

Raccomandazione n. 191 sulla protezione della maternità, del 2000

Raccomandazione concernente la revisione della Raccomandazione n. 95 sulla protezione della maternità, del 1952

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e ivi riunita il 30 maggio 2000 per l'ottantottesima sessione;

avendo deciso di adottare diverse proposte relative alla protezione della maternità, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione;

avendo deciso che tali proposte assumano la forma di una raccomandazione che completi la Convenzione sulla protezione della maternità, del 2000 (denominata qui di seguito «Convenzione»);

adotta, il quindicesimo giorno di giugno duemila, la raccomandazione qui appresso, denominata Raccomandazione sulla protezione della maternità, del 2000.

Congedo di maternità

1. (1) Gli Stati membri dovranno impegnarsi a portare la durata del congedo di maternità di cui all'articolo 4 della Convenzione ad almeno 18 settimane.

(2) In caso di nascite multiple si dovrebbe prevedere un prolungamento del congedo per maternità.

(3) Per quanto possibile, dovranno essere prese misure affinché sia data la possibilità alla donna di scegliere liberamente il momento in cui usufruire del suo periodo di congedo facoltativo di maternità, prima o dopo il parto.

Prestazioni

2. Ogni volta che sarà possibile, le prestazioni in denaro cui la donna ha diritto durante il suo periodo di congedo, di cui agli articoli 4 e 5 della Convenzione, dovranno essere portate, dopo consultazione con le Organizzazioni rappresentative dei lavoratori e degli imprenditori, ad un importo uguale alla totalità del suo guadagno anteriore (alla gravidanza) o del guadagno tale quale verrà preso in considerazione per il calcolo delle prestazioni.

3. Le cure mediche previste all'articolo 6 paragrafo 7 della Convenzione dovrebbero, possibilmente, comprendere:

¹ Dal testo originale francese.

- a) le cure prestate da un medico generico o da uno specialista presso il suo studio, a domicilio, presso l'ospedale o presso un qualsiasi altro istituto di cura;
- b) le cure di maternità prestate da una donna esperta diplomata o da altri servizi di maternità, tanto a domicilio che presso l'ospedale o qualsiasi altro istituto di cura;
- c) il ricovero presso un ospedale o altro istituto di cura;
- d) le forniture mediche e farmaceutiche, le analisi e gli esami necessari allorché siano prescritti da un medico o altra persona qualificata;
- e) le cure dentarie e chirurgiche.

Finanziamento delle prestazioni

4. I contributi complessivi dovuti nel quadro di una assicurazione sociale obbligatoria che preveda prestazioni di maternità e la tassa complessiva calcolata sulla base dei salari e raccolta per fornire tali prestazioni, sia che questi siano pagati congiuntamente dall'imprenditore e dal lavoratore, sia solo dall'imprenditore, dovranno essere pagati dalla totalità dei lavoratori, senza distinzione di sesso.

Tutela dell'impiego e non discriminazione

5. La donna dovrà avere il diritto di riprendere il suo lavoro nel medesimo posto o in un posto equivalente con la stessa retribuzione, al termine del suo periodo di congedo previsto all'articolo 5 della Convenzione. Il periodo di congedo di cui agli articoli 4 e 5 della Convenzione dovrà essere considerato come periodo di servizio al fine della determinazione dei suoi diritti.

Tutela della salute

6. (1) Lo Stato membro dovrà prendere le misure per permettere la valutazione di qualsiasi rischio sul luogo di lavoro per la sicurezza e la salute della donna incinta o allattante e del suo bambino. Il risultato di questa valutazione dovrà essere comunicato alla donna in questione.

(2) In ogni situazione prevista dall'articolo 3 della Convenzione, o allorché si sia provato che esista un rischio significativo, come previsto al paragrafo precedente, si dovranno prendere misure al fine di fornire, all'occasione su presentazione di un certificato medico, una alternativa che consideri:

- a) l'eliminazione del rischio;
- b) modifiche delle condizioni di lavoro;
- c) il trasferimento ad altro posto allorché tali modifiche non siano possibili;
- d) un congedo retribuito accordato conformemente alla legislazione e alla pratica nazionali, allorché tale trasferimento non sia possibile.

(3) Le misure di cui al paragrafo precedente dovranno essere prese in particolare nei casi in cui si preveda:

- a) un lavoro faticoso in cui si debbano alzare, tirare o spingere manualmente dei carichi;
- b) un lavoro che esponga la donna ad agenti biologici, chimici o fisici sospettabili di essere pericolosi per le sue funzioni riproduttrici;
- c) un lavoro che si basi essenzialmente sul senso dell'equilibrio;
- d) un lavoro che esiga uno sforzo fisico, nel quale si stia a lungo sedute o in piedi, o esposte a temperature estreme o a vibrazioni.

(4) Una donna incinta o allattante non dovrà essere costretta ad un lavoro notturno se un certificato medico stabilirà che tale lavoro è incompatibile con il suo stato.

(5) La donna avrà il diritto di riprendere il lavoro al medesimo posto o in un posto equivalente, se al suo ritorno questo non comporta rischi per la sua salute.

(6) La donna dovrà avere, all'occasione, la possibilità di assentarsi dal suo posto di lavoro, dopo averne informato il proprio datore di lavoro, per sottoporsi a controlli medici in relazione alla gravidanza.

Madri allattanti

7. Dietro presentazione di un certificato medico o di altra documentazione appropriata, così come indicata dalla legislazione e dalla pratica nazionali, il numero e la durata della pause di allattamento dovranno essere adeguati alle particolari necessità.

8. Qualora sia possibile, con l'accordo tra il datore di lavoro e la donna in questione, le pause quotidiane per l'allattamento dovranno poter esser usufruite in una sola volta sotto forma di una riduzione globale dell'orario di lavoro, all'inizio o alla fine della giornata lavorativa.

9. Qualora sia possibile, dovranno essere prese disposizioni per la creazione di strutture per l'allattamento dei neonati, con condizioni di igiene adeguate, sul posto di lavoro o nelle vicinanze.

Tipi diversi di congedo

10. (1) In caso di decesso della madre prima del termine del periodo di congedo postnatale, il padre, se impiegato, avrà diritto ad un congedo la cui durata è equivalente al restante periodo di congedo postnatale della madre.

(2) In caso di malattia o ospedalizzazione della madre dopo il parto e prima del termine del periodo di congedo postnatale, e se lei non può occuparsi del bambino, il padre, se impiegato, dovrà beneficiare, per prendersi cura del bambino, di un congedo la cui durata sia equivalente al restante periodo di congedo postnatale, conformemente alla legislazione e alla pratica nazionali.

(3) La donna impiegata, o il padre del bambino se impiegato, potrà beneficiare di un congedo parentale durante un periodo successivo al termine del congedo di maternità.

(4) Il periodo durante il quale il congedo parentale potrà essere goduto, la durata di questo congedo e le sue altre modalità, compreso il pagamento delle prestazioni parentali, così come l'utilizzo e la ripartizione del congedo tra i genitori se ambedue sono impiegati, dovranno essere stabiliti dalla legislazione nazionale o in ogni altra maniera conforme alla pratica nazionale.

(5) Nel caso in cui la legislazione e la pratica nazionali prevedano l'adozione, i genitori adottivi avranno accesso al sistema di tutela definito dalla Convenzione, particolarmente per ciò che concerne il congedo, le prestazioni e la tutela dell'occupazione.