affido preadottivo nel 2018 e 2019 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione[5].L'assegno è annuale e viene corrisposto ogni mese fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo. Queste agevolazione vengono attribuite in base all'ISEE; non si deve infatti superare una soglia massima. La domanda deve essere presentata da un genitore convivente con il figlio entro 90 giorni dalla nascita o ingresso in famiglia del minore (per i nati o adottati). Se la domanda è presentata oltre i 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda. La domanda si presenta una sola volta per ciascun figlio. L'assegno è corrisposto mensilmente per un massimo di 12 mesi a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia. Ma come funziona dopo la pandemia scoppiata in Italia? Ci sono ancora i fondi per garantire alle famiglie il "bonus bebè?". E' opportuno garantire ancora un aiuto economico o è più conveniente utilizzare questo denaro per fronteggiare la crisi economica che l'Italia sta vivendo? In realtà questo problema si è proiettato su un altro bonus che lo stato garantisce ovvero il cosiddetto bonus per iscrizione asilo nido. Con il messaggio 1° aprile 2020, n. 1447 dell'INPS, si sottolinea che resta fermo il diritto a percepire il rimborso per il pagamento della retta dell'asilo per le mensilità riferite al periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia, sulla base della documentazione attestante l'effettivo sostenimento della spesa, in quanto non è richiesta la documentazione attestante l'effettiva frequenza. Inoltre, sulla base del decreto cura Italia, previsto in alternativa al congedo parentale COVID-19 la possibilità di ottenere un bonus baby-sitting l'INPS comunica che il bonus asilo nido 2020 è quindi cumulabile con il bonus baby-sitting COVID-19.

4. Conclusioni

Il Governo ha adottato diverse misure economico a sostegno non solo delle donne in gravidanza, ma anche aiuti come bonus affitto, cassa integrazione, bonus per le imprese (parametro ISEE). In realtà l'iniziativa del presidente del consiglio dei ministri è stata buona, ma resta sempre e solo un'iniziativa. Ad oggi, sono pochi coloro che hanno ricevuto questi bonus ma sempre più le attività che "**abbassano le serrande**" per non rialzarle mai più. E' anche vero che prima di tutto deve essere tutelata la nostra salute. Non siamo capitalisti e per questo motivo preferiamo i diritti dell'uomo alle imprese, ma è anche vero però che si poteva pensare di agire diversamente. Nel frattempo, aspettiamo e speriamo in un'Italia migliore.

Volumi consigliati

Note

[1] Il lavoratore(1) deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, possono essere previste dai contratti collettivi.

[2] Modifica introdotta dal Decreto Legislativo 15 febbraio 2016, n. 39 (GU n.61 del 14/03/2016, in vigore dal 29/03/2016)

[3] 7 Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), della Legge 1 ottobre 2012, n. 177, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 244 del 18/10/2012, come da errata corrige pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 245 del 19/10/2012. Le modifiche al D.Lgs. 81/08 introdotte dalla predetta legge, ai sensi del comma 3 della stessa, acquistano efficacia decorsi sei mesi dalla data della pubblicazione del decreto del Ministro della difesa, come specificato al comma 2 dell'art. 1 della legge 177/2012. Fino a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 7, commi primo, secondo e quarto, del decreto legislativo luogotenenziale 12 aprile 1946, n. 320, che riacquistano efficacia, a decorrere dalla data di entrata in vigore della predetta legge, nel testo vigente il giorno antecedente la data di entrata in vigore del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e sono autorizzate a proseguire l'attività le imprese già operanti ai sensi delle medesime disposizioni. Il citato comma 2 dell'art. 1 della legge 177/2011 stabilisce che entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore della stessa sarà adottato un decreto istitutivo dell'albo di cui al comma 4-bis dell'art. 104 del D.Lgs. 81/08, in cui saranno altresì definiti i criteri per l'accertamento dell'idoneità delle imprese ai fini dell'iscrizione al medesimo albo, nonché per le successive verifiche biennali.

[4] www.epicentro.iss.it

[5] www.informofamiglie.it

<https://www.diritto.it/maternita-ai-tempi-del-covid-19-tra-sicurezza-e-responsabilita/>