

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1252

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa della deputata SPORTIELLO

Introduzione dell’articolo 41-*bis* del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernente l’allattamento nei luoghi di lavoro

Presentata il 27 giugno 2023

ONOREVOLI COLLEGHI! — La presente proposta di legge ha lo scopo di consentire al genitore che lo desidera di poter allattare il proprio figlio anche durante l’orario di lavoro.

La proposta di legge intende inserirsi nell’ambito della più vasta tutela che la legge vigente riconosce alle lavoratrici madri e nell’ambito dell’ancora più ampio tema delle pari opportunità sul lavoro e della salvaguardia della funzione essenziale della donna nella famiglia.

Il testo unico che regola la materia, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, ha esteso le suddette tutele anche al padre lavoratore, al quale viene riconosciuto un ruolo sempre più rilevante in relazione all’evento nascita o adozione di un figlio.

Con specifico riferimento all’allattamento, originariamente, la legge 26 agosto 1950, n. 860, all’articolo 9 prevedeva per il

datore di lavoro l’obbligo di garantire alle lavoratrici madri che allattavano direttamente i propri bambini, per un periodo di un anno dalla nascita di questi, due periodi di riposo durante la giornata lavorativa, della durata di un’ora ciascuno, al fine di provvedere all’allattamento, con il conseguente diritto per la donna di uscire dall’azienda, qualora il datore di lavoro non avesse messo a disposizione « la camera di allattamento e l’asilo nido » oppure gli stessi fossero ubicati fuori dell’azienda, oppure quando l’orario di inizio e di cessazione della prestazione lavorativa non consentisse di trasportare il bambino nella camera di allattamento o nell’asilo nido. Qualora, invece, il datore di lavoro avesse messo a disposizione la camera di allattamento e l’asilo nido, i periodi di riposo erano riconosciuti per un periodo massimo di mez-

z'ora ciascuno e in tal caso la donna non aveva il diritto ad uscire dall'azienda.

La predetta legge è stata sostituita dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Più nello specifico, il nuovo testo unico, agli articoli 39 e successivi, disciplina i permessi « per l'allattamento », permessi che rappresentano un diritto fondamentale nell'ambito della disciplina relativa alla tutela della maternità.

Seppure comunemente chiamati « permessi per l'allattamento » in verità l'articolo 39 del decreto legislativo 151 del 2001 non fa riferimento all'allattamento ma a « periodi di riposo », ricomprendendo, implicitamente e in una più vasta accezione, il tempo necessario ad accudire il bambino.

Più in particolare, in base alle norme vigenti, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I predetti periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo riconosciuti alla madre lavoratrice sono riconosciuti al padre lavoratore: *a)* nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre; *b)* in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga; *c)* nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente; *d)* in caso di morte o di grave infermità della madre. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Successive circolari applicative o esplicative hanno poi chiarito che i riposi de-

vono essere stabiliti tassativamente tramite un accordo tra la lavoratrice e il datore di lavoro. In caso di mancato accordo, la distribuzione dei riposi è determinata dalla Direzione territoriale del lavoro competente.

Le madri lavoratrici devono presentare la domanda al proprio datore di lavoro, a eccezione delle lavoratrici aventi diritto al pagamento diretto da parte dell'INPS (quali, lavoratrici agricole, dello spettacolo con contratto a termine o saltuarie, lavoratrici per le quali l'Istituto sta effettuando il pagamento diretto di cassa integrazione anche in deroga). I padri lavoratori, invece, devono presentare la domanda sia al proprio datore di lavoro che alla sede dell'INPS di appartenenza per via telematica.

L'aver assicurato alla donna il diritto di usufruire dei permessi giornalieri per assicurare al bambino nato o adottato le cure di cui necessita è una grande conquista di civiltà che va salvaguardata.

Tuttavia, non è ancora pienamente soddisfatto il diritto del genitore a voler e poter conciliare la propria vita professionale con l'essere genitore e con il diritto del bambino a ricevere tutte le cure di cui ha bisogno ed eventualmente anche di essere allattato anche fino ad un anno di vita.

Uno Stato moderno dovrebbe sforzarsi affinché il genitore non sia messo nella condizione di dover scegliere ovvero di dover « rinunciare » alla propria vita sociale o professionale, se non nella misura oggettivamente inevitabile e necessaria, rimuovendo qualsiasi ostacolo che si frapponga, in violazione dell'articolo 3 della Costituzione, alla uguaglianza con gli altri cittadini.

Proprio con riguardo all'articolo 3 della nostra Costituzione, in riferimento alla possibilità per le neomamme di partecipare ai concorsi pubblici, una sentenza recente del Consiglio di giustizia amministrativa, la n. 163 del 2017, ha ribadito il concetto che « Lo stato di puerperio e l'allattamento comportano impegno e sforzo fisico e psicologico ed è compito dell'amministrazione, in osservanza al principio di eguaglianza dell'articolo 3 della Costituzione, approntare, nei limiti del possibile, ogni

misura per alleviare gli oneri materiali e morali incombenti sulla donna puerpera », senza alcuna discriminazione.

La Costituzione riconosce pari dignità a tutti i cittadini, indistintamente e a prescindere dalle condizioni personali e sociali e questo comporta la rimozione di qualsiasi elemento che ingiustificatamente comporti una diversità di trattamento non necessaria.

È compito della Repubblica, dunque, come recita il secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione, « rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese ».

La presente proposta di legge ha dunque l'obiettivo di porre un tassello ulteriore per una effettiva parità di genere e delle opportunità, ampliando un'effettiva libertà di scelta per il genitore che voglia poter accudire il proprio figlio pur continuando a lavorare.

Oltre al diritto del genitore vi è anche il diritto fondamentale dei bambini ad avere il nutrimento migliore. Il Ministero della salute, attraverso le Linee di indirizzo nazionali sulla protezione, la promozione ed il sostegno dell'allattamento al seno, riconosce che l'allattamento costituisce il modo di alimentazione naturale e normale nella prima infanzia poiché il latte materno fornisce tutti i nutrienti di cui il lattante ha bisogno nei primi sei mesi di vita. Il Ministero, inoltre, sottolinea che l'allattamento al seno costituisce un beneficio per la salute della donna. Gli effetti positivi sulla salute del bambino e della madre, perdurando, fanno della protezione, promozione e sostegno dell'allattamento uno degli interventi di salute pubblica più rilevanti in termini di efficacia e di rapporto costo-beneficio. Il Ministero raccomanda perciò, come misura di salute pubblica, che i bambini siano allattati fino a sei mesi e che l'allattamento continui poi, con adeguati alimenti complementari, fino a che la ma-

dre e il bambino lo desiderino, anche dopo l'anno di vita, in accordo con l'Organizzazione mondiale della sanità.

Dunque, da un lato il diritto del genitore a poter conciliare, ove possibile, le diverse componenti della sua vita personale, familiare e professionale, dall'altro il diritto dei bambini a ricevere l'accudimento e il nutrimento che più reca beneficio: entrambi i diritti sono alla base della presente proposta di legge.

La proposta di legge si compone di 4 articoli.

L'articolo 1 interviene sul testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e, introducendo un ulteriore articolo, rubricato « Allattamento nei luoghi di lavoro », dispone che, fermo restando il diritto ad usufruire dei periodi già previsti dalla normativa vigente, il datore di lavoro, ove le condizioni lavorative e ambientali lo consentano, assicura al genitore lavoratore spazi idonei all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze affinché il genitore che lo desideri, durante il primo anno di vita del bambino, possa allattare il bambino anche durante l'orario di lavoro.

L'articolo 2 dispone che il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro della salute, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con proprio decreto, adotti le linee guida per la realizzazione di appositi spazi di accoglienza negli edifici e luoghi pubblici, negli edifici privati aperti al pubblico e presso gli uffici degli enti pubblici, da destinare ai genitori e ai bambini e nei quali è consentito l'allattamento.

L'articolo 3 prevede un monitoraggio sull'applicazione del Codice internazionale sulla commercializzazione dei sostituti del latte materno.

L'articolo 4 prevede la predisposizione di una relazione annuale da trasmettere alle Camere sullo stato di attuazione della legge e l'articolo 5, infine, disciplina l'entrata in vigore.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

1. Dopo l'articolo 41 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è inserito il seguente:

« Art. 41-bis. – *(Allattamento nei luoghi di lavoro)* – 1. Fermo restando il diritto ad usufruire dei periodi di riposo di cui all'articolo 39, il datore di lavoro, ove le condizioni lavorative e ambientali lo consentano, assicura al genitore lavoratore spazi attrezzati all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze affinché il genitore, durante il primo anno di vita del bambino, possa allattare il bambino anche durante l'orario di lavoro ».

Art. 2.

(Linee guida per la realizzazione di spazi per l'allattamento)

1. Ferma restando la garanzia per il genitore di allattare ovunque lo desideri, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro della salute, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con proprio decreto, adotta le linee guida per la realizzazione di appositi spazi di accoglienza negli edifici e luoghi pubblici, negli edifici privati aperti al pubblico e presso gli uffici degli enti pubblici, da destinare ai genitori e ai bambini, sia lavoratori che utenti, per l'allattamento e l'accudimento del bambino.

2. Per l'attuazione del comma 1 è istituito nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti un fondo con una dotazione di 30 milioni di euro per

l'anno 2025. Con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro della salute, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite le modalità di accesso alle risorse del fondo di cui al primo periodo. Agli oneri di cui al presente comma, pari a 30 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2024-2026, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2025, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 3.

(Monitoraggio sull'applicazione del codice per la commercializzazione dei sostituti del latte materno e sistema operativo di segnalazione)

1. Il Ministero della salute, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, avvia un monitoraggio straordinario volto a verificare nel territorio nazionale l'applicazione del codice internazionale sulla commercializzazione dei sostituti del latte materno, elaborato dall'Organizzazione mondiale della sanità, e provvede all'attivazione di un sistema operativo di segnalazione che consenta ai consumatori, i quali constatino l'impiego di strategie di *marketing* contrastanti con il citato codice, di segnalare le pratiche che hanno un impatto negativo sui comportamenti alimentari dei bambini o interferiscono con la promozione, la protezione e il sostegno dell'allattamento.

Art. 4.

(Relazione alle Camere)

1. Il Ministro della salute presenta annualmente alle Camere una relazione sullo

stato di attuazione della presente legge e sugli esiti del monitoraggio e del sistema di segnalazione di cui all'articolo 3.

Art. 5.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

PAGINA BIANCA



19PDL0042910