

Il rapporto di maternità; spunti per la tutela Il parte

a cura di Franco Vitale

4 - La protezione della maternità durante la gravidanza.

4.1 - Nel periodo di gestazione la preservazione della maternità si attua in primo luogo nello stesso ambito del rapporto madre-figlio, con riguardo alla modalità con cui è vissuta la relazione fra i due predetti soggetti, e, di estrema importanza, con la presenza del padre, significativa per il reciproco scambio di affetto fra genitori.

Appare preponderante l'atto materno di amorevolezza e tenerezza, che avvolge il figlio concepito nascituro, rispetto alle movenze di quest'ultimo che nel mistero attende, accoglie e cresce; ma egli contraccambia con il suo attaccamento, per la totale dipendenza, e con la sua crescita, di giorno in giorno, avvertita con gioia

dai due genitori.

Per la tutela accordata dagli artt. 29, 30 e 31 Cost. l'amore genitoriale, cioè l'essere madre, l'essere padre, e lo sviluppo del nascituro (artt. 2 e 3 Cost.), si confermano valori di ordine costituzionale, cui consegue il pieno rispetto sia del legislatore ordinario, sia delle altre fonti normative, sia, e soprattutto, della comunità civile, con l'attenzione e la preoccupazione che il grave e desolante inverno demografico induce.

4.2 - Il rapporto di maternità durante la gestazione trova la migliore sede nella famiglia quale "*società naturale fondata sul matrimonio*", che "*è ordinato sull'eguaglianza morale e civile dei coniugi*" (art. 29 Cost.)

Si colgono subito i due principi che vivificano la relazione in esame: l'unità

della famiglia e l'eguaglianza dei due genitori; valori fondamentali che determinano la sicurezza di ordine naturale e giuridico dello sviluppo del nuovo bambino, quale effettivo presidio contro il declino della natalità. Il principio dell'unità della famiglia è di eminente aiuto alla donna che con il concepimento diventa madre, perché assicura la presenza costante del padre ^❶, specie al momento del manifestarsi della gravidanza che può ingenerare disturbi e senso di malessere e di turbamento, non agevolmente comunicabili all'esterno, ma svelabili nel saldo rapporto di affetto con il coniuge. L'unità fra i due genitori fa superare l'eventuale angoscia, e tristi presentimenti per il futuro, specie se sussistano situazioni di precarietà economica, cui, comunque, possono essere di rimedio benefici e servizi sociali, ma necessita l'unità di intenti per il figlio nel garantirgli vita, salute, educazione e formazione civica. Il principio di eguaglianza fra i coniugi esclude discriminazioni nella famiglia affermando la posizione paritetica tra i componenti; esso ha determinato, nel legislatore dell'ultima riforma della filiazione del 2012-2013 (sopra citata), l'abbandono del concetto di potestà, che viene convertito in responsabilità genitoriale con riguardo al superiore interesse dei figli ^❷, istituto che si estende al di là del matrimonio ed attiene anche alle famiglie di fatto costituite sia dalla coppia, in regime di convivenza, sia dal singolo genitore che abbia riconosciuto il figlio concepito o nato fuori dal matrimonio. L'ulteriore conseguenza della sancita parità fra i membri della famiglia sta nella eliminazione di ogni discriminazione a riguardo del figlio, il cui stato giuridico è unico. L'art. 315 (Stato giuridico della filiazione), cod. civ., sostituito dall'art. 1, comma 7, della legge n. 219/2012, sopra citata, stabilisce che **"Tutti i figli hanno lo stesso stato giuridico"**. Il nascituro concepito è figlio: l'art. 231 c.c., come sostituito dall'art. 8 D.Lgs. N. 154/2013 cit., afferma che è figlio il concepito o il nato durante il matrimonio. È figlio il concepito, e non ancora nato, che il padre o la madre, ai sensi dell'art. 250 c.c., possono riconoscere con le modalità stabilite dall'art. 254 c.c., anche se, al tempo del concepimento, erano uniti in matrimonio con altra persona. Il nascituro concepito è figlio, ha lo stato giuridico di figlio; è, quindi, soggetto di ordine giuridico, titolare dei diritti inviolabili di rango costituzionale: diritto alla vita, alla identità, alla salute,

❶ Cfr. Corte Costituzionale, sentenza 22 luglio 1976, n. 181, in Foro Italiano, 1976, I, 2336; si evidenzia quanto riportato da G. Pescatore, F. Felicetti, G. Marziale, Costituzione e leggi sul processo costituzionale e sul referendum, Milano, Giuffrè Ed., 1984, pagg. 348 e 349: "La famiglia come società naturale fondata sul matrimonio è una realtà sociale e giuridica che presuppone che tra i soggetti che ne costituiscono il nucleo, e cioè tra i coniugi, esista e permanga la comunione spirituale e materiale. E, del pari, l'unità familiare viene a costituire il fine e il segno di tendenza di un comportamento che di quella comunione sia l'espressione".

❷ Cfr. l'art. 39 del D.Lgs. n. 154/2013 che ha modificato l'art. 316 cod. civ. e con efficace determinazione ha introdotto, in luogo della potestà dei genitori, la responsabilità genitoriale; sul punto cfr. F. Galgano, Trattato di diritto civile, cit., pag. 756 e segg.

allo sviluppo ed a nascere.

Il figlio, concepito e non ancora nato, nel rapporto di maternità e di paternità si colloca come persona di ordine giuridico alla pari dei genitori. Conseguentemente la validità giuridica dell'affermazione che non sussiste discriminazione fra vita dell'uomo prima della nascita e vita dopo la nascita.

4.3 - La famiglia, per quanto sopra rilevato, offre la migliore tutela alla maternità.

Pertanto, è di stretto rigore la conseguenza che l'intervento per favorire la filiazione deve effettuarsi dallo Stato con tutta priorità, e deve essere diretto essenzialmente alla famiglia.

L'azione dello Stato si qualifica come attuazione, con urgente legislazione ordinaria, delle norme costituzionali stabilite per la famiglia, che, si ribadisce, è l'unico istituto che può, in primo momento attenuare, e poi, aiutata da continui successivi interventi, risolvere il pericolo del crollo demografico.

Per conseguire tale finalità, non bastano espedienti di rimedio provvisorio od assistenziale, come bonus, sussidi, che si caratterizzano per precarietà e non risolvono alcunché.

Occorre in primo luogo accreditare il concetto, giuridico, di soggettività della famiglia, la quale, tramite le associazioni familiari, nazionali e locali, interloquisca con le istituzioni, esponendo situazioni e necessità.

Gli interventi a favore, poi, devono avere carattere strutturale e di continuità. In correlazione con il tema in esame, l'aiuto strutturale sta nelle sovvenzioni obbligatorie, e di entità economicamente rassicurante, a partire dall'inizio della gravidanza, cioè si ribadisce, dal concepimento da corrispondersi mese per mese sino al raggiungimento della maggiore età del figlio. I predetti sussidi (c.d. assegni familiari) vanno accordati a tutte le famiglie, per tutti i figli, con riguardo alle condizioni economiche dei genitori.

Inoltre, l'entità dell'assegno non deve essere uguale (per ogni figlio), ma diversificata in base alla sopravvenienza dei successivi figli: così il secondo figlio godrà di un assegno di importo maggiore di quello attribuito al primo; e, poi, sempre maggiorato, per il terzo, il quarto figlio, e via di seguito, sempre, però, tenendo presente la situazione economica della famiglia al momento di ogni successiva gravidanza^❶.

Infine, attesa la funzione della famiglia,

❶ Si è proposto il suggerimento di cui al testo perché l'interesse della famiglia ad un idoneo sostentamento di più figli, coincide con l'interesse della comunità statale a ridurre il calo demografico; l'intervento per gli assegni familiari potrebbe anche escludere famiglie con patrimonio ingente e limitarsi ai nuclei familiari del medio ceto e a famiglie non abbienti.

essenziale per il sostegno della maternità, è opportuno richiamare subito il divieto di licenziamento della lavoratrice che contragga matrimonio.

Con la legge 9 gennaio 1963 n.7 veniva sancita la nullità del licenziamento della donna lavoratrice per causa di matrimonio, invalidità ribadita dal D.Lgs. n.198 del 2006, all'art. 35.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha confermato detta nullità, come alla sentenza del 9 aprile 2002, n. 5065 (in Famiglia e diritto, 2002, pag. 345).

Il vincolo matrimoniale, anche se scalfito dal divorzio, si palesa, dunque, mezzo giuridico valido a tutela della maternità e della filiazione.

5 - Gravidanza e rapporto di lavoro.

5.1 - Nel Libro Quinto "Del lavoro" del Codice Civile, l'art. 2110 prevede periodi nei quali il lavoratore si astenga dal lavoro pur avendo diritto alla retribuzione; sono indicati l'evento di infortunio, lo stato di malattia, e lo stato di gravidanza o di puerperio. In questi casi la norma dispone che, se la legge non prevede equivalenti forme di previdenza o di assistenza, al lavoratore compete la retribuzione o una indennità nella misura e per il tempo stabiliti dalle leggi speciali (art. 2110, comma 1, c.c.).

Il periodo di assenza del lavoro per una delle predette cause, si computa nell'anzianità di servizio (art. 2110, comma 3).

Si osserva che la disposizione in questione si pone come eccezione alla disciplina di carattere generale dell'impossibilità parziale sopravvenuta prevista dall'art. 1464, cod. civ., secondo cui, quando la prestazione di una parte del contratto sia parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto ad una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere^❶.

5.2 - Nel nostro ordinamento è stata prevista un'apposita disciplina sul lavoro della madre durante il periodo di gestazione, che risale al R.D.L. 13 dicembre 1924 n. 1825^❷.

Si rileva che la gravidanza non è considerata uno stato di malattia, ma un periodo di vita della donna che merita tutta l'attenzione della comunità statale.

Dopo la Costituzione della Repubblica Italiana il legislatore, con le leggi 26.8.1950, n. 860 e 15.11.1952, n. 1904, ed il successivo regolamento D. P. 21.5.1953 n. 568, emanava importanti norme per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Ai sensi art. 4 L. n. 860 del 1950 la madre durante la gravidanza non

❶ Cfr. Antonino Sgroi, in Codice Civile, annotato con la dottrina e la giurisprudenza, a cura di Giovanni Perlingieri, Libro V, Del lavoro, Tomo I, sub. art. 2110, III Ediz., Napoli, Ediz. Scient. Italiane, 2010, pag. 261 e segg.

❷ Cfr. Luisa Riva Sanseverino, Il contratto individuale di lavoro, in Trattato del Diritto del Lavoro, diretto da U. Borsi e F. Pergolesi, Padova, CEDAM, 1958, III Ed. vol. II, pag. 252 e segg.

potrebbe essere impegnata in lavori pesanti o nocivi alla salute.

Altro aspetto notevole della disciplina precitata (L. 860/1950) a tutela della gravidanza si coglie nel divieto per il datore di lavoro di licenziare la madre nel periodo di gestazione e successivo al parto sino ad un anno di età del figlio⁶.

5.3 - L'impegno del legislatore verso la donna in gravidanza dopo le leggi suddette è stato continuo con più interventi.

È di interesse segnalare la legge 8 marzo 2000, n. 53, che sul tema dell'astensione dal lavoro per la maternità si pone in sintonia con la direttiva europea n. 96/34 C.E. del 3 giugno 1996. Attenta dottrina⁷ evidenzia che con la predetta legge si afferma la valenza dell'impegno di entrambi i genitori a favore dei figli, sorretto dalla "**contitolarità tra genitori dei diritti e dei permessi**" nel rapporto di lavoro, con conseguente riconoscimento della famiglia, che è al di sopra degli "**interessi dei singoli membri**" e si qualifica quale migliore sede per l'effettiva protezione della maternità, come si è sostenuto al punto 4.2.

Inoltre, con la L. 53/2000, all'art.15, comma 1, lett. c, viene data delega per l'assetto sistematico e coordinato

delle normative sulla maternità che si sono susseguite.

L'attuazione della delega avviene con il Decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità⁸, al quale sono state apportate modifiche dal D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115.

5.4 - Nell'esame del Testo Unico predetto ci soffermiamo, brevemente, sulle disposizioni di maggior rilievo che proteggono il rapporto di maternità durante il periodo della gravidanza.

L'art. 6 del Testo Unico, previo richiamo in rubrica del D.Lgs. n. 645/1996 e della L. n. 1204/1971, prevede, durante la gestazione e fino a sette mesi di età del figlio, misure per la sicurezza e salute delle lavoratrici, che hanno comunicato al datore di lavoro di essere in gravidanza (comma 1).

La tutela è estesa alle lavoratrici che hanno in adozione o in affido un bambino, fino al compimento del settimo mese di età (comma 2).

Le madri durante la gravidanza si avvalgono, presso le strutture pubbliche o private accreditate, con esclusione del relativo costo, delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche e delle prestazioni

⁶ Cfr. Luisa Riva Sanseverino, op. cit., loc. cit., pag. 268 e segg.

⁷ Cfr. F. Mariosa, op. cit. pag. 2156.

⁸ Il D.Lgs. n. 151/2001 è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96.

specialistiche per la tutela della maternità, specie per prevenire rischi a carico del bambino in grembo (comma 3).

A tutela del figlio, nel periodo di gravidanza e di allattamento, le madri non possono essere adibite a lavorazioni che le esponano a rischi di contaminazione (art. 8 T.U. Esposizione a radiazioni ionizzanti, con richiamo del D.Lgs. n. 230/1995 - art. 69).

Si nota che la norma detta pari disciplina per il figlio concepito nascituro e per il figlio già nato, esclusa, quindi, ogni discriminazione fra vita prenatale e post natale.

In generale devesi osservare che compete al datore di lavoro valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi, con adeguamento alla disciplina comunitaria; ove si rilevi il rischio, il datore di lavoro deve adottare le misure per la salvaguardia della sicurezza e salute delle lavoratrici, con modifica delle condizioni ed orario di lavoro (artt. 11, 12, 13 T.U.).

Altre disposizioni direttamente vietano determinati lavori:

- le lavoratrici, specie se in gravidanza, non possono essere destinate al trasporto e al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (art. 7, comma 1, T.U.);
- le lavoratrici in gravidanza, appartenenti alla Polizia di Stato, penitenziaria e municipale non possono essere adibite al lavoro operativo (art. 9, T.U.);
- durante il periodo di gravidanza, e fino a sette mesi successivi al parto, le donne appartenenti al Personale Militare Femminile non possono essere assegnate ad incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri (art. 10, T.U.);
- la lavoratrice madre, dall'inizio della gravidanza e sino al decorso del primo anno di età del bambino nato non può prestare lavoro notturno (art. 11, comma 2, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

5.5 - Diritti e permessi.

Le madri gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per gli esami prenatali, accertamenti clinici e per visite mediche specialistiche, ove detti debbano essere effettuati nell'orario di lavoro (art. 14, comma 1, T.U.). Premesso che all'art. 2, T.U. (-in rubrica: Definizioni, con richiamo della legge 30, dicembre 1971, n. 1204, artt. 1, comma 1 e 13 -) il congedo di maternità viene definito: "**astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice**", la norma dell'art. 16 T.U. dispone che il diritto per congedo di maternità spetta alla madre:

- durante i due mesi che precedono la data presunta del parto, e, se il parto avvenga dopo tale data, per il periodo tra data presunta e quella effettiva (comma 1, lett. a) e b);
- durante i tre mesi successivi al parto, al quale termine vengono aggiunti i giorni non goduti prima del parto, se questo avvenga in anticipo rispetto alla data presunta. Per effetto della modifica, di cui all'art.2 D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, tali giorni si aggiungono al congedo di maternità dopo il parto, anche se la somma del detto periodo con il congedo ante-parto superi il limite complessivo di 5 mesi.

Il citato art. 2 di D.Lgs. 80/2015 ha inserito, dopo l'art. 16 T.U., l'art. 16 bis, il quale prevede che, nel caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha il diritto di sospendere il congedo di maternità post-parto e di goderlo, in tutto o in parte a partire dalla data dimissioni del bambino.

Secondo l'art. 17, comma 1, T.U., il congedo di maternità viene anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici siano adibite a lavori che per l'avanzato stato di gravidanza possano considerarsi gravosi o pregiudizievoli.

Per il disposto del comma 2 dell'art. 17, T.U., il servizio ispettivo del Ministro del lavoro, sulla base di accertamento medico, può disporre il divieto di lavoro (- per uno o più periodi antecedenti il congedo di maternità ex art. 16 T.U. -) per le lavoratrici in stato di gravidanza, ricorrendo "i seguenti motivi:

- a) *nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
- b) *quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino (sic!);*
- c) *quando la lavoratrice non possa*

essere spostata ad altre mansioni ..."

Il congedo di maternità è flessibile. Le madri possono limitare l'assenza dal lavoro al mese che precede la data presunta del parto e poi continuare nell'astensione sino a quattro mesi successivi alla nascita del figlio; occorre, però, l'attestazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, e del medico **"competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro"**, che tale scelta non determini pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro (art. 20, T.U.).

Sul punto notiamo la pari preoccupazione del legislatore per la madre e per il nascituro, identificato all'art. 17, comma 2, T.U. con il termine **"bambino"**.

Dalla recente legge n. 145/2018 (legge di bilancio) si consente alla madre di prestare lavoro sino alla data del parto e di usufruire del congedo di maternità per i cinque mesi successivi alla nascita del figlio. Tale opzione è condizionata al fatto non si arrechi pregiudizio alla salute della madre e del figlio. E', quindi, necessario l'attestato del medico, di cui sopra si è detto che escluda, per tale scelta, rischi per la salute sia della madre che del figlio.

Per tutto il tempo del congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (art. 22, comma 1, T.U.).

Del periodo di congedo da maternità si tiene debito conto ai fini dell'anzianità di servizio, della tredicesima mensilità, e delle ferie (comma 3, art. 22, T.U.).

Infine si richiama il divieto di licenziamento della lavoratrice madre durante il periodo di gestazione e sino al compimento del primo anno del bambino dopo la nascita (art. 54, T.U.), come era stato già stabilito dalla legge n. 860 del 1950, sopra citata.

5.6 - La normativa sopra considerata costituisce il fulcro dell'intervento del legislatore a favore della maternità, in particolare durante la gravidanza.

Appare opportuno un breve cenno ad alcune provvidenze previste in aiuto dei genitori e del figlio dopo la nascita e per i primi anni di età.

Dopo l'esame del congedo di maternità, meritano attenzione il congedo di paternità ed i **"congedi parentali"**.

Ai sensi dell'art. 2 T.U. maternità e paternità, si intende per congedo di paternità l'astensione dal lavoro del padre lavoratore in alternativa al congedo di maternità.

Egli ha diritto di non prestare lavoro

per il tempo del congedo di maternità, o per la parte residua spettante alla lavoratrice madre, nel caso di morte o di grave infermità della predetta, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento del figlio in via esclusiva al padre (art. 28. comma 1, T.U.).

Il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, all'art. 5, comma 1, lett. a), ha stabilito che le predette disposizioni si applicano anche nel caso che la madre sia lavoratrice autonoma con diritto alla indennità ex art. 66 T.U. n. 151/2001.

Quest'ultima spetta al padre lavoratore autonomo, ove ricorrano le condizioni del congedo di paternità.

Da ultimo, dalla citata legge 145/2018 si è previsto per il padre un congedo obbligatorio di cinque giorni da godersi nei cinque mesi dal parto.

Ai sensi dell'art. 29 T.U. il trattamento economico per il congedo di paternità è pari a quello previsto a favore della madre; altrettanto dicasi per il trattamento previdenziale ex art. 30 T.U.

I congedi parentali sono espressione di un diritto potestativo.

Per il disposto dell'art. 32 T.U. ciascun genitore, per ogni figlio nei primi suoi 12 anni ⁹, ha facoltà di non prestare lavoro che, con riguardo ai tempi di congedo di entrambi i genitori,

complessivamente non superi il limite di dieci mesi.

In questo ambito la madre, dopo il congedo di maternità, può astenersi ulteriormente dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato, che non superi i sei mesi; il padre lavoratore, dopo la nascita del figlio, per il tempo di sei mesi, elevabile a sette mesi ai sensi del comma 2 del predetto art. 32. La norma del cit. comma 2 prevede che nella ipotesi in cui il padre lavoratore fruisca del congedo in parola, in modo continuativo o frazionato, per un periodo inferiore a tre mesi, il tempo complessivo dei congedi parentali dei due genitori viene protratto ad undici mesi.

Se vi è un solo genitore il periodo di congedo è di mesi dieci.

Per fruire del congedo parentale occorre che il genitore dia preavviso al datore di lavoro secondo le modalità ed i criteri previsti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine non inferiore a cinque giorni (così stabilito dall'art. 7, comma 1, lett. c) D.Lgs. n. 80 del 2015).

È di interesse annotare che, ai sensi dell'art. 33 T.U., modificato dell'art. 8 D.Lgs. n. 80/2015, la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre di un minore con handicap in situazione di gravità accertata ex art. 4 legge

⁹ Il D.Lgs. n. 80 del 2015, all'art. 7, comma 1, lett. a) ha elevato l'età del figlio nato da otto anni, previsti nell'art. 32, comma 1, T.U., a dodici anni.

n. 104/1992, entro il compimento del dodicesimo anno di età del figlio, possono prolungare fino a tre anni il congedo parentale in esame, salvo che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Per i periodi di congedo parentale sono stati previsti dall'art. 34 T.U., sia il trattamento economico che quello previdenziale.

Il D.Lgs. n. 80/2015, all'art. 9, ha apportato modifiche al predetto art. 34 T.U. nella parte economica, così che durante il periodo di congedo parentale i lavoratori e le lavoratrici, fino al sesto anno di età del figlio dopo la nascita, percepiscono una indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di mesi sei.

I periodi di congedo parentale sono messi in conto ai fini dell'anzianità di servizio, mentre sono esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6 - Tutela paritaria della madre e del figlio nascituro concepito.

Dalla disamina delle leggi sul lavoro riguardanti la maternità, e la paternità, specie nel periodo di gravidanza della donna, emerge con fondatezza il criterio che ha guidato il legislatore negli interventi normativi in adesione

ai principi fissati dalla Costituzione.

Come si è messo in luce, la tutela della maternità, e della paternità, non si dirige soltanto alla madre e al padre, ma coinvolge in modo paritario, se non di più, l'altro soggetto del rapporto: il figlio, nascituro concepito, o nato.

La salute e la sicurezza nel lavoro, durante il periodo di gravidanza, sono diritti della madre, ma sono parimenti diritti del nascituro concepito. Gli esami prenatali, gli accertamenti clinici e le visite mediche specialistiche sono compiuti dalla madre, ma riguardano sia la salute della stessa, sia quella del bambino che ha in grembo, e così via: tutte le attenzioni e le misure da adottare al fine di evitare i rischi per la sicurezza e la salute coinvolgono ugualmente madre e nascituro. Ed ancora si richiama, per ulteriore conferma, il disposto che durante la gravidanza la donna non deve svolgere attività in zone ove il nascituro potrebbe essere esposto a radiazioni ionizzanti (art. 8, T.U. n. 151/2001).

Il principio, dunque, che, secondo i valori espressi dalla Costituzione, sostiene il periodo di gestazione, è quello della tutela paritaria della madre e del figlio concepito nascituro, soggetto cui compete, ai sensi degli artt. 2, 3 e 32 Costituzione, il diritto

Ⓜ La crisi della maternità richiede apposita ed ulteriore ricerca, che si intende attuare.

alla vita, allo sviluppo, alla salute ed a nascere.

Si comprende il rigore di stretta razionalità che presiede alla suddetta conclusione.

Se viene meno il figlio in grembo, per minore protezione, la conseguenza è che viene a mancare uno dei due soggetti del rapporto, che, quindi, cessa: non vi è più la maternità che si è voluto tutelare Ⓜ.

E vi è altra conseguenza, grave: negare, nel rapporto di maternità, la tutela paritaria della donna e del figlio nascituro, comporta l'aggravarsi del declino demografico.

Al contrario la pari tutela della madre e del nascituro concepito assicura lo sviluppo della comunità civile e ne garantisce il diritto al futuro.

Franco

“LA PARI TUTELA DELLA MADRE E DEL NASCITURO CONCEPITO, ASSICURA LO SVILUPPO DELLA COMUNITÀ CIVILE E NE GARANTISCE IL DIRITTO AL FUTURO”

