

# La tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici madri

LINEE GUIDA

Applicazione del D.Lgs. n. 151/ 2001



REGIONE  
TOSCANA



Servizio  
Sanitario  
della  
Toscana

nuova serie 12

## LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI MADRI

*LINEE GUIDA*

Applicazione del D.Lgs. n. 151/ 2001

*Atti a cura*

Regione Toscana Giunta regionale  
Dipartimento del diritto alla salute e  
delle politiche di solidarietà  
*Area Sistema Regionale di Prevenzione Collettiva*

Gruppo di lavoro regionale  
“Tutela della salute riproduttiva delle lavoratrici madri”  
costituito da rappresentanti di UU.FF. Prevenzione,  
Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro Aziende UU.SS.LL.toscane  
CSPO ARPAT. U.O. Prevenzione e Sicurezza Regione Toscana

Catalogazione nella pubblicazione (CIP) a cura  
della Biblioteca della Giunta regionale toscana:

**La tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici  
matri:** linee guida applicazione del D.Lgs n. 151/2001.  
– (Ticonerre sicurezza sociale. Nuova serie ; 12)

I. Toscana. Dipartimento del diritto alla salute e delle  
politiche di solidarietà II. CSPO, Firenze III. ARPAT 1.  
Lavoratrici madri – Tutela – Applicazione della legis-  
lazione statale : D.Lgs 151/2001  
355.504144

REGIONE  
TOSCANA



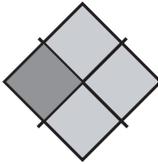
**Edizioni Regione Toscana**

*realizzazione redazionale, grafica e stampa*  
Centro Stampa, Giunta Regionale  
Via di Novoli 73/a - 50127 Firenze

tiratura 1.000 copie  
distribuzione gratuita

Settembre 2003

# Indice



5      **Premessa**

## I

7      **Inquadramento della normativa di tutela delle lavoratrici madri**  
D.Lgs.151/2001

37     **Compiti e ruoli delle figure del sistema di prevenzione aziendale**  
Il Medico Competente - il Rappresentante per la Sicurezza  
dei Lavoratori

39     **Linee direttrici dell'Unione Europea**  
Rischi generici - Rischi specifici

## II

61     **Le competenze delle Aziende UU.SS.LL. e della Direzione**  
**Provinciale del Lavoro**  
A livello nazionale a livello regionale



## **Premessa**

Enrico Rossi

*Assessore al Diritto alla Salute Regione Toscana*

*Il gruppo di lavoro regionale sulla “tutela della salute riproduttiva delle lavoratrici madri”, costituito già dal 1999 e composto da rappresentanti del Dipartimento Diritto alla salute e Politiche di solidarietà della Regione Toscana, dei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende UU.SS.LL. toscane, del CSPO e dell’ARPAT, ha, fra i compiti assegnati, quelli di:*

- *individuare proposte per lo svolgimento coordinato ed integrato di programmi e di attività fra gli Enti e gli Organismi della Pubblica Amministrazione cui sono attribuite competenze nella materia;*
- *predisporre linee guida sull’applicazione del D.Lgs. 645/96 e del D.Lgs. 626/94, relativamente alla materia in oggetto e formulare proposte per l’adozione delle stesse;*
- *approfondire le problematiche sottoposte dalla Giunta Regionale e dalle Aziende Sanitarie ed elaborare le relative proposte tecnico-procedurali.*

*Il documento presentato, è l’elaborato finale del gruppo di lavoro, relativamente ai primi due punti ed è scaturito da un complesso confronto fra realtà operative, a volte differenziate, delle Aziende Sanitarie. Lo sforzo di individuare una proposta di procedure per lo svolgimento delle attività di tutela della maternità nei luoghi di lavoro, condivisa anche da altri Enti della Pubblica Amministrazione competenti in materia, in particolare dalla Direzione del Lavoro, ha avuto un percorso difficile, anche per la complessità della materia che vede coinvolte più strutture pubbliche.*

*Il documento, per quanto possibile, ha inoltre tenuto conto del continuo aggiornamento normativo intervenuto in corso di stesura.*

*Ritengo questo lavoro un utile contributo al progresso delle azioni di prevenzione verso le lavoratrici e i lavoratori, a garanzia della loro salute con particolare riferimento alla tutela della maternità.*



## I. Inquadramento della normativa di tutela delle lavoratrici madri

Prima dell'emanazione del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 contenente il "*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'art. 15 della Legge n. 53/2000*", il quadro normativo italiano in materia si presentava di non facile lettura per la frammentarietà delle norme costituite da leggi o decreti specifici, ma anche da singoli articoli contenuti in norme a carattere più generale (tab.1).

Tali norme si sono succedute nel corso di un trentennio a partire dal 1971 con la L. 1204 passando per il 1996 con il Decreto Legislativo 645 fino al marzo 2000 con la L. 53; in questo percorso legislativo è cambiata la filosofia ispiratrice della tutela della salute riproduttiva negli ambienti di lavoro: dalla filosofia dei divieti a quella della valutazione dei rischi, in accordo con l'orientamento dell'Unione Europea.

La **Legge 1204/71** era una norma tutta improntata sulla logica dei divieti (i lavori vietati erano elencati e definiti sia nel suo regolamento attuativo, DPR 1026/76, che con una serie di rimandi ad altre leggi quali per esempio il DPR 303/56); oltre a questi divieti prevedeva, solo per l'Ispettorato del Lavoro, la possibilità di ritenere alcune "*condizioni ambientali o di lavoro pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino*".

Il **Decreto Legislativo 645/96**, norma di origine comunitaria, introduce il concetto di valutazione, da parte del Datore di Lavoro, (integrando quanto già previsto dal D.Lgs. 626/94) anche per i rischi specifici per le lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento: esse devono essere considerate un gruppo di lavoratori per i quali i rischi occupazionali assumono un significato peculiare in relazione alla particolare condizione fisiologica, e per la cui tutela devono essere adottati provvedimenti specifici. Il datore di Lavoro ha inoltre l'obbligo di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti del risultato della valutazione e dei provvedimenti previsti (misure temporanee volte a modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro, cambio di mansione, allontanamento dal lavoro). Nella Direttiva comunitaria 92/85/CEE si affrontano anche i temi della previdenza sociale e del diritto al lavoro, peraltro in Italia già in gran parte presenti nella normativa esistente, spesso con livelli di protezione più avanzati.

Nel **Decreto Legislativo 151/2001** tutte le precedenti leggi sulla tutela delle lavoratrici madri sono state riunite e coordinate in un unico corpo legislativo che disciplina in sedici capi, i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e paternità. In questa specie di collage di articoli provenienti da norme di epoche così diverse persistono le due logiche ispiratrici di cui si parlava all'inizio: quella dei divieti e quella della valutazione. Alcuni dei divieti sono diventati obsoleti, per cui non è sempre facile ragionare in termini di puro e semplice divieto, si presenta infatti la necessità di "valutare" i rischi connessi ad una mansione così come viene attualmente svolta, rapportandoli al significato di un divieto espresso più di trenta anni fa da parte dei soggetti coinvolti nella prevenzione (datori di lavoro, medici competenti, operatori dei Dipartimenti di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali).

**Tabella 1** - Principali norme che regolavano la tutela delle lavoratrici madri prima dell'emanazione del Testo Unico

LEGGE 17 ottobre 1967 n. 977	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
LEGGE 30 dicembre 1971 n. 1204	Tutela delle lavoratrici madri
LEGGE 18 dicembre 1973 n. 877	Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio
D.P.R. 25 novembre 1976 n.1026	Regolamento di esecuzione della L. 1204/71 sulla tutela delle lavoratrici madri
D.LGS. 9 settembre 1994 n 566	Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di tutela del lavoro minorile, delle lavoratrici madri e dei lavoratori a domicilio
D.LGS. 19 settembre 1994 n. 626	Miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro
D.LGS. 25 febbraio 2000 n. 66	Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 626/94
D.LGS. 19 marzo 1996 n. 242	
D.LGS. 17 marzo 1995 n. 230	Attuazione delle direttive 89/618/Euratom, 92/3/Euratom E 96/29/Euratom in materia di radiazioni ionizzanti
D.LGS. 25 novembre 1996 n. 645	Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento
LEGGE 5 febbraio 1999 n. 25 (Art. 17 – lavoro notturno)	Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea – Legge comunitaria 1998
LEGGE 8 marzo 2000 n. 53	Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

## D.Lgs. 151 del 26 marzo 2001

*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità a norma dell'articolo 15 della Legge n. 53/2000\**

**Si riportano le parti del Testo Unico di interesse per la salute delle lavoratrici madri commentate e, a seguire, il testo integrale del D.Lgs**

### **Capo II – tutela della salute della lavoratrice**

#### **Campo di applicazione**

**Il Capo II (art. 6) “prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato”.**

Il comma 2 estende la medesima tutela alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento fino al compimento dei sette mesi di età.

Le “lavoratrici” interessate sono quelle così definite ai sensi dell'art. 2 lett. a del D.Lgs. 626/94, cioè le lavoratrici subordinate e quelle ad esse equiparate ovvero: socie lavoratrici di cooperative e di società, anche di fatto, che prestino attività lavorativa (Circolare del Ministero del Lavoro n. 172/96); • utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviate presso datori di lavoro; • allieve degli istituti di istruzione e universitari partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi ed attrezzature di lavoro, agenti fisici, chimici e biologici. Sono escluse dal campo di applicazione del Decreto i collaboratori familiari<sup>1</sup>, a condizione che non esplicino l'attività in maniera continuativa e sotto la direzione di fatto del titolare. L'ambito temporale di applicazione delle misure di tutela va dal momento in cui lo stato di gravidanza viene comunicato al datore di lavoro fino, in alcuni casi, al 7° mese dopo il parto. Il decreto non specifica le modalità con cui la donna deve informare il datore di lavoro del proprio stato. Secondo la prassi questa informazione viene data tramite la presentazione di un certificato medico di gravidanza, ma il datore di lavoro, comunque informato, è obbligato ad attivarsi.

#### **Lavori vietati**

L'**articolo 7** fa divieto di adibire le lavoratrici in gravidanza e fino a 7 mesi dopo il parto al “*trasporto e sollevamento di pesi*” e ai “*lavori pericolosi, faticosi e insalubri*” elencati all'allegato A (ex art. 5 decreto applicativo 1026/76) nonché agli “*agenti e condizioni di lavoro*” elencati all'allegato B (ex All.2 D.Lgs. 645/96) in modo “*non esauriente*”, in quanto il legislatore lascia aperta la possibilità di integrarlo in relazione ad eventuali nuovi rischi e conoscenze introdotti dalle innovazioni dei cicli lavorativi. In tali casi viene previsto il cambio di mansione (ex art. 3 L. 1204/71), o, ove questo non sia possibile, l'interdizione dal lavoro. Al di fuori dei casi elencati in tali allegati, il cambio di mansione o l'interdizione dal lavoro possono essere disposti anche qualora venga accertato dai “*servizi ispettivi del Ministero del lavoro*” (d'ufficio o su richiesta della donna) che “*le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna*”.

<sup>1</sup> Come definiti dall'art.230 bis del Codice Civile: vale a dire il coniuge, i parenti entro il 3° grado, gli affini entro il 2° grado

## **Valutazione dei rischi**

L'**articolo 11** (ex art. 4 D.Lgs. 645/96) riguarda la valutazione dei rischi per la maternità: fermo restando il divieto assoluto di esposizione nei casi di cui sopra, il datore di lavoro deve valutare eventuali altri rischi derivanti da "*esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro*" che possano esistere "*per la sicurezza e la salute delle lavoratrici*", seguendo l'elenco (non esauriente) fornito dall'allegato C (ex. All. I D.Lgs. 645/96).

Tale valutazione è da considerare un'integrazione, specifica per questo gruppo particolare di lavoratori, della più ampia valutazione ex art. 4 del D.Lgs. 626/94, e come questa, deve contenere l'individuazione delle "*misure di prevenzione e protezione da adottare*" per eliminare il rischio, attraverso opportune modificazioni dell'organizzazione aziendale. Il datore di lavoro deve provvedere ad effettuare la valutazione e l'informazione delle lavoratrici, a prescindere dall'aver ricevuto da una singola lavoratrice l'informazione sul suo stato di gravidanza, come parte integrante della valutazione ai sensi del D.Lgs. 626/94. Il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 66 del 6.5.1997 in merito a questo punto si orientava verso la stessa lettura.

Le lavoratrici ed i loro rappresentanti devono essere informate sull'esito della valutazione e sui provvedimenti di tutela previsti.

## **Conseguenze della valutazione**

**Articolo 12** - Se dalla valutazione risultano dei rischi (al di fuori dei divieti sanciti dall'art. 7) per le lavoratrici in gravidanza o nel periodo fino al 7° mese dopo il parto, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie affinché tale esposizione sia evitata, modificando le condizioni o l'orario di lavoro della lavoratrice. Nell'impossibilità di "*evitare l'esposizione delle lavoratrici al rischio*", il datore di lavoro applica quanto previsto dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, e cioè il cambio di mansione, dandone contestuale informazione scritta alla Direzione del Lavoro.

La Direzione del Lavoro (autonomamente o su richiesta della lavoratrice o del datore del lavoro) può disporre l'astensione dal lavoro in attuazione di quanto previsto dall'art. 17, qualora non siano individuabili attività lavorative non a rischio. L'obbligo della lavoratrice di informare il datore di lavoro del suo stato serve a poterle garantire l'applicazione tempestiva delle misure di tutela specifiche individuali (cambio mansione, modifica temporanea dell'orario di lavoro, ecc.) già programmate in precedenza.

## **Esami prenatali**

L'**articolo 14** (ex art. 7 D.Lgs. 645/96) prevede il diritto ad usufruire di "*... permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro...*" previa presentazione al datore di lavoro di apposita richiesta e successivamente di relativa documentazione giustificativa.

## **Disposizioni applicabili**

L'**articolo 15** (ex art. 9 D.Lgs. 645/96) richiama le disposizioni contenute nel D.Lgs. 626/94 come ad esempio l'art. 33 che prescrive, in merito ai locali di riposo, che "*le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate*".

### **Astensione obbligatoria**

L'**articolo 16** (ex art. 4 comma 1 e 4 L. 1204/71) fissa il congedo di maternità obbligatorio; salvo i casi in cui è possibile usufruire della flessibilità introdotta dalla L. 53 dell'8 marzo 2000 (art. 20).

### **Astensione anticipata**

L'**articolo 17** (ex art. 4 comma 2 L. 1204/71) prevede l'anticipazione del congedo a tre mesi prima del parto se i lavori sono ritenuti gravosi o pregiudizievoli in relazione all'avanzato stato di gravidanza, e (ex art. 5) l'interdizione anticipata per gravidanza a rischio e/o in caso di lavori pregiudizievoli quando non sia possibile il cambio di mansione; vengono inoltre definiti, in tale ambito, i compiti della Direzione del Lavoro (emanazione della disposizione di allontanamento dal lavoro) e della Azienda USL (accertamenti sanitari).

### **Capi V, VI, VII, VIII, IX E X**

#### **Congedi parentali, riposi, permessi e congedi per malattia del figlio**

I Capi V, VI e VII trattano dei congedi parentali, dei riposi giornalieri (ex art. 10 L. 1204/71) e permessi, estendendo l'ambito di tali diritti (riposi del padre, casi di figli con handicap gravi, adozione e affidamenti) e dei congedi per la malattia del figlio.

### **Lavoro notturno**

L'**articolo 53** (ex art. 6 D.Lgs. 645/96) dispone che *“è vietato adibire tutte le donne al lavoro dalle ore 24 alle ore 6, dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino”*.

Sono previste altre condizioni particolari (madre o padre di figlio minore di anni 3, unico genitore affidatario di figlio convivente minore di anni 12, lavoratrice o lavoratore con a carico un soggetto disabile) per le quali la lavoratrice o il lavoratore non possono essere obbligati a prestare lavoro notturno.

### **Divieto di licenziamento**

L'**articolo 54** ribadisce il divieto di licenziamento già stabilito dalla L. 1204/71 (Art. 2) estendendolo al padre che goda del congedo di paternità.

### **Categorie particolari**

Al Capo X e successivi sono contenute disposizioni speciali, per lo più a carattere previdenziale, per le seguenti categorie di lavoro:

Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1) Personale militare      | 6) Lavoro in agricoltura                    |
| 2) Lavoro stagionale       | 7) Collaborazioni coordinate e continuative |
| 3) Lavoro a tempo parziale | 8) Attività socialmente utili               |
| 4) Lavoro a domicilio      | 9) Lavoratrici autonome                     |
| 5) Lavoro domestico        | 10) Libere professioniste.                  |

Agli articoli 9 e 10 sono inoltre contenute disposizioni specifiche rispettivamente per le lavoratrici appartenenti alla polizia di stato, penitenziaria e municipale ed al personale militare femminile.

## D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53 (1/circ).

*Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001 n. 9 6, S.O.*

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo contenente il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti in materia, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la legge 23 agosto 1988 n. 400;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 15 dicembre 2000;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 15 gennaio 2001;

Acquisito il parere delle competenti commissioni parlamentari;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 21 marzo 2001;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della sanità, per le pari opportunità e per la funzione pubblica;

Emana il seguente decreto legislativo:

### Capo I - Disposizioni generali

#### Articolo 1. Oggetto

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 1, comma 5; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 17, comma 3)*

1. Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità

di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

2. Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione.

#### Articolo 2. Definizioni

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)*

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per «*congedo di maternità*» si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

b) per «*congedo di paternità*» si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;

c) per «*congedo parentale*», si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per «*congedo per la malattia del figlio*» si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

e) per «*lavoratrice*» o «*lavoratore*», salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

2. Le indennità di cui al presente testo unico corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali. I trattamenti economici non possono essere inferiori alle predette indennità.

#### Articolo 3. Divieto di discriminazione

1. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale,

(1/circ) Con riferimento al presente provvedimento sono state emanate le seguenti istruzioni:

I.N.P.D.A.P. (Istituto nazionale previdenza dipendenti amministrazione pubblica): Circ. 10 gennaio 2002, n. 2;

I.N.P.S. (Istituto nazionale previdenza sociale): Circ. 11 maggio 2001, n. 103; Circ. 10 luglio 2001, n. 136;

Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca: Nota 28 settembre 2001, n. 475.

attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

2. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

3. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda la retribuzione, la classificazione professionale, l'attribuzione di qualifiche e mansioni e la progressione nella carriera, secondo quanto previsto dagli articoli 2 e 3 della legge 9 dicembre 1977 n. 903.

#### **Articolo 4.** Sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 11; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 10)

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtù delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997 n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore

adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

#### **Articolo 5.** Anticipazione del trattamento di fine rapporto

(legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 7)

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000 n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

### **Capo II - Tutela della salute della lavoratrice**

**Articolo 6.** Tutela della sicurezza e della salute (decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 art. 1; legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 9)

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998 n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

**Articolo 7.** Lavori vietati (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 3, 30, comma 8, e 31, comma 1; decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645, art. 3; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 12, comma 3)

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026, riportato nell'allegato A

del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

**Articolo 8.** Esposizione a radiazioni ionizzanti (decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 230 art. 69)

1. Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza.

2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.

**Articolo 9.** Polizia di Stato, penitenziaria e municipale

(legge 7 agosto 1990 n. 232 art. 13; legge 8 marzo 2000 n.53 art. 14)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente Capo, durante la gravidanza è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato.

2. Per le appartenenti alla Polizia di Stato, gli accertamenti tecnico-sanitari previsti dal presente testo unico sono devoluti al servizio sani-

tario dell'amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità all'articolo 6, lettera z), della legge 23 dicembre 1978 n. 833, e successive modificazioni.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano al personale femminile del corpo di polizia penitenziaria e ai corpi di polizia municipale.

**Articolo 10.** Personale militare femminile (decreto legislativo 31 gennaio 2000 n. 24 art. 4, comma 3)

1. Fatti salvi i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne previsti agli articoli 16 e 17, comma 1, durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi successivi al parto il personale militare femminile non può svolgere incarichi pericolosi, faticosi ed insalubri, da determinarsi con decreti adottati, sentito il comitato consultivo di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 20 ottobre 1999 n. 380, dal Ministro della difesa, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale delle Forze armate, nonché con il Ministro dei trasporti e della navigazione per il personale delle capitanerie di porto, e dal Ministro delle finanze, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e delle pari opportunità per il personale del Corpo della guardia di finanza.

**Articolo 11.** Valutazione dei rischi (decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 art. 4)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

2. L'obbligo di informazione stabilito dall'articolo 21 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni, comprende quello di informare le lavoratrici ed i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

**Articolo 12.** Conseguenze della valutazione (decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 art. 5)

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per

la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 è punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

#### **Articolo 13.** Adeguamento alla disciplina comunitaria

*(decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 articoli 2 e 8)*

1. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 26 del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni, sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e riguardanti anche i movimenti, le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle predette lavoratrici.

2. Con la stessa procedura di cui al comma 1, si provvede ad adeguare ed integrare la disciplina contenuta nel decreto di cui al comma 1, nonché a modificare ed integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C, in conformità alle modifiche alle linee direttrici e alle altre modifiche adottate in sede comunitaria.

#### **Articolo 14.** Controlli prenatali

*(decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 art. 7)*

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano

la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

**Articolo 15.** Disposizioni applicabili *(decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645 art. 9)*

1. Per quanto non diversamente previsto dal presente Capo, restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni, nonché da ogni altra disposizione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

### **Capo III - Congedo di maternità**

#### **Articolo 16.** Divieto di adibire al lavoro le donne

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 4, comma 1 e 4)*

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

#### **Articolo 17.** Estensione del divieto

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 4, commi 2 e 3, 5, e 30, commi 6, 7, 9 e 10)*

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio sanitario nazionale, ai sensi degli articoli 2 e 7 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 502, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza

za 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;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 può essere disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti dei servizi ispettivi previsti dai presente articolo sono definitivi.

#### **Articolo 18.** Sanzioni

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 31, comma 1)*

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

#### **Articolo 19.** Interruzione della gravidanza

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 20)*

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, è considerata a tutti gli effetti come malattia.

2. Ai sensi dell'articolo 17 della legge 22 maggio 1978 n. 194, la pena prevista per chiunque cagioni ad una donna, per colpa, l'interruzione della gravidanza o un parto prematuro è aumentata se il fatto è commesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro.

#### **Articolo 20.** Flessibilità

del congedo di maternità

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 4-bis; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 12, comma 2)*

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che

tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

#### **Articolo 21.** Documentazione

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 4, comma 5, e 28)*

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445.

#### **Articolo 22.** Trattamento

economico e normativo

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 artt. 6, 8 e 15, commi 1 e 5; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 3, comma 2; decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993 n. 236, art. 6, commi 4 e 5)*

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito dalla legge 29 febbraio 1980 n. 33, ed è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991 n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

**Articolo 23.** Calcolo dell'indennità  
(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 16)

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti

nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

**Articolo 24.** Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico  
(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 17; decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito dalla legge 19 luglio 1993 n. 236 art. 6, comma 3)

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17 (2).

2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

4. Qualora il congedo di maternità abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione.

5. La lavoratrice, che si trova nelle condizioni indicate nel comma 4, ma che non è in godimento della indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo

dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché al momento dell'inizio del congedo di maternità non siano trascorsi più di centottanta giorni dalla data di risoluzione del rapporto e, nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo, risultino a suo favore, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, ventisei contributi settimanali.

6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternità iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223.

**Articolo 25.** Trattamento previdenziale (decreto legislativo 16 settembre 1996 n. 564 art. 2, commi 1, 4, 6)

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981 n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti

iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

#### **Articolo 26.** Adozioni e affidamenti

(legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6, comma 1)

1. Il congedo di maternità di cui alla lettera c), comma 1, dell'articolo 16 può essere richiesto dalla lavoratrice che abbia adottato, o che abbia ottenuto in affidamento un bambino di età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

2. Il congedo deve essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

#### **Articolo 27.** Adozioni e affidamenti

preadottivi internazionali

(legge 9 dicembre 1977 n. 903, art. 6, comma 1; legge 4 maggio 1983 n. 184 art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettere a) e c)

1. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, disciplinati dal Titolo III della legge 4 maggio 1983 n. 184, e successive modificazioni, il congedo di maternità di cui al comma 1 dell'articolo 26 spetta anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età.

2. Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

3. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo di cui al comma 1 dell'articolo 26, nonché la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso del congedo previsto al comma 2 del presente articolo.

#### **Capo IV - Congedo di paternità**

##### **Articolo 28.** Congedo di paternità

(legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6-bis, commi 1 e 2)

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave

---

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 3-14 dicembre 2001 n. 405 (Gazzetta Ufficiale 19 dicembre 2001 n. 49 - Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), del presente decreto.

infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

2. Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto di cui al comma 1 presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445.

**Articolo 29.** Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6-bis, comma 3)

1. Il trattamento economico e normativo è quello spettante ai sensi degli articoli 22 e 23.

**Articolo 30.** Trattamento previdenziale

1. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25.

**Articolo 31.** Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di cui agli articoli 26, comma 1, e 27, comma 1, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

2. Il congedo di cui all'articolo 27, comma 2, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.

3. Al lavoratore, alle medesime condizioni previste dai commi 1 e 2, è riconosciuto il diritto di cui all'articolo 28.

**Capo V - Congedo parentale**

**Articolo 32.** Congedo parentale

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continua-

tivo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**Articolo 33.** Prolungamento del congedo

(legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33, commi 1 e 2; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 20)

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.

3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4. Resta fermo il diritto di fruire del congedo di cui all'articolo 32. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

**Articolo 34.** Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.

2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato

secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7 (2/a).

**Articolo 35.** Trattamento previdenziale (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 15, comma 2, lettere a) e b); decreto legislativo 16 settembre 1996 n. 564 articoli 2, commi 2, 3 e 5)

1. I periodi di congedo parentale che danno diritto al trattamento economico e normativo di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, sono coperti da contribuzione figurativa. Si applica quanto previsto al comma 1 dell'articolo 25.

2. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 34, comma 3, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 agosto 1962 n. 1338, ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

3. Per i dipendenti di amministrazioni pubbliche e per i soggetti iscritti ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria gestita dall'Istituto nazionale previdenza sociale (INPS) ai quali viene corrisposta una retribuzione ridotta o non viene corrisposta alcuna retribuzione nei periodi di congedo parentale, sussiste il diritto, per la parte differenziale mancante alla misura intera o per l'intera retribuzione mancante, alla contribuzione figurativa da accreditare secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981 n. 155.

4. Gli oneri derivanti dal riconoscimento della contribuzione figurativa di cui al comma 3, per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi o sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria, restano a carico della gestione previdenziale cui i soggetti medesimi risultino iscritti durante il predetto periodo.

5. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i

superstiti, i periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962 n. 1338, e successive modificazioni, a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa.

**Articolo 36.** Adozioni e affidamenti (legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6, comma 2; legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33, comma 7; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 3, comma 5)

1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

2. Il limite di età, di cui all'articolo 34, comma 1, è elevato a sei anni. In ogni caso, il congedo parentale può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo parentale è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

**Articolo 37.** Adozioni e affidamenti preadottivi internazionali (legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6, comma 2; legge 4 maggio 1983 n. 184 art. 31, comma 3, lettera n), e 39-quater, lettera b))

1. In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali si applicano le disposizioni dell'articolo 36.

2. L'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del congedo parentale.

**Articolo 38.** Sanzioni (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

## Capo VI - Riposi e permessi

**Articolo 39.** Riposi giornalieri della madre (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 10)

1. 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.

---

(2/a) In deroga a quanto previsto nel presente articolo vedi gli artt. 21 e 58, D.P.R. 18 giugno 2002 n. 164.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. 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.

**Articolo 40.** Riposi giornalieri del padre  
(*legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6-ter*)

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 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;

in caso di morte o di grave infermità della madre.

**Articolo 41.** Riposi per parti plurimi  
(*legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 10, comma 6*)

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

**Articolo 42.** Riposi e permessi per i figli con handicap grave  
(*legge 8 marzo 2000 n. 53 articoli 4, comma 4-bis, e 20*)

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104. Detti permessi sono fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

3. Successivamente al raggiungimento della maggiore età del figlio con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto ai permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104. Ai sensi dell'articolo 20 della legge 8 marzo 2000, n. 53, detti permessi, fruibili anche in maniera continuativa nell'ambito del mese, spettano a condizione che sussi-

sta convivenza con il figlio o, in assenza di convivenza, che l'assistenza al figlio sia continuativa ed esclusiva.

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della medesima legge per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979 n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980 n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**Articolo 43.** Trattamento economico e normativo

(legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 8; legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33, comma 4; decreto legge 27 agosto 1993 n. 324, convertito dalla legge 27 ottobre 1993 n. 423, art. 2, comma 3-ter)

1. Per i riposi e i permessi di cui al presente Capo è dovuta un'indennità, a carico dell'ente assicuratore, pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi e ai permessi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ente assicuratore.
2. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 34, comma 5.

**Articolo 44.** Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 10, comma 5; legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33, comma 4)

1. Ai periodi di riposo di cui al presente Capo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 2.
2. I tre giorni di permesso mensile di cui all'articolo 42, commi 2 e 3, sono coperti da contribuzione figurativa.

**Articolo 45.** Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000 n. 53, art. 3, comma 5; legge 5 febbraio 1992 n. 104 art. 33, comma 7)

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravità.

**Articolo 46.** Sanzioni

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 31, comma 3)

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 39, 40 e 41 è punita con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

**Capo VII - Congedi  
per la malattia del figlio**

**Articolo 47.** Congedo per la malattia del figlio  
(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 1, comma 4, 7, comma 4, e 30, comma 5)

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

3. Per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**Articolo 48.** Trattamento economico e normativo

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 7, comma 5)

1. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.
2. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

**Articolo 49.** Trattamento previdenziale

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 15, comma 3)

1. Per i periodi di congedo per la malattia del figlio è dovuta la contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Si applica quanto previsto all'articolo 25.
2. Successivamente al terzo anno di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, è dovuta la copertura contributiva calcolata con le modalità previste dall'articolo 35, comma 2.
3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, commi 3, 4 e 5.

**Articolo 50.** Adozioni e affidamenti

(legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 3, comma 5)

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di età, di cui all'articolo 47, comma 1, è elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di età si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.
3. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare alle condizioni previste dall'articolo 47, comma 2.

**Articolo 51.** Documentazione

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 7, comma 5)

1. Ai fini della fruizione del congedo di cui al pre-

sente Capo, la lavoratrice ed il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445, attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo.

#### **Articolo 52. Sanzioni**

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 31, comma 3)

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni.

### **Capo VIII - Lavoro notturno**

#### **Articolo 53. Lavoro notturno**

[legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 5, commi 1e 2, lettere a) e b)]

1. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977 n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

### **Capo IX - Divieto di licenziamento, dimissioni diritto al rientro**

#### **Articolo 54. Divieto di licenziamento**

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977 n. 903 art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994 n. 566 art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 18, comma 1)

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

a) di colpa grave da parte della lavoratrice,

costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;

c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta

o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;

d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991 n. 223, e successive modificazioni.

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.

6. È altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981 n. 689.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

#### **Articolo 55. Dimissioni**

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 12; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

#### **Articolo 56.** Diritto al rientro e alla conservazione del posto

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 2, comma 6; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 17, comma 1)*

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternità.

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unità produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresì diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### **Capo X - Disposizioni speciali**

#### **Articolo 57.** Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

*(decreto-legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, art. 8)*

1. Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui al presente testo unico, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determi-

nato, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, o con contratto di lavoro temporaneo, di cui alla legge 24 giugno 1997 n. 196, spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista dal presente testo unico per i congedi di maternità, di paternità e parentali, salvo che i relativi ordinamenti prevedano condizioni di migliore favore.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applica altresì quanto previsto dall'articolo 24, con corresponsione del trattamento economico a cura dell'amministrazione pubblica presso cui si è svolto l'ultimo rapporto di lavoro.

#### **Articolo 58.** Personale militare *(decreto legislativo 31 gennaio 2000 n. 24 art. 4, comma 2, e 5, commi 2 e 3)*

1. Le assenze dal servizio per motivi connessi allo stato di maternità, disciplinate dal presente testo unico, non pregiudicano la posizione di stato giuridico del personale in servizio permanente delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza, salvo quanto previsto dal comma 2.

2. I periodi di congedo di maternità, previsti dagli articoli 16 e 17, sono validi a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio. Gli stessi periodi sono computabili ai fini della progressione di carriera, salva la necessità dell'effettivo compimento nonché del completamento degli obblighi di comando, di attribuzioni specifiche, di servizio presso enti o reparti e di imbarco, previsti dalla normativa vigente.

3. Il personale militare che si assenta dal servizio per congedo parentale e per la malattia del figlio è posto in licenza straordinaria per motivi privati, equiparata a tutti gli effetti a quanto previsto agli articoli 32 e 47. Il periodo trascorso in tale licenza è computabile, ai fini della progressione di carriera, nei limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di documenti caratteristici degli ufficiali, dei sottufficiali e dei militari di truppa dell'Esercito, della Marina e dell'Aeronautica relativamente al periodo massimo di assenza che determina la fine del servizio.

#### **Articolo 59.** Lavoro stagionale *(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 2, comma 4)*

1. Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che diano luogo a disoccupazione stagionale, di cui alla tabella annessa al decreto ministeriale 30 novembre 1964, e successive modificazioni, le quali siano licenziate a norma della lettera b) del comma 3 dell'articolo 54, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali si applicano le disposizioni dell'articolo 7 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, in materia contributiva.

3. Alle straniere titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale è riconosciuta l'assicurazione di maternità, ai sensi della lettera d), comma 1, dell'articolo 25 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

**Articolo 60.** Lavoro a tempo parziale  
(decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 art. 4, comma 2)

1. In attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, e, in particolare, del principio di non discriminazione, la lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal presente testo unico. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

2. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'articolo 23, comma 4.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996 n. 564, in materia contributiva.

**Articolo 61.** Lavoro a domicilio  
(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 1, 13, 18, 22; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori a domicilio hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3, e 54, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Durante il periodo di congedo, spetta l'indennità giornaliera di cui all'articolo 22, a carico dell'INPS, in misura pari all'80 per cento del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

3. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale di cui al comma 2, si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari

provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale.

4. Per i settori di lavoro a domicilio per i quali non esistono corrispondenti industrie che occupano lavoratori interni, con apposito decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali interessate, si prenderà a riferimento il salario medio contrattuale giornaliero vigente nella provincia per i lavoratori aventi qualifica operaia dell'industria che presenta maggiori caratteri di affinità.

5. La corresponsione dell'indennità di cui al comma 2 è subordinata alla condizione che, all'inizio del congedo di maternità, la lavoratrice riconsegna al committente tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato.

**Articolo 62.** Lavoro domestico  
(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 1, 13, 19, 22; legge 8 marzo 2000 n. 53 art. 3)

1. Le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 6, comma 3, 16, 17, 22, comma 3 e 6, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo.

2. Per il personale addetto ai servizi domestici familiari, l'indennità di cui all'articolo 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403.

**Articolo 63.** Lavoro in agricoltura  
(decreto-legge 22 dicembre 1981 n. 791 convertito dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54, art. 14; decreto-legge 12 settembre 1983 n. 463, convertito dalla legge 11 novembre 1983 n. 638, art. 5; decreto legislativo 16 aprile 1997 n. 146, art. 4; legge 17 maggio 1999 n. 144 art. 45, comma 21)

1. Le prestazioni di maternità e di paternità di cui alle presenti disposizioni per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato sono corrisposte, ferme restando le modalità erogative di cui all'articolo 1, comma 6 del decreto-legge 30 dicembre 1979 n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980 n. 33, con gli stessi criteri previsti per i lavoratori dell'industria.

2. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli con contratto a tempo determinato iscritti o aventi diritto all'iscrizione negli elenchi nominativi di cui all'articolo 7, n. 5), del decreto-legge 3 febbraio 1970 n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 marzo 1970 n. 83, hanno diritto alle prestazioni di maternità e di paternità a condizione che risultino iscritti nei predetti elenchi nell'anno precedente per almeno 51 giornate.

3. È consentita l'ammissione delle lavoratrici e dei lavoratori alle prestazioni di maternità e di paternità, mediante certificazione di iscrizione d'urgenza negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo luogotenenziale 9 aprile 1946 n. 212, e successive modificazioni.

4. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo indeterminato le prestazioni per i congedi, riposi e permessi di cui ai Capi III, IV, V e VI sono calcolate sulla base della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, prendendo a riferimento il periodo mensile di paga precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

5. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli a tempo determinato, esclusi quelli di cui al comma 6, le prestazioni per i congedi, riposi e permessi sono determinate sulla base della retribuzione fissata secondo le modalità di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968 n. 488, ai sensi dell'articolo 3 della legge 8 agosto 1972 n. 457.

6. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli di cui al comma 2 il salario medio convenzionale determinato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e rilevato nel 1995, resta fermo, ai fini della contribuzione e delle prestazioni temporanee, fino a quando il suo importo per le singole qualifiche degli operai agricoli non sia superato da quello spettante nelle singole province in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A decorrere da tale momento trova applicazione l'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989 n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989 n. 389, e successive modificazioni.

7. Per le lavoratrici e i lavoratori agricoli partecipanti e piccoli coloni l'ammontare della retribuzione media è stabilito in misura pari a quella di cui al comma 5.

#### **Articolo 64.** Collaborazioni coordinate e continuative

1. In materia di tutela della maternità, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995 n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, si applicano le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni.

2. Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente.

#### **Articolo 65.** Attività socialmente utili (decreto legislativo 1° dicembre 1997 n. 468 art. 8, comma 3, 15, 16 e 17; decreto legislativo 28 febbraio 2000 n. 81, articoli 4 e 10)

1. Le lavoratrici e i lavoratori di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997 n. 468, e successive modificazioni, impegnati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità e di paternità. Alle lavoratrici si applica altresì la disciplina di cui all'articolo 17 del presente testo unico.

2. Alle lavoratrici e ai lavoratori di cui al comma 1, che non possono vantare una precedente copertura assicurativa ai sensi dell'articolo 24, per i periodi di congedo di maternità e di paternità, viene corrisposta dall'INPS un'indennità pari all'80 per cento dell'importo dell'assegno previsto dall'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo 1 dicembre 1997 n. 468. I conseguenti oneri sono rimborsati, annualmente, tramite rendiconto dell'INPS, a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993 n. 236, o del soggetto finanziatore dell'attività socialmente utile.

3. Alle lavoratrici e ai lavoratori viene riconosciuto il diritto a partecipare alle medesime attività socialmente utili ancora in corso o prorogate al termine del periodo di congedo di maternità e di paternità.

4. Alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati a tempo pieno in lavori socialmente utili sono riconosciuti, senza riduzione dell'assegno, i riposi di cui agli articoli 39 e 40.

5. L'assegno è erogato anche per i permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 42, commi 2, 3 e 6, del presente testo unico.

#### **Capo XI - Lavoratrici autonome** (giurisprudenza)

#### **Articolo 66.** Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole (legge 29 dicembre 1987 n. 546, art. 1)

1. Alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali di cui alle leggi 26 ottobre 1957 n. 1047, 4 luglio 1959 n. 463, e 22 luglio 1966 n. 613, e alle imprenditrici agricole a titolo principale, è corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto calcolata ai sensi dell'articolo 68.

#### **Articolo 67.** Modalità di erogazione (legge 29 dicembre 1987 n. 546, art. 2)

1. L'indennità di cui all'articolo 66 viene eroga-

ta dall'INPS a seguito di apposita domanda in carta libera, corredata da un certificato medico rilasciato dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, attestante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto ovvero dell'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria ai sensi della legge 22 maggio 1978 n. 194.

2. In caso di adozione o di affidamento, l'indennità di maternità di cui all'articolo 66 spetta, sulla base di idonea documentazione, per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a condizione che questo non abbia superato i sei anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 26, o i 18 anni di età, secondo quanto previsto all'articolo 27.

3. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

#### **Articolo 68.** Misura dell'indennità

*(legge 29 dicembre 1987 n. 546 articoli 3, 4 e 5)*

1. Alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre e alle imprenditrici agricole è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa, una indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione minima giornaliera per gli operai agricoli a tempo indeterminato, come prevista dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 22 dicembre 1981 n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54, in relazione all'anno precedente il parto.

2. Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data effettiva del parto, una indennità giornaliera pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981 n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981 n. 537, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo 1.

3. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978 n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, su certificazione medica rilasciata dall'azienda sanitaria locale competente per territorio, è corrisposta una indennità giornaliera calcolata ai sensi dei commi 1 e 2 per un periodo di trenta giorni.

#### **Articolo 69.** Congedo parentale

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 art. 1, comma 4)*

1. Alle lavoratrici di cui al presente Capo, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000, è esteso il diritto al congedo parentale di cui

all'articolo 32, compreso il relativo trattamento economico, limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

### **Capo XII - Libere professioniste**

#### **Articolo 70.** Indennità di maternità per le libere professioniste

*(legge 11 dicembre 1990 n. 379, art. 1)*

1. Alle libere professioniste, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari all'80 per cento di cinque dodicesimi del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.

3. In ogni caso l'indennità di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80 per cento del salario minimo giornaliero stabilito dall'articolo 1 del decreto-legge 29 luglio 1981 n. 402, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 settembre 1981 n. 537, e successive modificazioni, nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A e dai successivi decreti ministeriali di cui al secondo comma del medesimo articolo.

#### **Articolo 71.** Termini e modalità della domanda *(legge 11 dicembre 1990 n. 379 art. 2)*

1. L'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta, indipendentemente dall'effettiva astensione dall'attività, dalla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti, a seguito di apposita domanda presentata dall'interessata a partire dal compimento del sesto mese di gravidanza ed entro il termine perentorio di centottanta giorni dal parto.

2. La domanda, in carta libera, deve essere corredata da certificato medico comprovante la data di inizio della gravidanza e quella presunta del parto, nonché dalla dichiarazione redatta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445, attestante l'inesistenza del diritto alle indennità di maternità di cui al Capo III e al Capo XI.

3. L'indennità di maternità spetta in misura intera anche nel caso in cui, dopo il compimento del sesto mese di gravidanza, questa sia interrotta per motivi spontanei o volontari, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978 n. 194.

4. Le competenti casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti provvedono d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari.

### **Articolo 72.** Adozioni e affidamenti

*(legge 11 dicembre 1990 n. 379, art. 3)*

1. L'indennità di cui all'articolo 70 spetta altresì per l'ingresso del bambino adottato o affidato, a condizione che non abbia superato i sei anni di età.
2. La domanda, in carta libera, deve essere presentata dalla madre alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del bambino e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000 n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.
3. Alla domanda di cui al comma 2 va allegata copia autentica del provvedimento di adozione o di affidamento.

### **Articolo 73.** Indennità in caso di interruzione della gravidanza

*(legge 11 dicembre 1990 n. 379, art. 4)*

1. In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978 n. 194, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza, l'indennità di cui all'articolo 70 è corrisposta nella misura pari all'80 per cento di una mensilità del reddito o della retribuzione determinati ai sensi dei commi 2 e 3 del citato articolo 70.
2. La domanda deve essere corredata da certificato medico, rilasciato dalla U.S.L. che ha fornito le prestazioni sanitarie, comprovante il giorno dell'avvenuta interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, ai sensi della legge 22 maggio 1978 n. 194, e deve essere presentata alla competente cassa di previdenza e assistenza per i liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dalla data dell'interruzione della gravidanza.

## **Capo XIII - Sostegno alla maternità e alla paternità**

**Articolo 74.** Assegno di maternità di base  
*(legge 23 dicembre 1998 n. 448 art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6; legge 23 dicembre 1999 n. 488 art. 49, comma 12; legge 23 dicembre 2000 n. 388 art. 80, commi 10 e 11)*

1. Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2001, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, che non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, è concesso un assegno di

maternità pari a complessive L. 2.500.000.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.
3. L'assegno è concesso dai comuni nella misura prevista alla data del parto, alle condizioni di cui al comma 4. I comuni provvedono ad informare gli interessati invitandoli a certificare il possesso dei requisiti all'atto dell'iscrizione all'anagrafe comunale dei nuovi nati.
4. L'assegno di maternità di cui al comma 1, nonché l'integrazione di cui al comma 6, spetta qualora il nucleo familiare di appartenenza della madre risulti in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISE), di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 109, tabella 1, pari a lire 50 milioni annue con riferimento a nuclei familiari con tre componenti.
5. Per nuclei familiari con diversa composizione detto requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal predetto decreto legislativo n. 109 del 1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.
6. Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno istituito al comma 1 risulti inferiore all'importo di cui al medesimo comma 1, le lavoratrici interessate possono avanzare ai comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.
7. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.
8. L'assegno di cui al comma 1, ferma restando la titolarità concessiva in capo ai comuni, è erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai comuni, secondo modalità da definire nell'ambito dei decreti di cui al comma 9.
9. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le necessarie disposizioni regolamentari per l'attuazione del presente articolo.
10. Con tali decreti sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.
11. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 2 luglio 1999 al 30 giugno 2000 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998 n. 448. Per i procedimenti di concessione dell'assegno di maternità relativi ai figli nati dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2000

continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al comma 12 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999 n. 488.

**Articolo 75.** Assegno di maternità  
per lavori atipici e discontinui

(legge 23 dicembre 1999 n. 488 art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14; legge 23 dicembre 2000 n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli articoli 22, 66 e 70 del presente testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;

c) in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita.

2. Ai trattamenti di maternità corrispondono anche i trattamenti economici di maternità corrisposti da datori di lavoro non tenuti al versamento dei contributi di maternità.

3. L'assegno di cui al comma 1 è concesso ed erogato dall'INPS, a domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice nel termine perentorio di sei mesi dalla nascita o dall'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. L'importo dell'assegno è rivalutato al 1° gen-

naio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

5. Con i decreti di cui al comma 6 sono disciplinati i casi nei quali l'assegno, se non ancora concesso o erogato, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

6. Con uno o più decreti del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono emanate le disposizioni regolamentari necessarie per l'attuazione del presente articolo.

**Capo XIV - Vigilanza**

**Articolo 76.** Documentazione

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 29 e 30, commi 2, 3 e 4)

1. Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico, salvo i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del Servizio sanitario nazionale.

2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata.

3. I medici dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro hanno facoltà di controllo.

4. Tutti i documenti occorrenti per l'applicazione del presente testo unico sono esenti da ogni imposta, tassa, diritto o spesa di qualsiasi specie e natura.

**Articolo 77.** Vigilanza

(legge 30 dicembre 1971 n. 1204 articoli 30, comma 1, e 31, comma 4)

1. L'autorità competente a ricevere il rapporto per le violazioni amministrative previste dal presente testo unico e ad emettere l'ordinanza di ingiunzione è il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La vigilanza sul presente testo unico, ad eccezione dei Capi XI, XII e XIII, è demandata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale che la esercita attraverso i servizi ispettivi.

3. La vigilanza in materia di controlli di carattere sanitario spetta alle regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale.

**Capo XV - Disposizioni in materia di oneri contributivi**

**Articolo 78.** Riduzione degli oneri di maternità  
(legge 23 dicembre 1999 n. 488 art. 49, commi 1, 4, e 11)

1. Con riferimento ai parti, alle adozioni o agli affidamenti intervenuti successivamente al 1°

luglio 2000 per i quali è riconosciuta dal vigente ordinamento la tutela previdenziale obbligatoria, il complessivo importo della prestazione dovuta se inferiore a lire 3 milioni, ovvero una quota fino a lire 3 milioni se il predetto complessivo importo risulta pari o superiore a tale valore, è posto a carico del bilancio dello Stato. Conseguentemente, e, quanto agli anni successivi al 2001, subordinatamente all'adozione dei decreti di cui al comma 2 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999 n. 488, sono ridotti gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro, per 0,20 punti percentuali (3).

2. Gli oneri contributivi per maternità, a carico dei datori di lavoro del settore dei pubblici servizi di trasporto e nel settore elettrico, sono ridotti dello 0,57 per cento.

3. L'importo della quota di cui al comma 1 è rivalutata al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolata dall'ISTAT.

**(Articolo 79. Oneri contributivi nel lavoro subordinato privato**

*(legge 30 dicembre 1971 n. 1204, art. 21)*

1. Per la copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al presente testo unico relativi alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato e in attuazione della riduzione degli oneri di cui all'articolo 78, è dovuto dai datori di lavoro un contributo sulle retribuzioni di tutti i lavoratori dipendenti nelle seguenti misure:

a) dello 0,46 per cento sulla retribuzione per il settore dell'industria, dell'artigianato, marittimi, spettacolo;

b) dello 0,24 per cento sulla retribuzione per il settore del terziario e servizi, proprietari di fabbricati e servizi di culto;

c) dello 0,13 per cento sulla retribuzione per il settore del credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;

d) dello 0,03 per cento per gli operai agricoli e dello 0,43 per cento per gli impiegati agricoli. Il contributo è calcolato, per gli operai a tempo indeterminato secondo le disposizioni di cui al decreto-legge 22 dicembre 1981 n. 791, convertito dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54, per gli operai agricoli

a tempo determinato secondo le disposizioni del decreto legislativo 16 aprile 1997 n. 146; e per i piccoli coloni e compartecipanti familiari prendendo a riferimento i salari medi convenzionali

di cui all'articolo 28 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1968 n. 488;

e) dello 0,01 per cento per gli allievi dei cantieri scuola e lavoro di cui alla legge 6 agosto 1975 n. 418.

2. Per gli apprendisti è dovuto un contributo di lire 32 settimanali.

3. Per i giornalisti iscritti all'Istituto nazionale di previdenza per i giornalisti italiani «Giovanni Amendola» è dovuto un contributo pari allo 0,65 per cento della retribuzione.

4. In relazione al versamento dei contributi di cui al presente articolo, alle trasgressioni degli obblighi relativi ed a quanto altro concerne il contributo medesimo, si applicano le disposizioni relative ai contributi obbligatori.

5. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con quello per il tesoro, la misura dei contributi stabiliti dal presente articolo può essere modificata in relazione alle effettive esigenze delle relative gestioni.

**Articolo 80. Oneri derivanti dall'assegno di maternità di base**

*(legge 23 dicembre 1998 n. 448 art. 66, commi 5 e 5-bis)*

1. Per il finanziamento dell'assegno di maternità di cui all'articolo 74 è istituito un Fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui dotazione è stabilita in lire 25 miliardi per l'anno 1999, in lire 125 miliardi per l'anno 2000 e in lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 2001.

2. A tal fine sono trasferite dal bilancio dello Stato all'INPS le relative somme, con conguaglio, alla fine di ogni esercizio, sulla base di specifica rendicontazione.

**Articolo 81. Oneri derivanti dall'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui**

*(legge 23 dicembre 1999 n. 488 art. 49, comma 9)*

1. L'assegno di cui all'articolo 75 è posto a carico dello Stato.

**Articolo 82. Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle lavoratrici autonome**

*(legge 29 dicembre 1987 n. 546, artt. 6, 7 e 8; legge 23 dicembre 1999 n. 488, art. 49, comma 1)*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XI, si provvede con un contributo annuo di lire 14.500 per ogni iscritto all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, vecchiaia e superstiti per le gestioni

---

3) La riduzione del contributo previsto dal presente comma è stata confermata, a decorrere dall'anno 2002, dal comma 1 dell'art. 43, L. 28 dicembre 2001 n. 448.

dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani ed esercenti attività commerciali (4).

2. Al fine di assicurare l'equilibrio delle singole gestioni previdenziali, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, con proprio decreto stabilisce le variazioni dei contributi di cui al comma 1, in misura percentuale uguale alle variazioni delle corrispettive indennità.

**Articolo 83.** Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle libere professioniste  
(*legge 11 dicembre 1990 n. 379, art. 5; legge 23 dicembre 1999 n. 488, art. 49, comma 1*)

1. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione del Capo XII, si provvede con un contributo annuo a carico di ogni iscritto a casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti. Il contributo è annualmente rivalutato con lo stesso indice di aumento dei contributi dovuti in misura fissa di cui all'articolo 22 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni (5).

2. A seguito della riduzione degli oneri di maternità di cui all'articolo 78, alla ridefinizione dei contributi dovuti si provvede con i decreti di cui al comma 5 dell'articolo 75, sulla base di un procedimento che preliminarmente consideri una situazione di equilibrio tra contributi versati e prestazioni assicurate.

3. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e del tesoro, accertato che le singole casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti abbiano disponibilità finanziarie atte a far fronte agli oneri derivanti dalla presente legge, possono decidere la riduzione della contribuzione o la totale eliminazione di detto contributo, sentito il parere dei consigli di amministrazione delle casse.

**Articolo 84.** Oneri derivanti dal trattamento di maternità delle collaboratrici coordinate e continuative  
(*legge 27 dicembre 1997 n. 449 art. 59, comma 16*)

1. Per i soggetti che non risultano iscritti ad altre forme obbligatorie, il contributo alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335, è elevato di una ulteriore aliquota contributiva pari a 0,5 punti percentuali, per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi anche della tutela relativa alla maternità.

## Capo XVI - Disposizioni finali

### Articolo 85. Disposizioni in vigore

1. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni legislative, fatte salve le disapplicazioni disposte dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 72, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29: a) l'articolo 41 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 n. 3;
- b) l'articolo 157-sexies del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967 n. 18, come sostituito dall'articolo 1 del decreto legislativo 7 aprile 2000 n. 103;
- c) l'articolo 3 della legge 8 agosto 1972 n. 457;
- d) l'articolo 10 della legge 18 maggio 1973 n. 304;
- e) la lettera c) del comma 2 dell'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977 n. 903;
- f) l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833;
- g) l'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979 n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980 n. 33;
- h) il comma 2 dell'articolo 54 della legge 1° aprile 1981 n. 121;
- i) l'articolo 12 della legge 23 aprile 1981 n. 155;
- j) l'articolo 8-bis del decreto-legge 30 aprile 1981 n. 168, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 giugno 1981 n. 331;
- k) l'articolo 14 del decreto-legge 22 dicembre 1981 n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982 n. 54;
- l) l'articolo 7 della legge 26 aprile 1985 n. 162;
- m) la lettera d) del comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 4 agosto 1987 n. 325, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987 n. 402;
- n) il comma 1-bis dell'articolo 3 del decreto-legge 22 gennaio 1990 n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 1990 n. 58;
- o) il comma 8 dell'articolo 7 della legge 23 luglio 1991 n. 223;
- p) il comma 2 dell'articolo 7, il comma 2 dell'articolo 18 e il comma 2 dell'articolo 27 del decreto legislativo 30 ottobre 1992 n. 443;
- q) il comma 4 dell'articolo 2 del decreto legislativo 12 maggio 1995 n. 197;
- r) il comma 2, seconda parte, dell'articolo 5 del decreto legislativo 12 maggio 1995 n. 201;
- s) il comma 40 dell'articolo 1 della legge 8 agosto 1995 n. 335;
- t) gli articoli 5, 7 e 8 del decreto legislativo 16 settembre 1996 n. 564;
- u) l'articolo 23 della legge 4 marzo 1997 n. 62;

(4) Per la conferma del contributo previsto dal presente comma vedi l'art. 43, comma 1, L. 28 dicembre 2001 n. 448.

(5) Per la conferma del contributo previsto dal presente comma vedi l'art. 43, comma 1, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

v) il comma 16 dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997 n. 449;

w) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto-legge 20 gennaio 1998 n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998 n. 52;

x) il comma 1 dell'articolo 25 e il comma 3 dell'articolo 34 e il comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286;

y) la lettera a) del comma 5 dell'articolo 1 del decreto legislativo 29 aprile 1998 n. 124;

z) l'articolo 18 del decreto legislativo 11 maggio 1999 n. 135;

aa) la lettera e) del comma 2, dell'articolo 1 del decreto legislativo 22 giugno 1999 n. 230;

bb) l'articolo 65 della legge 2 agosto 1999 n. 302;

cc) il comma 1 dell'articolo 41 della legge 23 dicembre 1999 n. 488;

dd) i commi 2 e 3 dell'articolo 12 della legge 8 marzo 2000 n. 53, limitatamente alla previsione del termine di sei mesi ivi previsto;

ee) il comma 2 dell'articolo 10 e il comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 21 maggio 2000 n. 146;

ff) gli articoli 5 e 18, il comma 3 dell'articolo 25, il comma 3 dell'articolo 32, il comma 6 dell'articolo 41 e il comma 3 dell'articolo 47 del decreto legislativo 5 ottobre 2000 n. 334;

gg) il comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388.

2. Restano in vigore, in particolare, le seguenti disposizioni regolamentari:

a) il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971 n. 1403;

b) il decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026, ad eccezione degli articoli 1, 11 e 21;

c) il comma 4 dell'articolo 58 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980 n. 382;

d) il comma 2, dell'articolo 20-quinquies e il comma 2 dell'articolo 25-quater del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982 n. 337;

e) il decreto 2 giugno 1982 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

f) il decreto 23 maggio 1991 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

g) l'articolo 14 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 aprile 1994 n. 439, fino al momento della sua abrogazione così come prevista dalla lettera c) del comma 1 dell'articolo 10 del decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 287;

h) il decreto 6 marzo 1995 del Ministro della sanità;

i) il comma 4 dell'articolo 8 e il comma 3 dell'articolo 19 del decreto del Presidente della

Repubblica 4 dicembre 1997 n. 465;

j) il comma 2 dell'articolo 7 del decreto 25 marzo 1998 n. 142 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

k) il decreto 27 maggio 1998 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

l) il comma 1 dell'articolo 1 del decreto 10 settembre 1998 del Ministro della sanità;

m) gli articoli 1 e 3 del decreto 12 febbraio 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

n) il comma 2 dell'articolo 6 del decreto 30 aprile 1999 n. 224 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica;

o) il decreto 4 agosto 1999 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

il comma 6 dell'articolo 42 del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999 n. 394;

il decreto 20 dicembre 1999 n. 553 del Ministro del lavoro e della previdenza sociale;

r) il decreto 24 aprile 2000 del Ministro della sanità.

#### **Articolo 86.** Disposizioni abrogate

*(legge 9 dicembre 1977 n. 903 articolo 3, comma 2; legge 29 dicembre 1987 n. 546 articolo 9; legge 8 marzo 2000 n. 53 articoli 15 e 17, comma 4)*

1. Restano abrogate le seguenti disposizioni:

a) gli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934 n. 653;

b) la legge 26 agosto 1950 n. 860.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate, in particolare, le seguenti disposizioni legislative:

a) la legge 30 dicembre 1971 n. 1204 e successive modificazioni;

b) il secondo comma dell'articolo 3; i commi 1 e 2, lettere a) e b), dell'articolo 5; gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 8 della legge 9 dicembre 1977 n. 903;

c) la lettera n) del comma 3 dell'articolo 31 e l'articolo 39-quater della legge 4 maggio 1983 n. 184, nonché le parole « gli articoli 6 e 7 della legge 9 dicembre 1977 n. 903, si applicano anche agli affidatari di cui al comma precedente » del secondo comma dell'articolo 80 della legge 4 maggio 1983 n. 184;

d) il comma 4 dell'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986 n. 41;

e) la legge 29 dicembre 1987 n. 546;

f) l'articolo 13 della legge 7 agosto 1990 n. 232, così come modificato dall'articolo 3 del decreto-legge 6 maggio 1994 n. 271, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1994 n. 433;

g) la legge 11 dicembre 1990 n. 379;

h) l'articolo 8 del decreto-legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166;

i) il comma 1 dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992 n. 104;  
j) i commi 1 e 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 dicembre 1992 n. 503;  
k) i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 6 del decreto-legge 20 maggio 1993 n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993 n. 236;  
l) il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legislativo 9 settembre 1994 n. 566;  
m) l'articolo 69 del decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 230;  
n) l'articolo 2 del decreto legislativo 16 settembre 1996 n. 564;  
o) il decreto legislativo 25 novembre 1996 n. 645;  
p) il comma 15 dell'articolo 8 del decreto legislativo 1° dicembre 1997 n. 468;  
q) l'articolo 66 della legge 23 dicembre 1998 n. 448, così come modificato dagli articoli 50 e 63 della legge 17 maggio 1999 n. 144;  
r) i commi 1, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'articolo 49 della legge 23 dicembre 1999 n. 488;  
s) i commi 2 e 3 dell'articolo 4 e i commi 2 e 3 dell'articolo 5 del decreto legislativo 31 gennaio 2000 n. 24;  
t) il comma 5 dell'articolo 3, il comma 4-bis dell'articolo 4 e l'articolo 10 e i commi 2 e 3 dell'articolo 12, salvo quanto previsto dalla lettera dd) dell'articolo 85 del presente testo unico, e gli articoli 14, 17 e 18 della legge 8 marzo 2000 n. 53;

u) i commi 10 e 11 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 n. 388.

3. Dalla data di entrata in vigore del presente testo unico, sono abrogate le seguenti disposizioni regolamentari:

a) gli articoli 1, 11 e 21 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 (6).

#### **Articolo 87.** Disposizioni regolamentari di attuazione

1. Fino all'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di attuazione del presente testo unico, emanate ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988 n. 400, si applicano le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 del presente testo unico.

2. Le disposizioni del citato decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026, che fanno riferimento alla disciplina della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, sono da intendersi riferite alle corrispondenti disposizioni del presente testo unico.

#### **Articolo 88.** Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

---

(6) Comma così corretto con Comunicato 8 ottobre 2001 (Gazzetta Uff. 8 ottobre 2001 n. 234).

## Allegati al D.Lgs. 151/2001

**Le note fra parentesi in grassetto, sono esplicative al testo integrale. Le osservazioni sono a cura del Gruppo di lavoro regionale sulla “tutela della salute riproduttiva delle lavoratrici madri”**

**Allegato A (ex art. 5 del D.P.R. 1026/76):**

***Elenco dei lavori faticosi pericolosi e insalubri di cui all'art. 7***

Il divieto di cui all'art. 7, primo comma, del testo unico si intende riferito al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa.

I lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, vietati ai sensi dello stesso articolo, sono i seguenti:

**A)** quelli previsti dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 e dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 262;

**B)** quelli indicati nella tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto (***modificato dalla recente normativa***);

**C)** quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, numero 1124, e successive modificazioni (***DPR 336/94***): durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;

**D)** i lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

**E)** i lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

**F)** i lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

**G)** i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante: durante la gestazione e fino al termine di interdizione dal lavoro;

**H)** i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

**I)** i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

**L)** i lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

**M)** i lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;

**N)** i lavori di monda e trapianto del riso: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro;

**O)** i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

**Allegato B (ex allegato 2 D.Lgs. 645/96):**

***Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 7***

**A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del testo unico**

*Agenti:*

a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto b) pressione, immersione subacquea;

agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione ***[trattandosi di informazioni sanitarie riservate, tali notizie possono essere acquisite dal datore di lavoro attraverso il medico competente e in ogni caso attraverso l'adeguata informazione sui rischi alle lavoratrici. I relativi accertamenti sono compresi tra quelli raccomandati alle gestanti secondo il protocollo sanitario regionale della Toscana e sono gratuiti];***

c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

**B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del testo unico.**

1. Agenti:

a) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.

**Allegato C (ex allegato 1 D.Lgs. 645/96):**

***Elenco non esauriente di agenti processi e condizioni di lavoro di cui all'art. 11***

**A. Agenti**

1. *Agenti fisici*, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:

a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;

b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;

c) rumore;

d) radiazioni ionizzanti;

e) radiazioni non ionizzanti ***[lo spettro di frequenza delle "radiazioni non ionizzanti" è molto ampio includendo tutti i campi e le radiazioni elettromagnetiche di energia inferiore a qualche elettronvolt (eV). Nell'ambito delle radiazioni non ionizzanti sono compresi i campi elettrici e magnetici statici, quelli a frequenza estremamente bassa (fino a 300 Hz), le radiofrequenze (100 kHz-300 GHz) e microonde (300 MHz-300 GHz) e la radiazione ottica (infrarossa, visibile ed ultravioletta)]***

f) sollecitazioni termiche;

g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.

2. *Agenti biologici [quali i batteri ed agenti simili (es salmonella, etc), virus (es. virus dell'epatite, virus del morbillo, etc.), parassiti (es. tenia, etc.), funghi (es. candida albicans, etc)].*

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'art. 75 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo

la salute delle gestanti e del nascituro, sempre che non figurino ancora nell'allegato II 3. *Agenti chimici.*

Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:

a) sostanze etichettate R 403/[R40=possibilità di effetti irreversibili, frase di rischio riportata per le sostanze classificate nella categoria 3 di cancerogenicità o 3 di mutagenicità]; R 45 [R45=può provocare il cancro ed R49=può provocare il cancro per inalazione, tali frasi di rischio vengono applicate per le sostanze classificate in categoria 1 o 2 di cancerogenicità]; R463 [n.d.r.: R46= può provocare alterazioni genetiche ereditarie, tale frase viene attribuita alle sostanze classificate in categoria 1 o 2 di mutagenicità] e R473 [n.d.r.: nel diciottesimo adeguamento alla Direttiva 67/548 CEE recepito in Italia con il DM 28 aprile 1997, n. 164, la frase di rischio R47 è stata sostituita da altre frasi di rischio, che tengono conto dei possibili effetti sulla fertilità maschile e femminile, degli effetti tossici sullo sviluppo, nonché dei possibili effetti sull'allattamento. Qui di seguito vengono elencate le nuove frasi, la corrispondente frase di rischio e le categorie di tossicità riproduttiva per cui vengono applicate: frase R 60= Può diminuire la fertilità, categorie 1 e 2; R 61= Può danneggiare i bambini non ancora nati, categorie 1 e 2; R 62= Possibile rischio di riduzione di fertilità, categoria 3; R 63= Possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati, categoria 3. Con la frase di rischio R 64=Possibile rischio per i bambini allattati al seno, vengono presi in considerazione i possibili effetti durante la lattazione. Le frasi di rischio qui riportate devono comparire nell'etichetta dei preparati commerciali, e nella corrispondente scheda di sicurezza.] ai sensi della direttiva n. 67/548/CEE, purché non figurino ancora nell'allegato II.

b) agenti chimici che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni mercurio e suoi derivati;

c) medicinali antimitotici [n.d.r.: sostanze utilizzate nella chemioterapia per il trattamento di forme tumorali];

d) monossido di carbonio;

e) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo [n.d.r. per esempio gli oli minerali, i fitofarmaci, etc.].

**B. Processi.**

Processi industriali che figurano nell'allegato VIII del decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni .

C. Condizioni di lavoro.

Lavori sotterranei di carattere minerario

**Allegato D** (legge 11 dicembre 1990 n. 379 art. 1)

Elenco delle casse di previdenza e assistenza per i liberi professionisti di cui all'art. 70

1. Cassa nazionale del notariato.
2. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore degli avvocati e procuratori.
3. Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti.
4. Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari.
5. Ente nazionale di previdenza e assistenza medici.
6. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei geometri.
7. Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi.
8. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei dottori commercialisti.
9. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza per gli ingegneri e gli architetti liberi professionisti.
10. Cassa nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei ragionieri e periti commerciali.
11. Ente nazionale di previdenza e assistenza per i consulenti del lavoro.

## **Compiti e ruoli delle figure del sistema di prevenzione aziendale**

Il Medico Competente - il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori

Il Datore di Lavoro ed il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Sicurezza (allorché non coincidano) sono certamente i primi gestori del sistema prevenzionistico all'interno di una Azienda, i cui compiti e funzioni sono molto ben delineati all'interno della Legislazione. Ci soffermeremo invece su quelle figure che hanno sì ben precisi compiti nella impostazione legislativa, ma per le quali, soprattutto nella Tutela delle lavoratrici madri, si possono configurare comportamenti tali da essere davvero un punto di riferimento per le lavoratrici stesse.

### **Il Medico Competente**

La valutazione dei rischi prevista a cura del datore di lavoro dal D.Lgs. 645/96 non può prescindere da un coinvolgimento attivo del medico competente aziendale, là dove esistente. Tra tutte le figure che compongono il nuovo "Sistema di prevenzione aziendale", il Medico Competente è infatti il più adatto a valutare fattori di rischio con ricadute sulla salute della gestante e nascituro e derivanti non solo dai più comuni fattori di nocività ma anche più in generale dall'organizzazione del lavoro aziendale, dai fattori di disagio e dall'ergonomia della postazione di lavoro. Si ricorda a questo proposito per completezza, che il Testo Unico cita il medico competente come professionista sanitario che si deve esprimere, in caso di richiesta di una lavoratrice, sulla possibilità di posticipare dal settimo all'ottavo mese l'allontanamento obbligatorio dal lavoro.

Analogamente il Medico Competente può svolgere l'attività d'informazione sui rischi per la salute riproduttiva nel corso delle visite mediche preventive (naturalmente successive all'assunzione) e periodiche delle lavoratrici, favorendo la diffusione dell'informazione sui rischi lavorativi e sulla procedura prevista all'interno della Ditta in caso di maternità della dipendente (operazioni lavorative vietate, mansioni alternative, allontanamento precoce dal lavoro) e sui nuovi diritti delle lavoratrici previsti dalla normativa attuale in relazione all'effettuazione di visite ed esami durante la gravidanza ed alla protezione del periodo dell'allattamento.

Tale informazione il Medico Competente può fornirla anche al Datore di Lavoro cosicché la maternità di una dipendente sia recepita nella giusta forma.

La maternità non è una malattia ma può essere motivo per non adibire temporaneamente ad alcunemansioni le lavoratrici.

Nel caso in cui il Medico Competente, nel corso delle abituali attività di Accertamenti Sanitari Preventivi e Periodici (ASPP), venga a conoscenza dello stato di gravidanza di una lavoratrice occupata in attività esponenti a fattori di nocività per la salute riproduttiva dovrà attivarsi con la lavoratrice stessa per ovviare all'evidente black out informativo di cui la dipendente è creditrice e per comunicare al datore di lavoro la necessità di modificarne immediatamente le condizioni di lavoro o prevederne un rapido allontanamento dal ciclo produttivo facendo avviare l'iter previsto dall'attuale T.U.( D.Lgs.151/01)

Affrontiamo chiaramente questo punto, poiché nell'esperienza dei Servizi PISLL della nostra regione si sono evidenziati alcuni casi nei quali il Medico Competente si è espresso con un mero giudizio di "non idoneità alla mansione specifica" per donne con attività lavorativa a rischio, trovate in stato di gravidanza al momento della visita medica, senza che venissero avviate le procedure sopra richiamate di cambio mansione o di allontanamento precoce dal lavoro. In tali casi viene lasciata alla iniziativa individuale della lavoratrice l'onere di ricorrere presso l'Organo di Vigilanza, UF PISLL territorialmente competente contro tale giudizio come previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 626/94, con l'immaginabile conflittualità che viene a crearsi tra le varie figure.

### **Il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori**

Il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori (R.S.L.) oltre a svolgere i compiti ben definiti dal D.Lgs 626/94, che sia stato o meno eletto tra i componenti della Rappresentanza Sindacale, può svolgere un ruolo di tramite tra le altre figure del sistema di prevenzione e, nel caso specifico, le lavoratrici.

Dall'esperienza del lavoro svolto può infatti riportare nuovi spunti per le specifiche valutazioni del rischio, accertarsi che vengano compiuti gli atti dovuti durante il periodo di gestazione e del post-partum, indirizzare la lavoratrice, nel caso di conflittualità legate allo stato di gravidanza, verso i competenti Servizi ed Enti.

Per lo svolgimento di tale ruolo il R.L.S. deve:

- essere a conoscenza della valutazione dei rischi specifici per lo stato di gravidanza (Art. 11 D.Lgs. 151/01).
- essere informato sulle conseguenze della valutazione nel singolo caso (cambio mansione; allontanamento anticipato dal lavoro).
- verificare la puntuale informazione alle lavoratrici sui rischi specifici legati alla tutela della salute riproduttiva

## Linee direttrici dell'Unione Europea

Il 5 ottobre 2000 la Commissione Europea ha adottato ufficialmente un documento inerente le linee direttrici sui fattori di rischio sul lavoro per le donne gestanti puerpere o in periodo di allattamento, per favorire l'attuazione della direttiva 92/85. L'articolo 11 del D.Lgs. 151/01 fa riferimento alle linee direttrici per la valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e ne prevede il recepimento ai sensi dell'art. 13. In attesa del decreto di recepimento, riteniamo opportuno contribuire alla conoscenza del documento, perché può rappresentare un utile orientamento nel processo di valutazione dei rischi.

Nella parte introduttiva le linee direttrici sottolineano che ***“la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana”*** e che ***“condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in condizioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza”*** in relazione agli importanti cambiamenti di ordine fisiologico e psicologico che avvengono in questo particolare periodo.

Inoltre si evidenziano alcuni elementi di ordine generale particolarmente importanti che caratterizzano l'orientamento della Comunità Europea nell'ambito della protezione delle lavoratrici in gravidanza, puerperio ed allattamento:

- la valutazione del rischio deve essere ripetuta e aggiornata in considerazione della gestazione come processo dinamico e differenziata per l'allattamento.
- va garantita la riservatezza da parte del medico del lavoro (in Italia medico competente) e del datore di lavoro sulle condizioni di salute personali e sullo “stato” della lavoratrice.
- l'analisi dei fattori di rischio deve considerare in maniera sistematica anche i possibili effetti sul periodo di allattamento.
- la valutazione del rischio deve consentire l'attuazione delle misure di protezione il più presto possibile, in considerazione che nei primi 30-45 giorni di gravidanza la lavoratrice può non essere ancora consapevole del proprio stato e che il primo trimestre di gravidanza è il periodo di maggior vulnerabilità.

Nell'affrontare la valutazione le linee direttrici adottano un'innovativa classificazione dei rischi in generici e specifici.

I primi, riportati nell'elenco seguente, tengono conto di aspetti dell'organizzazione del lavoro e si caratterizzano per essere diffusi in molti settori lavorativi e per incidere, là dove presenti, su tutto il periodo di tutela.

## rischi generici

- Fatica psicofisica e orari di lavoro
- Carichi posturali
- Lavoro in postazioni sopraelevati
- Lavoro solitario
- Stress professionale
- Postura eretta e seduta
- Assenza o inadeguatezza di infrastrutture
- Alimentazione inadeguata

Alcuni di questi fattori di rischio si trovano specificamente regolamentati nella normativa italiana, altri risultano essere innovativi. Fra questi ricordiamo lo *stress*, riferito non solo a fattori noti direttamente collegati all'organizzazione del lavoro (turni, carichi, ecc.) ma anche a fattori relativi alla sfera personale (insicurezza economica, conciliazione famiglia-lavoro, preoccupazione sanitaria) e al rischio di aggressione sul posto lavoro.

Per quanto riguarda le infrastrutture si intendono da un lato, i locali adibiti al riposo (il D.Lgs. 626/94 all'art.33 prescrive che ***“le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate”***), dall'altro i locali adibiti a mensa, servizi igienici, allattamento, che contribuiscono a rendere compatibile la gravidanza con il lavoro. In tutti questi locali deve essere evitata, inoltre, l'esposizione a fumo passivo.

Le linee direttrici ricordano infine che indipendentemente dai rischi specifici, la gravidanza induce una serie di cambiamenti nell'organismo della donna che rendono necessaria l'assunzione di provvedimenti temporanei di ordine organizzativo per migliorare le condizioni di lavoro.

Alcuni esempi sono riportati nella tabella 2.

**Tabella 2** - Disagi in gravidanza ed eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro

<i>Esempi di condizioni di disagio legati alla gravidanza</i>	<i>Modifiche da introdurre nell'organizzazione del lavoro</i>
• Aumentata necessità nell'utilizzo dei servizi igienici e di comfort	• Disponibilità di pause più frequenti • Disponibilità di attrezzature per lavarsi, mangiare e bere
• Aumento delle misure e del peso corporeo	• Disponibilità di D.P.I.(in particolare indumenti di lavoro) adeguati alle dimensioni • Postazioni di lavoro adeguate • Evitare posture particolari (es. piegamenti)
• Nausea mattutina	• Inizio del turno di lavoro posticipato • Non esposizione ad odori forti o nauseanti • Ventilazione dei locali • Evitare spostamenti
• Maggiore difficoltà a mantenere l'equilibrio statico	• Evitare luoghi di lavoro con superfici scivolose o bagnate.
• Ridotta tolleranza alla stanchezza	• Evitare lavoro straordinario, serale • Disponibilità pause di riposo • Ritmi di lavoro adeguati

La valutazione dei rischi specifici comprende numerosi fattori per i quali si rimanda alla lettura del documento di linee direttrici. Molti di questi sono affrontati anche all'interno del Testo Unico con l'eccezione degli spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale. Tra i rischi specifici, ci sembra opportuno porre l'attenzione al rischio da agenti chimici alla luce dell'entrata in vigore del D.Lgs. 25/2002 *“Attuazione della direttiva 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro il rischio da agenti chimici durante il lavoro”*.

Il D.Lgs 25/02, menzionando tra gli agenti chimici pericolosi quelli tossici per la riproduzione, ovviamente sia per gli uomini che per le donne, apre la porta a quei rischi che possono riguardare in modo diverso i due generi. A questo proposito il D.Lgs 25/02, nell'abolire il titolo del D.Lgs 277/91 relativamente al piombo, mantiene al suo interno (Allegato VIII quater), la prescrizione riguardante le donne in età fertile con valori di piombemia superiori a 40mcg/100 ml, che devono essere allontanate dal rischio. Anche dopo il recepimento della direttiva comunitaria (D.Lgs. 645/96), l'Italia mantiene la linea del divieto di esposizione per molte sostanze, corrispondente ad una presunzione assoluta del rischio, ribadita nel D.Lgs 151/02. Questa posizione non è in linea con quella della Unione Europea, che pone, relativamente agli agenti chimici, il divieto di esposizione solo per il piombo, in quanto viene privilegiato il principio della non discriminazione femminile nel lavoro. Nel nostro Paese invece il Testo Unico, per quanto riguarda gli aspetti dei rischi lavorativi, accorpa gli elenchi precedenti dei lavori vietati, come già descritto e il successivo D.Lgs 25/02 abroga da tale elenco quelli previsti nella tabella allegata al D.P.R. 303/56. Tuttavia, rimanendo in vigore il riferimento sia all'elenco delle malattie professionali (DPR 336/94) e sia all'elenco delle lavorazioni, processi e lavori vietati per i minori (allegato 1 del D.Lgs 345/99 e successive modifiche), i divieti permangono. Per quanto riguarda gli agenti chimici vietati molti si ritrovano anche in quelli da valutare (allegato C del Testo Unico). In questo senso si potrebbe configurare un sistema parallelo anziché complementare, ma il legislatore sembra prendere atto di eventuali sovrapposizioni, premettendo *“sempreché non figurino nell'elenco dei lavori vietati”*, dando così priorità a quest'ultimo criterio.

In pratica quello che deve essere soggetto a valutazione è ciò che rimane dopo aver eliminato i rischi vietati.

**Linee direttrici per la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva 92/85/CEE del Consiglio)  
(COM 2000 466 definitivo)**

*Agenti chimici, orari prolungati, stress. Tutti i rischi per le donne incinte elencati dalla Commissione europea che traccia una guida per tutelare la salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Assolvendo ai compiti previsti da una direttiva del 1992, il 5 ottobre 2000 la Commissione europea, con questa comunicazione, ha adottato ufficialmente una serie di linee direttrici sui fattori di rischio sul lavoro per le donne incinta - o che hanno da poco partorito - e per i feti. Si tratta di un documento che contiene indicazioni dirette non solo ai datori di lavoro e gli specialisti della sicurezza, ma anche alle stesse donne, "comprese quelle che operano nelle forze armate, nella polizia e che svolgono determinate attività specifiche nei servizi di protezione civile".*

*Oggi molte donne lavorano fino all'ultimo periodo della gravidanza, e tornano al loro posto di lavoro mentre sono ancora impegnate con l'allattamento dei neonati. **"La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana"**, sottolinea la comunicazione di Bruxelles, che però ricorda anche come "condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza". A tale scopo, gli esperti della Commissione hanno definito una "valutazione del rischio" legata al tipo di lavoro e alla categoria di lavoratrici interessate ("lavoratrici gestanti, lavoratrici che hanno partorito di recente o lavoratrici che allattano"). Sono proprio le gestanti i soggetti più a rischio, non solo perché portano in grembo un feto, ma anche perché possono non essere consapevoli durante un lasso di tempo piuttosto lungo, dai 30 ai 45 giorni. Ed è proprio il primo trimestre di gravidanza "il periodo di maggiore vulnerabilità in termini di possibili danni permanenti al nascituro".*

*La responsabilità principale della valutazione del rischio e delle azioni da svolgere per tutelare la salute della donna e del nascituro, ovviamente, spetta al datore di lavoro, come prevede la direttiva numero 85 del '92. I responsabili dell'azienda sono dunque tenuti a informare le donne - ma anche i rappresentanti sindacali - di tutti i rischi potenziali, e di quali misure intendono assumere per evitarli. Inoltre, "in presenza di un rischio i datori di lavoro devono informare le lavoratrici sull'importanza di diagnosticare precocemente la gravidanza".*

*Le linee guida poi forniscono un elenco di pericoli "generici" e di esempi di misure di prevenzione, correlati dall'eventuale esistenza di normative comunitarie in materia oltre alla già citata direttiva 82.*

*Si va dunque dagli orari di lavoro prolungati al "lavoro solitario", dallo stress al rischio di contrarre infezioni nelle toilette dell'impresa, dal rumore al diverso tipo di radiazioni, dagli agenti biologici fino al lavoro in condizioni "estreme", in atmosfera iperbarica o sott'acqua. (12 ottobre 2000)*

## sommario

### INTRODUZIONE

#### OBBLIGHI GENERALI DEI DATORI DI LAVORO IN RELAZIONE AL RISCHIO

#### VALUTAZIONE DEI PERICOLI GENERALI E SITUAZIONI CORRELATE

#### PERICOLI SPECIFICI, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E MODALITÀ PER EVITARE I RISCHI

- AGENTI FISICI
- AGENTI BIOLOGICI
- AGENTI CHIMICI

#### CONDIZIONI DI LAVORO ALLEGATO

## INTRODUZIONE

**La gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana.** La protezione della salute e della sicurezza delle gestanti può essere adeguatamente affrontata applicando le procedure e regole esistenti nei rispettivi ambiti. Molte donne lavorano durante la gravidanza e molte ritornano al lavoro quando stanno ancora allattando. Alcuni fattori di rischio presenti sul posto di lavoro possono influire sulla salute e la sicurezza delle nuove madri e di quelle che stanno per diventarlo come anche dei loro bambini. Una gravidanza comporta notevoli cambiamenti d'ordine fisiologico e psicologico. L'equilibrio ormonale è molto sensibile e l'esposizione a fattori suscettibili di turbarlo può determinare complicazioni tali ad esempio da produrre aborti. Condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza.

### L'approccio alla valutazione del rischio

La valutazione del rischio consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa per identificare le cause probabili di lesioni o danni e stabilire in che modo tali cause possono essere limitate in modo da eliminare o ridurre i rischi. Conformemente a quanto prescritto dalla direttiva 92/85/CEE [1], la valutazione deve comprendere almeno tre fasi:

sano essere limitate in modo da eliminare o ridurre i rischi. Conformemente a quanto prescritto dalla direttiva 92/85/CEE [1], la valutazione deve comprendere almeno tre fasi:

1. identificazione dei *pericoli* (agenti fisici, chimici e biologici; processi industriali; movimenti e posture; fatica psicofisica; altri carichi fisici e mentali)
2. identificazione della *categoria di lavoratrici* (lavoratrici gestanti, lavoratrici che hanno partorito di recente o lavoratrici che allattano)
3. valutazione del *rischio* in termini sia qualitativi che quantitativi.

**Pericolo:** proprietà o qualità intrinseca per cui una cosa (per esempio, materie, materiali, metodi e pratiche di lavoro) può provocare un danno.

**Rischio:** probabilità che il danno potenziale si verifichi nelle condizioni di utilizzazione e/o di esposizione, nonché entità eventuale del danno stesso.

Per quanto concerne il **punto 1** (*identificazione dei pericoli*) sono già disponibili molti dati in materia di agenti fisici (comprese le radiazioni ionizzanti), chimici e biologici.

Per quanto concerne specificamente gli *agenti chimici*, la direttiva del Consiglio 67/548/CEE, modificata da ultimo dalla direttiva della Commissione 2000/33/CEE, concernente l'avvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative relative alla classificazione, all'imballaggio e all'etichettatura delle sostanze pericolose contempla le seguenti frasi di rischio per sostanze e preparati:

- possibilità di *effetti irreversibili* (R40)
- può provocare il *cancro* (R45)
- può provocare *alterazioni genetiche ereditarie* (R46)
- può provocare il *cancro per inalazione* (R49)
- può danneggiare i bambini non ancora nati (R61)
- possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati (R63)
- possibile rischio per i bambini allattati al seno (R64)

Nel quadro della valutazione delle sostanze esistenti e dei lavori dello SCOEL (*Scientific Committee for Occupational Exposure Limits* - Comitato scientifico per i limiti di esposizione professionale) la Commissione ha prodotto inoltre una serie di documenti attinenti in parte a tali tematiche.

Il **punto 2** (*identificazione della categoria di lavoratrici esposte*). Se è vero che non è difficile identificare le lavoratrici che hanno partorito di recente o che stanno allattando, altrettanto non può dirsi delle lavoratrici gestanti. Vi è un periodo di 30-45 giorni in cui una lavoratrice può non essere ancora consapevole del proprio stato e non è quindi in grado di informarne il datore di lavoro o esita a farlo. Vi sono tuttavia alcuni agenti, in particolare agenti fisici e chimici, che possono nuocere al nascituro nel periodo immediatamente successivo al concepimento, ragion per cui si impongono appropriate misure preventive. Il problema non è di facile soluzione poiché comporta che si applichino tutele

particolari nei confronti di tutte le lavoratrici in modo da ridurne l'esposizione a questi agenti nocivi. Il **punto 3** (*valutazione qualitativa e quantitativa del rischio*) rappresenta la fase più delicata del processo in quanto la persona che esegue la valutazione deve essere competente e tener conto di informazioni pertinenti, comprese le informazioni fornite dalla stessa lavoratrice gestante o dal suo medico, applicando metodi appropriati al fine di stabilire se il pericolo identificato comporti o meno una situazione di rischio per le lavoratrici.

### **Contesto giuridico**

L'articolo 3, par. 1 della direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 (GU n. L 348 del 28 novembre 1992, pag. 1) concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, par. 1 della direttiva 89/391/CEE) fa obbligo alla Commissione di elaborare linee guida concernenti la valutazione del rischio in concertazione con gli Stati membri e con l'assistenza del Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro. Tali linee guida sono intese a servire da base per la valutazione prevista all'articolo 4, par. 1 della stessa direttiva, che costituisce parte integrante della valutazione del rischio di cui all'articolo 9 della direttiva-quadro 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, che recita:

*“Per tutte le attività che possono presentare un rischio specifico di esposizione ad agenti, processi o condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato 1, la natura, il grado e la durata dell'esposizione, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato, delle lavoratrici di cui all'articolo 2 dovranno essere valutati dal datore di lavoro, direttamente o per il tramite dei servizi di protezione e di prevenzione di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE [2] al fine di poter:*

- *valutare tutti i rischi per la sicurezza o la salute nonché tutte le ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2*
- *definire le misure da adottare.”*

Si noti che:

- il datore di lavoro è tenuto a eseguire una valutazione del rischio per tutte le lavoratrici che presentano le caratteristiche di cui all'articolo 2 della direttiva (vedi definizioni). In tale categoria rientrano anche le donne che operano nelle forze armate, nella polizia e che svolgono determinate attività specifiche nei servizi di protezione civile;
- la valutazione del rischio per le lavoratrici gestanti costituisce una valutazione addizionale del rischio da eseguirsi conformemente alle disposizioni della direttiva quadro (direttiva 89/391/CEE). Questa valutazione del rischio deve tener conto degli aspetti preventivi della direttiva quadro e dovrebbe, come minimo, tener presenti i pericoli a cui sono esposte le lavoratrici gestanti, nella misura in cui essi sono noti (ad esempio pericoli legati a determinate sostanze chimiche, ecc.).

### **Misure precedenti legate all'azione attuale**

Nel 1993-'94 la Commissione ha prodotto un documento intitolato *“Orientamenti sulla valutazione dei rischi sul lavoro”* [ISBN 9282742806]. Questo documento, destinato agli Stati membri, va usato o adattato per fornire orientamenti ai datori di lavoro, ai lavoratori e a tutte le altre persone interessate che possono trovarsi ad affrontare gli aspetti pratici delle regole in materia di valutazione del rischio enunciate nella direttiva-quadro del Consiglio 89/391/CEE concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, in particolare gli articoli 6, paragrafo 3, lettera (a) e 9, paragrafo 1, lettera (a).

Questo documento, pubblicato nel 1996, costituisce una base ideale per la preparazione delle linee guida di cui all'articolo 3, par. 1, della direttiva 92/85/CEE.

### **Questioni specifiche degne di nota**

- Per ottemperare al principio di prevenzione contenuto nella direttiva quadro, in caso di nuova organizzazione del lavoro la valutazione del rischio va sottoposta a revisione e i lavoratori devono essere adeguatamente formati alla nuova organizzazione.
- È chiaro che la valutazione del rischio menzionata nella direttiva 92/85/CEE è di natura particolare in quanto deve tener conto di uno stato permanentemente mutevole legato alla situazione individuale di ciascuna lavoratrice. Inoltre, essa non riguarda soltanto la lavoratrice, ma anche il nascituro e il neonato in allattamento. Nei settori in cui si possono prevedere pericoli per la riproduzione e la gravidanza è necessario informare di essi tutti i lavoratori.

*Una valutazione una tantum può non essere sufficiente in quanto la gestazione è un processo dinamico e non una condizione statica.*

*Inoltre, non solo durante le varie fasi della gravidanza, ma anche dopo il parto, diversi rischi possono interessare, in varia misura, una donna e il nascituro o il neonato. Lo stesso vale inoltre se interviene un cambiamento nelle condizioni di lavoro, nelle attrezzature o nei macchinari.*

• Le consulenze mediche, i rapporti medici e i certificati dovrebbero tener conto delle condizioni di lavoro. Ciò è particolarmente importante in relazione a determinate condizioni personali (ad esempio malesseri mattutini, accresciuta sensibilità a odori come il fumo di tabacco, ecc.) che vanno trattate nel rispetto della massima riservatezza. La riservatezza sullo “stato” di una donna significa anche che il datore di lavoro non può rendere noto che una donna è incinta se essa non lo desidera o non dà il suo consenso. Altrimenti, ad esempio, potrebbe derivarne una notevole tensione psicologica ad una donna che abbia già sofferto uno o più aborti spontanei. In alcune circostanze può essere necessario prendere misure (compresa una divulgazione limitata) per proteggere la salute, la sicurezza e il benessere della donna, ma ciò dovrebbe avvenire con il consenso dell’interessata previa consultazione.

*La valutazione del rischio dovrebbe tenere debito conto del parere del medico e delle preoccupazioni delle singole donne.*

• Per quanto concerne il rischio chimico, si noti che per i lavoratori adulti sono fissati limiti di esposizione professionale nell’ambiente di lavoro e che le donne che lavorano a contatto con sostanze pericolose dovrebbero essere informate dei rischi addizionali che tali sostanze possono comportare per un nascituro o per un bambino durante l’allattamento.

• La direttiva consente una certa flessibilità agli Stati membri e alle donne stesse per quanto concerne il congedo di maternità dopo la nascita (essa garantisce un congedo di maternità obbligatorio di sole due settimane, ma concede un totale di almeno 14 settimane - ripartite tra periodo prenatale e periodo postnatale). I vari rischi che possono insorgere per le donne gestanti o per le puerpere devono essere registrati e valutati.

• Poiché il primo trimestre di gravidanza è il periodo di maggiore vulnerabilità in termini di possibili danni permanenti al nascituro, tutte le necessarie misure di protezione della madre e del nascituro dovrebbero iniziare il più presto possibile.

## **OBBLIGHI GENERALI DEI DATORI DI LAVORO IN RELAZIONE AL RISCHIO**

Le direttive impongono ai datori di lavoro di valutare i rischi cui sono esposti tutti i lavoratori, comprese le lavoratrici gestanti e puerpere, e di evitare o controllare tali rischi. All’atto di effettuare la valutazione del rischio il datore di lavoro deve tener conto degli esistenti limiti di esposizione professionale. I limiti di esposizione per le sostanze pericolose e altri agenti sono normalmente fissati a livelli tali da non mettere in pericolo le lavoratrici gestanti e puerpere e i loro figli. In alcuni casi, per le lavoratrici gestanti esistono limiti di esposizione più bassi di quelli validi per altri lavoratori.

La direttiva relativa alle donne gestanti impone in particolare ai datori di lavoro di tener conto dei rischi cui possono essere esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, in sede di valutazione dei rischi legati all’attività lavorativa. Laddove il rischio non possa essere evitato con altri mezzi, si dovranno cambiare le condizioni di lavoro o gli orari o offrire adeguate mansioni alternative. Se ciò non è possibile, la lavoratrice dovrà essere dispensata dal lavoro per tutto il tempo necessario a proteggere la sua salute e sicurezza o quella del bambino.

### **Qual è il dovere del datore di lavoro**

Oltre a eseguire la valutazione generale del rischio prevista dalla direttiva quadro e dalla direttiva 92/85/CEE, quando viene informato che una lavoratrice è incinta, il datore di lavoro deve valutare i rischi specifici cui essa è esposta e adoperarsi per assicurare che essa non sia esposta a nessuna cosa che possa pregiudicare la sua salute o quella del bambino.

#### ***Il datore di lavoro deve***

*Valutare il rischio.* Vale a dire determinare:

- a) quali rischi la lavoratrice gestante o puerpera o in periodo di allattamento si trova esposta;
- b) la natura, l’intensità e la durata dell’esposizione. [L’allegato 1 contiene riferimenti ad alcuni aspetti della gestazione che possono richiedere adeguamenti all’organizzazione del lavoro].

•  *Rimuovere il pericolo ed evitare il rischio.*

• *Intervenire per assicurare che non subentrino danni alla salute.*

Vale a dire un rischio di danno personale, segnatamente qualsiasi malattia o danno alla condizione psicofisica di una persona o qualsiasi effetto sulla gravidanza, sul nascituro o sul neonato ovvero sulla puerpera.

Se dalla valutazione emerge un rischio, il datore di lavoro ne deve informare la donna comunicandole quali misure si adotteranno per assicurare che la sua salute e sicurezza e quella del bambino non subiscano danno.

#### **DEFINIZIONI**

Ai fini della direttiva sulle lavoratrici gestanti, ecc. si intende per:

- (a) **lavoratrice gestante** ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;
- (b) **lavoratrice puerpera**, ogni lavoratrice puerpera ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi;
- (c) **lavoratrice in periodo di allattamento**, ogni lavoratrice in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali, che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

#### **Identificazione dei pericoli**

Gli agenti fisici, biologici e chimici, i processi e le condizioni di lavoro che possono ripercuotersi sulla salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti o puerpere sono elencati nel capitolo sui pericoli specifici. Essi comprendono pericoli elencati negli allegati alla direttiva sulla salute e la sicurezza delle lavoratrici gestanti.

Molti dei pericoli compresi nella tabella sono già coperti dalla legislazione specifica europea in materia di salute e sicurezza, ad esempio dalla direttiva del Consiglio 90/394/CEE - e sue successive modifiche - sulle sostanze cancerogene, dalla direttiva del Consiglio 90/679/CEE - e sue successive modifiche - sugli agenti biologici, dalla direttiva del Consiglio 80/1107/CEE sugli agenti chimici, fisici e biologici, che sarà abrogata all'atto del recepimento, da parte degli Stati membri, della direttiva 98/24/CE (entro il 5 maggio 2001), dalla direttiva del Consiglio 82/605/CEE sul piombo, dalla direttiva del Consiglio 97/43/EURATOM sulle radiazioni ionizzanti, la direttiva 90/269/CEE sulla movimentazione manuale dei carichi e dalla direttiva 90/270/CEE sui videoterminali [3].

Qualora tali pericoli siano presenti nel posto di lavoro, i datori di lavoro devono rifarsi alla legislazione pertinente per quanto concerne il loro obbligo d'intervento. I pericoli possono essere multifattoriali nei loro effetti.

#### **Determinare le potenziali vittime e in che modo**

La valutazione del rischio può indicare che una sostanza, un agente o un processo lavorativo sul posto di lavoro sono suscettibili di danneggiare la salute o la sicurezza delle lavoratrici gestanti o puerpere o dei loro bambini. Bisogna tener presente che i rischi possono essere diversi a seconda che le lavoratrici siano gestanti, puerpere o stiano allattando. Tali lavoratrici possono essere, ad esempio, addette alla manutenzione e alla pulitura e può quindi essere necessaria una cooperazione tra datori di lavoro laddove i dipendenti di uno lavorino nello stabilimento dell'altro, ad esempio nel caso di lavori in subappalto.

#### **Informare il personale sui rischi**

Se la valutazione del rischio evidenzia un rischio, i datori di lavoro devono informare dei pericoli tutte le lavoratrici interessate. Essi devono inoltre spiegare quali iniziative adotteranno per assicurare che le lavoratrici gestanti e puerpere non siano esposte a rischi che possano nuocere loro. Tali informazioni devono essere fornite anche ai rappresentanti dei lavoratori.

In presenza di un rischio i datori di lavoro devono informare le lavoratrici sull'importanza di diagnosticare precocemente la gravidanza.

Evitare il rischio.

Se si identifica un rischio significativo per la salute o la sicurezza di una lavoratrice gestante o puerpera, bisogna decidere quale azione intraprendere per ridurre tale rischio.

Rivedere i rischi.

Il datore di lavoro rivedrà le valutazioni del rischio per le lavoratrici gestanti o puerpere qualora sia consapevole di un cambiamento intervenuto. Per quanto sia probabile che i pericoli rimangano costanti, la possibilità di danno al nascituro a seguito di un pericolo può variare nelle diverse fasi della gestazione. I rischi da tener presente sono inoltre diversi per le lavoratrici puerpere o per quelle che allattano.

I datori di lavoro devono assicurare che le lavoratrici in periodo di allattamento non siano esposte a rischi per la salute e la sicurezza durante tutto tale periodo. La direttiva sulle prescrizioni minime di salute e sicurezza nel posto di lavoro (89/654/CEE) stabilisce che si debbano mettere a disposizione delle donne gestanti e che allattano condizioni adeguate e agevolazioni per il riposo.

Nel caso in cui le lavoratrici continuino ad allattare per diversi mesi dopo il parto, i datori di lavoro dovranno riesaminare regolarmente i rischi. Se identificano rischi essi devono continuare ad applicare le tre misure volte a evitare l'esposizione, vale a dire l'adeguamento delle condizioni/degli orari di lavoro, la destinazione a mansioni alternative o la dispensa dal lavoro per tutto il tempo che tale rischio minaccia la salute e la sicurezza di una madre durante l'allattamento o del suo bambino. La preoccupazione principale è che sostanze quali piombo, solventi organici, pesticidi e antimicotici nonché altre sostanze a cui le lavoratrici possono essere esposte arrivino, tramite il latte materno, al bambino che può essere particolarmente sensibile. L'aspetto più importante è "evitare" o ridurre l'esposizione. In casi particolari può essere necessario ricorrere alla consulenza professionale di specialisti di igiene del lavoro.

## **VALUTAZIONE DEI PERICOLI GENERICI E SITUAZIONI CORRELATE**

I pericoli e le situazioni correlate cui si possono trovare esposte le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono i seguenti:

### ***Fatica psicofisica e orari di lavoro***

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Gli orari di lavoro prolungati, il lavoro a turni e il lavoro notturno possono avere notevoli ripercussioni sulla salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Non tutte le donne ne risentono allo stesso modo e i rischi correlati variano a seconda del tipo di lavoro, delle condizioni di lavoro e delle persone interessate. Ciò concerne in particolare la protezione della salute. Tuttavia, l'affaticamento, mentale e psichico, aumenta generalmente durante la gravidanza e nel periodo post natale a causa dei diversi cambiamenti, fisiologici e non, che intervengono.

A causa della crescente stanchezza che avvertono, alcune donne gestanti o che allattano possono non essere in grado di effettuare turni irregolari o serali, lavoro notturno, straordinario.

L'organizzazione dell'orario di lavoro (comprese le disposizioni in materia di intervalli di riposo, la loro frequenza e i tempi stabiliti) può ripercuotersi sulla salute di una donna incinta e del nascituro, sul suo recupero dopo il parto o sulla sua capacità di allattare e può inoltre aumentare i rischi di stress e di patologie da stress. Considerati i mutamenti della pressione sanguigna che possono verificarsi durante e dopo la gravidanza e il parto, la tipologia normale di pause sul lavoro può non essere adatta per le lavoratrici gestanti o puerpere.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Può essere necessario adeguare temporaneamente gli orari e le altre condizioni di lavoro, compresi i tempi e la frequenza delle pause nonché modificare la tipologia e la durata dei turni, al fine di evitare rischi. Per quanto riguarda il lavoro notturno, un'attività diurna dovrebbe essere possibile a titolo sostitutivo per le donne gestanti.

### ***Carichi posturali legati all'attività delle lavoratrici gestanti o puerpere***

#### **Qual è il fattore di rischio?**

La fatica derivante dallo stare in piedi e da altre attività fisiche è stata spesso considerata tra le cause di aborti spontanei, parti prematuri e neonati sotto peso.

È potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti ovvero in postazioni non sufficientemente adattabili per tener conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Assicurare che gli orari di lavoro e il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e che, laddove è possibile, le lavoratrici stesse abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato.

Assicurare che, ove appropriato, vi sia la possibilità di sedersi.

È possibile evitare o ridurre la fatica consentendo pause più lunghe e più frequenti durante il lavoro. L'adeguamento dei posti di lavoro o delle procedure operative contribuisce a ovviare ai problemi posturali e rischi d'infortunio.

### ***Lavoro in postazioni sopraelevate***

#### **Qual è il fattore di rischio?**

E' potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio su scale, piattaforme.

### **Modalità per affrontare il rischio Esempi di misure di prevenzione**

Il datore di lavoro deve assicurare che le lavoratrici gestanti non vengano esposte al lavoro in posizioni sopraelevate.

### **Lavoro solitario**

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Le donne gestanti possono essere maggiormente vulnerabili di altre lavoratrici se si trovano a lavorare da sole, in particolare se cadono o se si trovano ad avere urgente bisogno di un medico.

### **Modalità per affrontare il rischio Esempi di misure di prevenzione**

A seconda delle condizioni sanitarie di queste lavoratrici, potrà essere necessario riesaminare la disponibilità di un accesso alle comunicazioni con gli altri lavoratori e con i livelli di "tele" controllo pertinenti per assicurare la disponibilità di aiuto e sostegno in caso di bisogno e far sì che le procedure di emergenza (se del caso) tengano conto dei bisogni delle lavoratrici gestanti e puerpere.

### **Stress professionale**

*Si applica la direttiva quadro 89/391/CEE*

#### **Qual è il fattore di rischio**

Le lavoratrici gestanti e puerpere possono risentire in modo particolare dello stress professionale per vari motivi:

durante e dopo la gestazione intervengono mutamenti ormonali, fisiologici e psicologici, a volte in rapida successione, che possono accrescere la sensibilità allo stress o l'ansietà o la depressione in singole persone;

una certa insicurezza finanziaria, emotiva e l'incertezza del posto di lavoro possono derivare dai cambiamenti nella situazione economica determinati dalla gravidanza, in particolare se ciò si rispecchia nella cultura del posto di lavoro;

può essere difficile conciliare vita lavorativa e privata, in particolare in presenza di orari di lavoro lunghi, imprevedibili o che precludono una vita sociale oppure in presenza di altre responsabilità familiari.

l'eventuale esposizione a situazioni che comportano violenza sul posto di lavoro.

Se una donna è esposta al rischio di violenza sul lavoro durante la gravidanza, il puerperio o l'allattamento ciò può avere conseguenze nocive da cui possono derivare distacco della placenta, aborto spontaneo, parto prematuro, nascita sotto peso e .può essere pregiudicata la capacità di allattamento. Tale rischio riguarda in particolare le lavoratrici a diretto contatto con i clienti.

Un ulteriore stress da lavoro può verificarsi se la paura che una donna ha per la sua gestazione o i suoi risultati (se vi sono stati precedenti aborti spontanei, mortinatalità o altre anomalie) è aumentata a causa della pressione dei colleghi di lavoro (peer group) o di altre pressioni esercitate sul posto di lavoro. Stando ad alcuni studi, allo stress è possibile fare risalire una più alta incidenza di aborti spontanei e una ridotta capacità di allattamento.

Le donne che abbiano sofferto di recente di una perdita a causa di mortinatalità, di un aborto, di affidamento in adozione alla nascita o della morte di un neonato sono particolarmente vulnerabili allo stress come anche le donne che abbiano avuto una grave malattia o un trauma (compreso il taglio cesareo) legati alla gravidanza o al parto. In determinate circostanze però il ritorno al lavoro dopo simili eventi può contribuire a ridurre lo stress purché nell'ambiente di lavoro non manchino manifestazioni di simpatia e di sostegno.

### **Modalità per affrontare il rischio Esempi di misure di prevenzione**

Nello stabilire le misure di prevenzione i datori di lavoro devono tener conto dei fattori di stress noti (come ad es. la tipologia dei turni, l'insicurezza del posto di lavoro, il carico di lavoro, ecc.) ed i particolari fattori medici e psicosociali riguardanti le singole donne.

Le misure protettive possono comprendere adeguamenti delle condizioni di lavoro o degli orari lavorativi e si devono inoltre assicurare il sostegno, la comprensione e il riconoscimento necessari alle donne che ritornano a lavorare, pur nel rispetto della loro privacy.

### **Attività in postura eretta**

*(Direttiva del Consiglio 89/654/CEE*

*prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro).*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

***Mutamenti fisiologici nel corso della gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso dalla pelvi con una conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdite di conoscenza.***

Periodi prolungati in piedi (da ferme e/o camminando) durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggiore rischio di parto prematuro.

#### **Modalità per affrontare il rischio Esempi di misure di prevenzione**

Assicurare che siano disponibili sedili ove appropriato. La postura seduta o eretta non dovrebbe essere mantenuta ininterrottamente. È auspicabile l'alternanza tra le due. Ove ciò non sia possibile, si dovrebbero prevedere pause.

### **Attività in postura seduta**

#### **Qual è il fattore di rischio**

I mutamenti propri della gravidanza che interessano i fattori di coagulazione e la compressione meccanica delle vene pelviche da parte dell'utero determinano un rischio relativamente elevato di trombosi o embolia per le donne gestanti. Se durante la gravidanza esse siedono a lungo immobili il riempimento venoso nelle gambe aumenta notevolmente e può provocare una sensazione di dolore e un edema. L'accresciuta lordosi lombare a seguito dell'aumentata circonferenza addominale può determinare dolori muscolari nella regione lombare che possono essere intensificati dal permanere in una determinata postura per un periodo di tempo eccessivamente lungo.

#### **Mancanza di spazi per riposare e di altre infrastrutture per il benessere**

*Direttiva del Consiglio 89/654/CEE (prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro).*

#### **Qual è il fattore di rischio**

Per le lavoratrici gestanti e puerpere il riposo è importante. L'affaticamento aumenta durante e dopo la gravidanza e può essere aggravato da fattori professionali. Il bisogno di riposo è sia fisico che mentale.

Il fumo di tabacco è mutageno e cancerogeno ed è noto che costituisce un rischio per la gravidanza se la madre fuma. Gli effetti del fumo passivo sono meno chiari, ma si sa che interessano il cuore e i polmoni e rappresentano un rischio per la salute del bambino. Il fumo di sigarette è anche un sensibilizzatore respiratorio ed è associato all'asma, il cui inizio è in alcuni casi è legato alla gravidanza.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Il bisogno di riposo fisico può richiedere la disponibilità di spazi adeguati in cui le donne interessate possano sedersi o coricarsi indisturbate, nel rispetto della privacy, a intervalli appropriati.

Le lavoratrici gestanti devono essere avvertite dei pericoli del fumo, anche passivo. Se fumare nei luoghi comuni, come gli spazi per il riposo e le mense, non è proibito, il datore di lavoro deve tener conto degli eventuali pericoli derivanti dall'esposizione delle donne gestanti al fumo di tabacco, adottando, se del caso, misure di prevenzione e protezione.

#### **Rischi di infezioni o di patologie renali per mancanza di adeguate infrastrutture igieniche**

*Direttiva del Consiglio 89/654/CEE (prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro)*

#### **QUAL È IL FATTORE DI RISCHIO?**

Se l'accesso alle toilette (e agli ambienti igienici correlati) sul posto di lavoro non è agevole a causa della distanza, dei processi lavorativi, dei sistemi di lavoro, ecc. ne può derivare un rischio maggio-

re per la salute e la sicurezza, compresi anche rischi significativi di infezioni e patologie renali. A causa della pressione sulla vescica e di altri mutamenti alla gravidanza, le donne gestanti devono recarsi spesso alla toilette con maggiore frequenza e urgenza di altre persone. Le donne che allattano possono avere un bisogno analogo a causa del maggiore fabbisogno di fluidi per promuovere una buona lattazione.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Le misure di protezione comprendono l'adattamento delle regole in materia di prassi lavorative, ad esempio nei processi di produzione continua e in situazioni di lavoro di gruppo, oltre ad agevolazioni appropriate per consentire alle lavoratrici gestanti o che allattano di lasciare i loro posti di lavoro o il lavoro con breve preavviso e con maggiore frequenza del consueto o altrimenti (laddove ciò non sia possibile) applicando temporanei adeguamenti delle condizioni di lavoro come specificato nella direttiva 92/85/CE.

#### ***Rischi derivanti da un'alimentazione inadeguata***

##### **Qual è il fattore di rischio?**

Un'alimentazione adeguata e appropriata e la disponibilità di bevande liquide (in particolare acqua potabile) da assumere ad intervalli regolari è essenziale per la salute delle lavoratrici gestanti o puerpere e dei loro bambini. L'appetito e la digestione sono influenzati dalla cadenza, dalla frequenza e dalla durata degli intervalli per i pasti e dalle altre opportunità di assunzione di cibo e bevande e questo si ripercuote anche sulla salute del nascituro. Ciò è influenzato durante e dopo la gravidanza da mutamenti ormonali e fisiologici tra cui quelli che causano o riguardano i malesseri mattutini (che si manifestano di solito agli inizi della gravidanza), dalla posizione del bambino nell'utero, dai bisogni alimentari delle singole madri e dei loro bambini non ancora nati o in allattamento, ecc.

Le donne gestanti possono aver bisogno di intervalli più frequenti per i pasti e di poter accedere con maggiore frequenza a fonti di acqua potabile o di altre bevande analcoliche e possono anche essere capaci di tollerare il cibo solo se assunto in piccole quantità e con frequenza, piuttosto che in grandi quantità e negli orari normali dei pasti. Le loro abitudini alimentari possono cambiare, quanto a tipologia e preferenze, soprattutto nelle prime fasi della gravidanza, non solo a seguito dei malesseri mattutini ma anche a seguito di disagi e altri problemi che si manifestano nelle ultime fasi della gravidanza.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Le particolari esigenze che le gestanti e le puerpere hanno in materia di pause di riposo e per assumere alimenti e bevande possono essere definite in consultazione con le persone interessate. Tali bisogni possono mutare col progredire della gravidanza.

Si devono porre in atto misure di protezione onde far fronte a queste esigenze, segnatamente per quanto concerne la necessità di pause per il riposo o per assumere alimenti e bevande nonché per assicurare il mantenimento di misure igieniche appropriate.

#### ***Rischi dovuti all'inadeguatezza o all'assenza di infrastrutture***

##### **Qual è il fattore di rischio**

La possibilità di accedere ad adeguate strutture per estrarre e conservare al sicuro il latte materno per le madri che allattano o la possibilità di allattare i neonati sul posto di lavoro o nelle sue vicinanze possono agevolare l'allattamento da parte delle lavoratrici e possono contribuire a proteggere in modo significativo la salute sia della madre che del bambino. Vi sono prove del fatto che l'allattamento al seno può contribuire a proteggere la madre dal cancro oltre a proteggere il bambino da certe malattie infantili. Gli impedimenti che si frappongono all'allattamento al seno sul posto di lavoro possono avere ripercussioni significative sulla salute della madre e del bambino.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Le misure protettive comprendono:

- l'accesso ad una stanza appartata in cui allattare i bambini o estrarre il latte dal seno;
- l'uso di frigoriferi sicuri e puliti per conservare il latte estratto dal seno durante il lavoro oltre a tutto il necessario per lavare, sterilizzare e conservare i recipienti;
- tempo libero (senza perdite di stipendio o di benefici e senza timori di ripercussioni negative) per estrarre il latte dal seno o per allattare.

## **PERICOLI SPECIFICI, VALUTAZIONE DEL RISCHIO E MODALITÀ PER EVITARE I RISCHI (COMPRESI GLI AGENTI FISICI, CHIMICI E BIOLOGICI E LE CONDIZIONI DI LAVORO ELENCATI NEGLI ALLEGATI 1 E 2 DELLA DIRETTIVA 92/85/CEE)**

Le condizioni di lavoro possono avere importanti ripercussioni sulla salute, la sicurezza e il benessere delle lavoratrici gestanti e puerpere. In certi casi è la correlazione tra i diversi fattori presenti che determina il tipo di rischio piuttosto che un singolo fattore.

Poiché la gravidanza è una condizione dinamica che comporta continui cambiamenti e sviluppi, anche le condizioni di lavoro possono sollevare diversi problemi sul piano della salute e della sicurezza per diverse donne in diverse fasi della gravidanza come anche al momento di riprendere il lavoro dopo il parto o durante l'allattamento. Alcuni di questi problemi sono prevedibili e hanno carattere generale (come quelli elencati sotto). Altri sono legati alle circostanze individuali e all'anamnesi individuale.

### **AGENTI FISICI**

**Iaddove questi sono considerati alla stregua di agenti che causano lesioni al feto e/o possono provocare il distacco precoce della placenta quali:**

#### ***Colpi, vibrazioni o movimenti***

*Nessuna legislazione specifica. Si applica la direttiva-quadro 89/391/CEE.*

#### **Qual è il fattore di rischio**

L'esposizione regolare a colpi, ad esempio forti urti improvvisi contro il corpo o vibrazioni a bassa frequenza, come accade ad esempio su veicoli fuoristrada, o movimenti eccessivi possono accrescere il rischio di un aborto spontaneo. Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero possono accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sotto peso. Le lavoratrici che allattano non sono esposte a un rischio maggiore che gli altri lavoratori.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Il lavoro dev'essere organizzato in modo tale che le lavoratrici gestanti e puerpere non siano esposte ad attività che comportano rischi dovuti ad una vibrazione sgradevole che coinvolga il corpo intero, soprattutto a basse frequenze, microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti o sobbalzi che interessino l'addome.

#### ***Rumore***

*Direttiva del Consiglio 86/11/88/CEE (esposizione al rumore durante il lavoro).*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

L'esposizione prolungata a rumori forti può determinare un aumento della pressione sanguigna e un senso di stanchezza. Evidenze sperimentali suggeriscono che un'esposizione prolungata del nascituro a rumori forti durante la gravidanza può avere un effetto sulle sue capacità uditive dopo la nascita e che le basse frequenze sono maggiormente suscettibili di provocare danno.

Il rumore non pone problemi specifici alle donne che hanno partorito di recente o che allattano.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Si devono rispettare le disposizioni nazionali che recepiscono la direttiva del Consiglio 86/188/CEE. Il datore di lavoro deve assicurare che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte a livelli di rumore superiori ai valori limite nazionali basati sulla direttiva 86/188/CEE.

Si dovrebbe tener presente che l'uso di dispositivi di protezione personale da parte della madre non protegge il nascituro dal rischio fisico.

#### ***Radiazioni ionizzanti***

*Direttiva del Consiglio 96/29/CEE (protezione dei lavoratori contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti).*

*Direttiva del Consiglio 97/43/EURATOM (pericoli delle radiazioni ionizzanti connesse a esposizioni mediche)*

### **Qual è il fattore di rischio?**

Un'esposizione alle radiazioni ionizzanti comporta dei rischi per il nascituro; sono state pertanto impartite particolari disposizioni per limitare l'esposizione della gestante e del nascituro. Se una lavoratrice che allatta opera con liquidi o polveri radioattivi ciò può determinare un'esposizione del bambino in particolare a seguito della contaminazione della pelle della madre.

Del pari, sostanze contaminanti radioattive inalate o ingerite dalla madre possono passare nel latte e, attraverso la placenta, nel nascituro.

### **Modalità per affrontare il rischio Esempi di misure di prevenzione**

Non appena una donna incinta informa l'impresa dello stato in cui si trova, la protezione del nascituro sarà analoga a quella prevista per il pubblico in generale. Le condizioni della lavoratrice gestante nel contesto del suo lavoro saranno tali che la dose equivalente cui è esposto il nascituro sia quanto più bassa ragionevolmente ottenibile e comunque sia improbabile che tale dose superi 1 mSv almeno per il resto della gravidanza.

L'esposizione media annua su un periodo di 5 anni per ogni lavoratore non può superare 20 mSv all'anno (e non maggiore di 50 mSv in ciascun anno).

Il datore di lavoro deve segnalare alle lavoratrici esposte alle radiazioni ionizzanti la necessità di presentare rapidamente un attestato di gravidanza, tenuto conto dei rischi di esposizione per il nascituro e del rischio di contaminazione per il neonato nutrito con latte materno, in caso di contaminazione radioattiva corporea. Le procedure al lavoro, dovrebbero essere concepite in modo da prevenire l'esposizione delle donne gestanti alle radiazioni ionizzanti.

Un'attenzione particolare dovrebbe essere riservata alla possibilità che le madri in allattamento siano oggetto di una contaminazione radioattiva, ragion per cui esse non dovrebbero essere adibite a mansioni in cui il rischio di tale contaminazione è elevato.

### ***Radiazioni elettromagnetiche non ionizzanti***

*Si applica la direttiva quadro 89/391/CEE*

### **Qual è il fattore di rischio?**

Non si può escludere che esposizioni a campi elettromagnetici, comprese quelle associate a una terapia a onde corte, alla saldatura di materie plastiche e alla polimerizzazione di adesivi possano determinare un rischio accresciuto per il nascituro.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

È consigliabile ridurre l'esposizione mediante misure in materia di salute e sicurezza.

### ***Sollecitazioni termiche***

### **Qual è il fattore di rischio?**

Durante la gravidanza le donne sopportano meno il calore ed è più facile che svengano o risentano di stress da calore. Il rischio si riduce di norma dopo il parto ma non è certo con quanta rapidità migliori la tolleranza. L'esposizione al calore può avere esiti nocivi sulla gravidanza.

L'allattamento può essere pregiudicato a causa della disidratazione da calore.

Il lavoro a temperature molto fredde può essere pericoloso per le gestanti e i nascituri. Si dovrebbero mettere a disposizione indumenti caldi. I rischi aumentano comunque nel caso di un'esposizione a improvvisi sbalzi di temperatura.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Le lavoratrici gestanti non dovrebbero essere esposte per periodi prolungati a calore o freddo eccessivi.

### ***Lavoro in atmosfera iperbarica, ad esempio ambienti pressurizzati e immersioni sub-acquee***

*Si applica la direttiva quadro 89/391/CEE*

### **Qual è il fattore di rischio?**

*Aria compressa:* le persone che lavorano in atmosfere ad aria compressa rischiano di contrarre la malattia dei cassoni a causa delle bolle di gas che si liberano nel sistema circolatorio.

Non è chiaro se le lavoratrici gestanti siano esposte più degli altri lavoratori al rischio di tale patologia, ma, potenzialmente, nascituro potrebbe essere gravemente danneggiato da queste bollicine di gas. Per le lavoratrici puerpere il rischio di contrarre la malattia dei cassoni appare leggermente più alto.

Non vi è nessun motivo fisiologico per cui una madre che allatta non dovrebbe lavorare in atmosfera con aria compressa (anche se vi sarebbero ovvie difficoltà pratiche).

*Immersioni subacquee:* le lavoratrici gestanti dovrebbero astenersi del tutto dalle immersioni durante la gravidanza causa dei possibili effetti che l'esposizione ad un ambiente iperbarico può avere sul nascituro.

Non vi sono prove di incompatibilità tra l'allattamento al seno l'immersione subacquea.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Le lavoratrici gestanti non dovrebbero lavorare in ambienti ad aria compressa.

Alle lavoratrici gestanti non può essere chiesto di praticare immersioni. Il datore di lavoro deve assicurare che le lavoratrici gestanti siano consapevoli del fatto che la gravidanza può essere un motivo sanitario per non effettuare immersioni ed esse dovrebbero informare il datore di lavoro se sussiste tale motivo, di modo che il datore di lavoro possa prendere misure appropriate.

## **AGENTI BIOLOGICI**

*Direttiva 90/679/CEE (esposizione ad agenti biologici durante il lavoro) e sue modifiche:*

1. Agente biologico del **gruppo 1**: un agente che presenta poche probabilità di causare malattie in soggetti umani;
2. Agente biologico del **gruppo 2**: un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori; è poco probabile che si propaghi nella comunità; sono di norma disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
3. Agente biologico del **gruppo 3**: un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche;
4. Agente biologico del **gruppo 4**: un agente che può provocare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; può presentare un elevato rischio di propagazione nella comunità; non sono disponibili, di norma, efficaci misure profilattiche o terapeutiche.

### **Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4**

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Molti agenti biologici che rientrano nei tre gruppi di rischio possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre durante la gravidanza. Essi possono giungere al bambino per via placentare mentre questo è ancora nell'utero oppure durante e dopo il parto, ad esempio nel corso dell'allattamento o a seguito dello stretto contatto fisico tra madre e bambino. Agenti tipici che possono infettare il bambino in uno di questi modi sono il virus dell'epatite B, quello dell'epatite C, l'HIV (il virus dell'AIDS), l'herpes, la tubercolosi, la sifilide, la varicella e il tifo. Per la maggior parte dei lavoratori il rischio d'infezione non è più elevato sul posto di lavoro che nella vita quotidiana ma in certe occupazioni l'esposizione alle infezioni è più probabile.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Il modo per affrontare il rischio dipende dalla valutazione del rischio che terrà conto in primo luogo della natura dell'agente biologico, del modo in cui si diffonde l'infezione, delle probabilità di un contatto e delle misure di controllo disponibili. Queste possono comprendere il contenimento fisico e le misure d'igiene abituali. L'uso dei vaccini disponibili andrebbe raccomandato tenendo conto delle controindicazioni relative alla somministrazione di alcuni di essi alle donne nelle prime fasi della gravidanza. Se si è a conoscenza di un elevato rischio di esposizione ad un agente estremamente infettivo sarà opportuno che la lavoratrice gestante eviti qualsiasi esposizione.

Il datore di lavoro deve assicurare il monitoraggio immunitario per le occupazioni a rischio (varicella, toxoplasma, parvovirus) e il trasferimento ad altre mansioni o un congedo temporaneo in caso di manifestazioni epidemiche, se si riscontra sieronegatività.

**Agenti biologici che notoriamente provocano la perdita del nascituro o danni fisici e neurologici a carico dello stesso. Tali agenti sono compresi nei gruppi di rischio 2, 3 e 4.**

**Qual è il fattore di rischio?**

La rosolia e la toxoplasmosi possono danneggiare il nascituro che può essere colpito anche da altri agenti biologici, ad esempio il citomegalovirus (un'infezione diffusa nella collettività umana) e la clamidia presente negli ovini.

**Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Vedi sopra.

L'esposizione a questi agenti biologici va evitata a meno che la gestante sia protetta dalle sue condizioni immunitarie.

**AGENTI CHIMICI**

**Gli agenti chimici possono penetrare nel corpo umano per vie diverse: inalazione, ingestione, assorbimento percutaneo.**

**Interessano i seguenti agenti chimici nelle misure in cui è noto che mettono in pericolo la salute della gestante e del nascituro:**

***Sostanze etichettate R40, R45, R46, R49, R61, R63 e R64***

Direttiva 98/24/CE del Consiglio (rischi derivanti dagli agenti chimici sul luogo di lavoro).

Direttiva 90/394/CEE del Consiglio (agenti cancerogeni sul lavoro)

Direttiva del Consiglio 67/548/CEE (classificazione, imballaggio e etichettatura delle sostanze pericolose)

Direttiva 91/155/CEE modificata dalla direttiva 93/112/CEE che stabilisce un sistema di schede di dati sulla sicurezza..

**Qual è il fattore di rischio?**

Le sostanze sono elencate nell'allegato 1 della direttiva 67/548/CEE e sono etichettate con le seguenti frasi di rischio:

R40: possibilità di effetti irreversibili

R45: può provocare il cancro

R46: può provocare alterazioni genetiche ereditarie

R49: può provocare il cancro per inalazione

R61: può provocare danni ai bambini non ancora nati

R63: possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati .

R64: possibile rischio per i bambini allattati al seno.

L'effettivo rischio per la salute costituito da tali sostanze può essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio di una particolare sostanza sul posto di lavoro - ciò significa che, sebbene le sostanze elencate abbiano la potenzialità per porre in pericolo la salute o la sicurezza, può non esservi nessun rischio nella pratica, ad esempio se l'esposizione rimane al di sotto del livello di nocività. Le industrie che utilizzano sostanze chimiche possono far riferimento alla "Guida sulla protezione della salute delle lavoratrici gestanti sul lavoro" (Guidance on the health protection of pregnant women at work) pubblicati dal CEFIC. Essa riserva un'attenzione particolare ai rischi chimici e fornisce orientamenti in materia di valutazione del rischio.

**Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Per i lavori con sostanze pericolose contenenti agenti chimici che possono causare un danno genetico ereditario, i datori di lavoro devono valutare i rischi per la salute dei lavoratori derivanti da tali attività e, se del caso, prevenire o controllare tali rischi. Nell'effettuare la valutazione i datori di lavoro devono tener conto delle lavoratrici gestanti o puerpere.

La prevenzione dell'esposizione deve costituire la più alta priorità. Se non è possibile prevenire il rischio, l'esposizione può essere controllata mediante una combinazione di controlli tecnici unitamente a una buona pianificazione e gestione dell'attività e all'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI). I DPI dovrebbero essere usati a fini di controllo soltanto se tutti gli altri metodi non si sono rivelati sufficienti. Essi possono essere anche usati quale protezione secondaria in combinazione con altri metodi.

Se possibile si dovrebbe procedere alla sostituzione degli agenti nocivi.

### **Preparati etichettati in base alla direttiva 83/379/CEE o 99/45/CE**

*Direttiva 88/379/CEE o 99/45/CE. (classificazione, imballaggio ed etichettatura dei preparati pericolosi) con successivi adattamenti e modifiche).*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Un preparato che contenga una sostanza a concentrazione superiore a quella che comporta una delle frasi di rischio R40, R45, R46, R49, R61, R63 e R64 presenterà presumibilmente rischi analoghi. Il datore di lavoro avveduto applicherà i principi di valutazione appropriati per le sostanze ai preparati analogamente etichettati ove questi siano presenti sul posto di lavoro.

#### **MODALITÀ PER AFFRONTARE IL RISCHIO. ESEMPI DI MISURE DI PREVENZIONE**

Occorre valutare i preparati pericolosi e intraprendere azioni di gestione dei rischi alla stessa stregua di altre sostanze pericolose.

### **Mercurio e derivati del mercurio**

*Direttiva del Consiglio 80/1107/CEE (esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro) che sarà abrogata all'atto del recepimento della direttiva 98/24/CE (entro il 5 maggio 2001).*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

I composti organici del mercurio possono avere effetti nocivi sul nascituro. Da studi effettuati sugli animali e dall'osservazione di pazienti umani risulta come l'esposizione a queste forme di mercurio durante la gravidanza può rallentare la crescita del nascituro, perturbare il sistema nervoso e determinare l'avvelenamento della madre. Il mercurio organico passa dal sangue al latte. Ciò può costituire un rischio per la progenie se la lavoratrice è altamente esposta prima e nel corso della gravidanza.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

La prevenzione dell'esposizione deve costituire la più alta priorità. Se non si può prevenire il rischio, l'esposizione può essere controllata mediante una combinazione di controlli tecnici unitamente a una buona pianificazione e gestione dell'attività e all'uso di dispositivi di protezione individuale (DPI). I DPI dovrebbero essere usati a fini di controllo soltanto se tutti gli altri metodi non si sono rivelati sufficienti. Essi possono essere anche usati quale protezione secondaria in combinazione con altri metodi.

### **Medicamenti antimitotici (citotossici)**

*Direttiva del Consiglio 90/394/CEE (esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro)*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Nel lungo periodo questi prodotti danneggiano l'informazione genetica negli spermatozoi e nelle ovocellule. Alcuni possono provocare il cancro. L'assorbimento avviene mediante inalazione o attraverso la pelle.

La valutazione del rischio deve tener conto particolarmente delle fasi di preparazione del medicinale per l'uso (farmacisti, infermieri), della somministrazione del medicinale e dell'eliminazione dei residui (chimici e umani)

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Non c'è un valore limite conosciuto e l'esposizione deve essere evitata o ridotta.

Le persone che vorrebbero concepire un figlio o le donne gestanti o che allattano dovrebbero essere pienamente informate del rischio riproduttivo.

Durante la preparazione delle soluzioni medicinali si dovrebbe ridurre al minimo l'esposizione mediante l'uso di indumenti protettivi (guanti, camici e mascherine) e attrezzature (cappe a flusso) e buone prassi operative. Una gestante addetta a preparare soluzioni medicinali e antineoplastiche dovrebbe essere trasferita ad altra mansione.

**Agenti chimici di cui si sa che sono suscettibili di assorbimento percutaneo pericoloso (vale a dire che possono essere assorbiti attraverso la pelle).**

**In questa categoria rientrano alcuni pesticidi.**

Direttive 91/322/CEE e 96/94/CEE della Commissione  
(valori limite indicativi per gli agenti chimici sul luogo di lavoro).

### **Qual è il fattore di rischio?**

Alcuni agenti chimici possono penetrare attraverso la pelle integra ed essere assorbiti dal corpo con ripercussioni negative sulla salute. Tali sostanze sono contrassegnate specificamente negli elenchi allegati alle direttive pertinenti. Come nel caso di tutte le sostanze, i rischi dipendono dal modo in cui esse sono utilizzate oltre che dalle loro proprietà pericolose. L'assorbimento attraverso la pelle può avvenire a seguito di una contaminazione localizzata, ad esempio nel caso di uno schizzo sulla pelle o sugli indumenti, o, in certi casi, dall'esposizione a elevate concentrazioni di vapore nell'aria. Nel caso degli operatori agricoli, la valutazione del rischio dovrebbe tener conto se vi sia un rischio residuo di contaminazione proveniente, ad esempio, da precedenti applicazioni di pesticidi.

### **MODALITÀ PER AFFRONTARE IL RISCHIO. ESEMPI DI MISURE DI PREVENZIONE**

Priorità assoluta va data alla prevenzione dell'esposizione. Si dovrebbero prendere precauzioni particolari per evitare il contatto con la pelle. Ove possibile si deve dare la precedenza a metodi tecnici per il controllo dell'esposizione piuttosto che ai dispositivi di protezione individuale, quali guanti, indumenti protettivi o schermi per il volto. Ad esempio si può operare a ciclo chiuso o riprogettare il processo in modo da ridurre la nebulizzazione. Quando un lavoratore è obbligato a usare un dispositivo di protezione individuale (da solo o in combinazione con metodi tecnici) occorre accertare se esso è idoneo

## ***Monossido di carbonio***

### **Qual è il fattore di rischio?**

Il monossido di carbonio è prodotto dall'utilizzazione di benzina, gasolio e gas di petrolio liquefatto (GPL) quali fonti di energia in macchinari e impianti domestici. Il rischio insorge quando i macchinari o gli impianti funzionano in ambienti chiusi.

Le lavoratrici gestanti possono essere maggiormente sensibili agli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio. Il monossido di carbonio attraversa facilmente la placenta e può determinare un'ipossia nel nascituro. I dati sugli effetti dell'esposizione al monossido di carbonio sulle donne gestanti sono limitati ma si hanno le prove di effetti nocivi per il nascituro. Sia i livelli che la durata dell'esposizione della madre sono fattori importanti che hanno ripercussioni sul nascituro. Non vi sono indicazioni che i bambini durante l'allattamento risentano del fatto che la madre sia stata esposta a monossido di carbonio né che la madre sia significativamente più sensibile al monossido di carbonio dopo il parto.

Considerato il grave rischio costituito dall'esposizione ad elevati livelli di CO, la valutazione del rischio e la prevenzione di un'esposizione elevata sono identiche per tutti i lavoratori. La valutazione del rischio può essere complicata dal fumo attivo o passivo e/o dall'inquinamento dell'aria ambiente. Se queste fonti portano la carbossiemoglobina a un livello più alto rispetto a quello che sarebbe stato determinato dall'esposizione professionale, il livello di rischio è determinato da queste fonti esterne in quanto l'effetto sulla carbossiemoglobina non è aggiuntivo.

Può essere tuttavia necessaria un'attenta documentazione di tali fonti "esterne" per evitare controversie in materia di responsabilità civile.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

La migliore misura di prevenzione consiste nell'eliminare il pericolo cambiando i processi o le attrezzature. Ove non sia possibile la prevenzione, si dovrebbero prendere in esame eventuali controlli tecnici unitamente all'introduzione di buone prassi lavorative e all'uso di dispositivi di protezione individuale.

Un'esposizione cronica delle lavoratrici dovrebbe essere evitata. Anche le esposizioni sporadiche al CO potrebbero essere potenzialmente nocive.

Le lavoratrici gestanti devono essere sensibilizzate ai rischi di esposizione al monossido di carbonio legati al tabagismo.

### **Il piombo e i derivati del piombo nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dallo organismo umano**

*Direttiva 82/605/CEE (esposizione al piombo metallico durante il lavoro)*

*che sarà abrogata all'atto del recepimento della direttiva 98/24/CE (entro il 5 maggio 2001).*

### **Qual è il fattore di rischio?**

Tradizionalmente si associa l'esposizione delle gestanti al piombo con aborti e mortalità, ma non vi sono indicazioni del fatto che ciò valga ancora in presenza degli attuali standard di esposizione. Vi sono forti segnali del fatto che l'esposizione al piombo, sia intrauterina che post parto, determina problemi nello sviluppo, soprattutto a danno del sistema nervoso e degli organi emopoietici. Le donne i neonati e i bambini in tenera età sono maggiormente sensibili al piombo che gli adulti maschi. Il piombo passa dal sangue al latte. Questo fenomeno può costituire un rischio per il bambino nell'ipotesi in cui una donna subisca una forte esposizione prima della gravidanza e durante la stessa.

#### **Indicazione dei livelli di sicurezza**

L'esposizione al piombo non può essere misurata in modo sicuro in termini di livelli di esposizione ambientale a causa delle diverse vie di assunzione. Il monitoraggio biologico dei livelli di piombemia e il monitoraggio degli effetti biologici (ad esempio il test della protoporfirina e i livelli di acido aminolevulinico nel sangue e nell'urina) sono i migliori indicatori di esposizione.

### **Valutazione del rischio**

L'esposizione delle donne gestanti o che allattano al rischio costituito dal piombo è specificamente proibita in virtù dell'articolo 6 della direttiva se l'esposizione può pregiudicare la sicurezza e la salute. La valutazione del rischio dovrebbe basarsi sull'anamnesi sia individuale che del gruppo di lavoratori per quanto concerne la piombemia o parametri simili, ma non sul monitoraggio dell'aria ambiente. Qualora tali parametri non si discostino da quelli delle persone non esposte si può concludere che la salute non è in pericolo. Tuttavia i livelli di piombemia e gli altri indicatori biologici dell'esposizione possono cambiare nel tempo senza che vi sia un'apparente correlazione con l'esposizione (ambientale). Vi è quindi la possibilità che negli indicatori del monitoraggio intervenga un cambiamento senza che vi sia stato un aumento dell'esposizione. Ciò potrebbe essere interpretato quale indice del fatto che la salute è stata messa in pericolo.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Alle donne in età fertile si applicano i livelli di piombemia inferiori a quelli degli altri lavoratori per proteggere l'eventuale prodotto del concepimento. Una volta confermata la gravidanza, le donne che sono soggette a controllo medico in virtù della direttiva sul piombo sono di norma sospese dal lavoro che le espone in misura significativa al piombo.

I valori limite europei sono in via di revisione. Siccome l'eliminazione del piombo dall'organismo è un processo estremamente lento, le donne in grado di procreare ne dovrebbero essere informate. Il datore di lavoro deve assicurare che l'esposizione al piombo venga ridotta e offrire alle lavoratrici l'opzione di un'altra attività fintantoché non sarà raggiunta tale riduzione. Al fine di allontanare le lavoratrici gestanti e che allattano da tutte le aree contenenti piombo questa può essere l'unica opzione accettabile. E ciò è particolarmente opportuno se vi è un'esposizione a composti organici del piombo.

### ***Agenti chimici e processi industriali di cui all'allegato 1 della direttiva 90/394/CEE***

*Direttiva del Consiglio 90/394/CEE (esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro)*

### **Qual è il fattore di rischio?**

I processi elencati nell'allegato 1 della direttiva 90/394/CEE e menzionati nell'allegato 1B della direttiva 92/85/CEE possono presentare un rischio di cancro.

Se si tratta di agenti cancerogeni il fatto dev'essere segnalato chiaramente.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

La direttiva 90/394/CEE prescrive l'esecuzione di una valutazione dettagliata del rischio.

Evitare l'esposizione. Se non è possibile valutare e controllare il rischio mediante misure collettive. Si dovranno prendere provvedimenti appropriati per informare e formare i lavoratori.

## **CONDIZIONI DI LAVORO**

### ***Movimentazione manuale di carichi in presenza di un rischio di lesioni***

*La direttiva 90/269/CEE relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi.*

### **Qual è il fattore di rischio?**

La movimentazione manuale di carichi pesanti è ritenuta rischiosa per la gravidanza in quanto può determinare lesioni al feto e un parto prematuro. Il rischio dipende dallo sforzo, vale a dire dal peso del carico, dal modo in cui esso viene sollevato e dalla frequenza con cui avviene il sollevamento durante l'orario di lavoro. Con il progredire della gravidanza una lavoratrice incinta è esposta a un rischio maggiore di lesioni a seguito della manipolazione manuale di carichi. Ciò è causato dal rilassamento ormonale dei legamenti e dai problemi posturali ingenerati dalla gravidanza avanzata.

Vi possono essere inoltre rischi per le puerpere, ad esempio dopo un taglio cesareo che può determinare una limitazione temporanea delle capacità di sollevamento e di movimentazione.

Le madri che allattano possono trovarsi a disagio a causa del maggiore volume dei seni e della loro maggiore sensibilità.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

I cambiamenti che il datore di lavoro dovrebbe apportare dipendono dai rischi identificati nella valutazione e dalle circostanze aziendali. Ad esempio può essere possibile modificare la natura delle mansioni in modo da ridurre i rischi derivanti dalla movimentazione manuale per tutti i lavoratori, comprese le lavoratrici gestanti o puerpere. Oppure può essere necessario affrontare i bisogni specifici di tali lavoratrici e ridurre la quantità di lavoro fisico ovvero fornire loro sussidi per ridurre i rischi cui sono esposte.

Laddove sussiste un rischio particolare di lesione dorso-lombare per i lavoratori la direttiva 90/269/CEE prescrive ai datori di lavoro di:

- evitare la necessità di una movimentazione manuale dei carichi
- valutare i rischi derivanti dalle operazioni che non possono essere evitate
- adottare le misure necessarie per ridurre i rischi a livello minimo.

### ***Movimenti e posture***

#### **Qual è il fattore di rischio?**

La natura e l'entità dei rischi di lesioni o di patologie risultanti dai movimenti o dalle posture durante e dopo la gravidanza dipendono da diversi fattori, tra cui: la natura, la durata e la frequenza dei compiti/dei movimenti il ritmo, l'intensità e la varietà del lavoro la tipologia dell'orario di lavoro e degli intervalli i fattori ergonomici e l'ambiente lavorativo generale l'adeguatezza e l'adattabilità delle attrezzature di lavoro utilizzate.

I mutamenti ormonali che intervengono nelle gestanti o nelle puerpere possono influire sui legamenti aumentando le possibilità di lesioni. Tali lesioni possono non essere evidenti fino a dopo il parto. Un'attenzione particolare va quindi riservata alle donne che possono trovarsi a movimentare carichi nei tre mesi successivi alla ripresa dell'attività lavorativa dopo il parto.

Problemi posturali possono insorgere in diverse fasi della gravidanza e al ritorno al lavoro a seconda delle caratteristiche individuali delle lavoratrici, delle loro mansioni e delle condizioni di lavoro. Tali problemi possono aggravarsi con il progredire della gravidanza, soprattutto se l'attività comporta movimenti disagiati o lunghi periodi in posizione eretta o seduta per cui il corpo è esposto a un carico statico prolungato o al rischio di una cattiva circolazione sanguigna. Questi fattori possono contribuire allo sviluppo di vene varicose e emorroidi oltre che di mali di schiena. Il mal di schiena durante la gravidanza può essere associato a tempi di lavoro lunghi e a posture inadeguate, come anche a un eccesso di movimento. Una donna incinta può aver bisogno di un maggiore spazio per lavorare o di adattare il modo in cui lavora (o il modo in cui interagisce con gli altri lavoratori o con la propria attrezzatura di lavoro) via via che la gravidanza modifica le sue dimensioni corporee e il modo in cui essa può muoversi, o stare in posizione eretta o rimanere seduta per periodi prolungati nel rispetto del comfort e della sicurezza. Vi possono essere rischi addizionali se una donna ritorna al lavoro dopo un parto con complicazioni mediche quali taglio cesareo o tromboflebite.

### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Il datore di lavoro deve assicurare che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano esposte a:

- movimentazioni manuali che comportano rischi di lesioni
- movimenti e posture disagiati, soprattutto in spazi limitati
- lavori in altezza.

Se del caso, introdurre o adattare le attrezzature di lavoro e i dispositivi di sollevamento, modificare i sistemi di magazzino o riprogettare i posti di lavoro o il contenuto delle mansioni;

- evitare periodi prolungati di movimentazione di carichi, oppure lunghi periodi in posizione eretta o seduta senza muoversi o compiere altri esercizi fisici per riattivare la circolazione

### **Spostamenti all'interno o all'esterno del luogo di lavoro**

*Direttiva 92/104/CEE (tutela dei lavoratori nelle industrie estrattive)*

#### **QUAL È IL FATTORE DI RISCHIO?**

Gli spostamenti durante il lavoro e da e verso il luogo di lavoro possono essere problematici per le donne gestanti e comportare rischi, tra cui fatica, vibrazioni, stress, posture statiche, disagi e infortuni. Tali rischi possono avere effetti significativi sulla salute delle lavoratrici gestanti e puerpere.

#### **MODALITÀ PER AFFRONTARE IL RISCHIO. ESEMPI DI MISURE DI PREVENZIONE**

I datori di lavoro sono responsabili della valutazione dei rischi e devono agire conformemente alle prescrizioni della direttiva 92/104/CEE.

### **Lavoro su Videoterminali**

*Direttiva del Consiglio sui videoterminali 90/270/CEE*

*(Anche se esse non sono specificamente elencate nella direttiva 92/85/CEE il Comitato consultivo e la Commissione sono consapevoli della diffusa preoccupazione sulle emissioni di radiazioni provenienti dai videoterminali e sui loro possibili effetti per le donne in gravidanza. Appare però sufficientemente provato che tali preoccupazioni sono infondate. I consigli riportati di seguito rispettano le conoscenze scientifiche.)*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

I livelli di radiazione elettromagnetica che possono essere generati dai videoterminali si situano ben al di sotto dei limiti fissati nelle raccomandazioni internazionali per ridurre i rischi per la salute umana determinati da tali emissioni e i Comitati di protezione radiologica non ritengono che tali livelli costituiscano un rischio significativo per la salute. Non occorrono quindi misure protettive speciali per tutelare la salute delle persone da tali radiazioni.

Si è registrato un notevole allarme nell'opinione pubblica a causa di notizie che segnalavano elevati livelli di aborti spontanei e di malformazioni dei neonati tra certi gruppi di addette ai videoterminali, a causa in particolare della radiazione elettromagnetica. Sono stati effettuati diversi studi scientifici, ma nel complesso dai loro risultati non è emersa nessuna correlazione tra gli aborti o le malformazioni dei neonati e l'attività svolta al videoterminale. Si continueranno a portare avanti ricerche e esami delle prove scientifiche. Il lavoro ai videoterminali può inoltre comportare rischi ergonomici - vedi sopra.

#### **Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione**

Alla luce delle prove scientifiche non è necessario che le donne gestanti cessino di lavorare ai videoterminali. Tuttavia, per evitare problemi da stress e da ansietà le donne gestanti e che manifestano preoccupazioni quanto al lavoro sui videoterminali dovrebbero avere l'opportunità di discutere le loro preoccupazioni con persone adeguatamente informate delle attuali conoscenze scientifiche e ricevere opportuna consulenza.

### **Attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale (compresi gli indumenti)**

*Direttiva 89/655/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro. Direttiva 89/656/CEE relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di protezione individuale sul posto di lavoro.*

#### **Qual è il fattore di rischio?**

Le attrezzature di lavoro e le attrezzature di protezione individuale non sono generalmente concepite per l'uso da parte di lavoratrici gestanti. La gravidanza (e l'allattamento al seno) comportano cambiamenti fisiologici che possono rendere determinate attrezzature di lavoro e di protezione non solo scomode ma anche poco sicure in determinati casi - ad esempio se un'attrezzatura non si adatta adeguatamente o confortevolmente al corpo o se la mobilità operativa, la destrezza o il coordinamento della donna in questione sono temporaneamente impediti dal suo stato di gestante o di puerpera.

### Modalità per affrontare il rischio. Esempi di misure di prevenzione

Il datore di lavoro deve effettuare una valutazione dei rischi che tenga conto del mutare dei rischi con l'avanzare della gravidanza. Se possibile, il rischio dovrebbe essere evitato adattando o sostituendo, ad esempio, l'attrezzatura con un'adeguata attrezzatura alternativa in modo da consentire l'esecuzione delle mansioni in modo sicuro e senza rischio per la salute. Ove ciò non sia possibile, si applicano le disposizioni della direttiva 92/85/CE (articolo 5). Non devono essere consentite attività non sicure.

### ALLEGATO Aspetti della gravidanza che possono richiedere adattamenti dell'organizzazione del lavoro

Al di là dei rischi potenziali elencati nella tabella vi sono altri aspetti della gravidanza che possono avere rilevanza sul lavoro. Il loro impatto varia col progredire della gravidanza e il loro effetto deve essere tenuto sotto controllo, è il caso ad esempio della postura delle lavoratrici gestanti che cambia con l'aumento del volume corporeo.

ASPETTI DELLA GRAVIDANZA	FATTORI SUL LAVORO
Malessere mattutino	Primi turni  Esposizioni ad odori forti o nauseabondi/ Ventilazione carente/Spostamenti/Trasporti
Mal di schiena	Postura eretta/movimentazione manuale/ Problemi posturali
Vene varicose/altri problemi circolatori/emorroidi	Postura eretta/seduta per tempi prolungati
Riposo e benessere	Alimentazione regolare
Visite frequenti/urgenti alla toilette	Vicinanza/disponibilità di spazi per il riposo/ Per lavarsi/nutrirsi/bere/Igiene
Comfort	Difficoltà a lasciare il posto/luogo di lavoro
La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata possono essere impediti dall'aumento del volume corporeo	Esigenze posturali, ad es. chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa / Movimentazione manuale / Problemi legati al lavoro in spazi ristretti
Stanchezza/Fatica/Stress	Straordinari / Lavoro serale / notturno. Mancanza di pause per il riposo. Orario di lavoro troppo lungo. Ritmo / intensità di lavoro
Aumento del volume corporeo	Uso di indumenti protettivi / attrezzature di lavoro. Lavoro in aree in strette in altezze
Equilibrio (riguarda anche le madri che allattano)	Problemi legati al lavoro in superfici scivolose / Umide

## Le competenze delle Aziende UU.SS.LL. e della Direzione Provinciale del Lavoro

### A livello nazionale

Fino al 1993 la gestione della tutela della salute delle lavoratrici madri era completamente affidata all'Ispettorato del Lavoro, ora Direzione del Lavoro, ai sensi della legge 1204/71. La Corte Costituzionale con sentenza n. 58 del 16 febbraio 1993, ha affermato che le competenze in materia di lavoratrici madri, già attribuite agli Ispettorati del lavoro, ex artt. 5 e 30 della L. 1204/71, sono da intendersi trasferite alle Regioni e per esse alle ASL (art. 27 DPR 616/77 e art. 21 della Legge 833/78). Si è così venuta a creare una complessa questione sulla ripartizione dei compiti fra Direzione del Lavoro, come ente preposto alla tutela degli interessi economico-occupazionali, e le Regioni e per esse le ASL., come ente preposto alla tutela degli interessi sanitari delle lavoratrici madri.

In attesa di un chiarimento legislativo ed in conformità con i criteri di indirizzo espressi dal Consiglio di Stato (parere 26 gennaio 1994, n.395), il Ministero del Lavoro con circolare n. 90 del 27 giugno 1996 ha operato una distinzione nell'ambito dell'art.5 della L. 1204/71:

- lett. **a)** "*gravidanza a rischio*" la Direzione del Lavoro dispone l'interdizione dal lavoro della lavoratrice prendendo atto della certificazione medica resa dal medico di Medicina Generale (medico di famiglia) o dal ginecologo della ASL;
- lett. **b, c)** "*lavoro a rischio e impossibilità di cambio mansione*": valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti pregiudizievoli per la lavoratrice e la possibilità di cambio di mansione. Tali ultimi provvedimenti possono essere emanati solo previa richiesta all'ASL. e tenendo conto degli eventuali accertamenti sanitari compiuti dai servizi di prevenzione.

La circolare del Ministero del Lavoro 66/97, che illustra il D.Lgs. 645/96, ribadisce in merito alle competenze tra ASL e Direzione del Lavoro quanto affermato nella circolare 90/96. Il D.Lgs.151/01 pur dando facoltà (art. 17 comma 4) ai servizi ispettivi del Ministero del Lavoro di disporre direttamente "l'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) ... qualora nel corso della propria attività di vigilanza constati l'esistenza delle condizioni che danno luogo alla medesima", stabilisce però che di regola (art. 17 comma 2) l'interdizione per le lettere a), b), c) venga disposta dalla Direzione del Lavoro "*sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio Sanitario*

Nazionale ai sensi degli articoli 2 e 7 del D.Lgs. 502/92". In altri termini la Direzione del Lavoro può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici quando "constati" un'evidente incompatibilità della mansione svolta con lo stato di gravidanza; ma deve far ricorso al parere di medici del Servizio Sanitario Nazionale (in questo caso quelli del Dipartimento di Prevenzione delle Aziende Sanitarie) ogni qualvolta vi sia da "accertare" e valutare la effettiva presenza o meno nel luogo di lavoro di pericoli per la salute della donna e del nascituro.

Infine per quanto riguarda la vigilanza sull'applicazione delle disposizioni contenute nel T.U., la competenza in materia, ad eccezione dei capi XI (*lavoratrici autonome*), XII (*libere professioniste*) e XIII (*sostegno alla maternità e alla genitorialità*), è demandata ai Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, mentre la vigilanza in materia di controlli sanitari spetta alle Regioni e per esse al Servizio Sanitario Nazionale. Nella tabella 3 sono riportati gli atti esplicativi più importanti.

**Tabella 3 - Competenze in materia di lavoratrici madri**

<i>Sentenza n. 58 del 16/02/93 della Corte Costituzionale</i>	Le competenze in materia di lavoratrici madri relative all'art.5 e 30 della L.1204/71, devono intendersi trasferite alle Regioni e per esse alle ASL (art. 27 DPR 616/77 e art. 21 della Legge 833/78).
<i>Parere n. 395 del 26/01/94 del Consiglio di Stato</i>	Esprime criteri di indirizzo operando una distinzione nell'ambito dell'art. 5 della L.1204/71.
<i>Circolare n. 90 del 27/06/96 del Ministero del Lavoro</i>	In conformità con il parere 395/94 del Consiglio di Stato, distingue nell'ambito dell'art. 5 della L.1204/71: <b>lett. a)</b> nel caso di gravi complicanze della gravidanza e di preesistenti forme morbose, l'Ispettorato del Lavoro dispone l'interdizione dal lavoro previo certificato medico reso dalla ASL <b>lett. b, c)</b> in presenza di rischi lavorativi per la lavoratrice e per il bambino e quando la lavoratrice non può essere spostata ad altra mansione, l'Ispettorato del Lavoro è tenuto ad effettuare la valutazione delle condizioni dell'organizzazione del lavoro al fine di verificare la possibilità di eliminazione dei rischi e del cambio di mansione. Tali ultimi provvedimenti possono essere emanati solo previa richiesta alla ASL e tenendo conto degli accertamenti sanitari eventualmente compiuti.
<i>Sentenza n. 373 del 5/12/97 della Corte Costituzionale</i>	Ha dichiarato non fondata la questione di costituzionalità sollevata dalle Regioni Toscana, Umbria e Veneto in relazione all'art. 5, 2° comma del D.Lgs. 645/96, dove il datore di lavoro, nel caso di impossibilità di modificare le condizioni e l'orario di lavoro, informa l'Ispettorato del Lavoro ( <i>e non la ASL</i> ) di procedere al cambio mansione per la lavoratrice. Nell'occasione la sentenza sottolinea che l'intervento dell'Ispettorato del Lavoro è esclusivamente preordinato al controllo dell'impossibilità di modificare le condizioni e l'orario di lavoro per motivi meramente organizzativi e produttivi, potendo il loro esercizio non richiedere alcun accertamento medico. Se, al contrario quest'ultimo dovesse risultare necessario, l'Ispettorato del Lavoro ormai privo delle strutture sanitarie interne, dovrebbe richiederlo alle ASL.
<i>Circolare n. 28 del 4/03/98 del Ministero del Lavoro</i>	Ribadisce che le competenze dell'Ispettorato del Lavoro attengono alla "valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale che danno luogo allo spostamento di mansione o all'astensione anticipata dal lavoro" ed esplicitando che rimane inalterato il quadro di competenze delineato dalla normativa vigente.

## A livello regionale

La Regione Toscana con una prima circolare del 19.6.1993 ha incaricato i Servizi PISLL di recepire le richieste di astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici ai sensi della legge 1204/71, indicando le procedure da seguire con allegata modulistica. Nacque un contenzioso in merito alle competenze con l'Ispettorato del Lavoro (ora Direzione del Lavoro) e per non creare disagi alle lavoratrici furono avviati accordi locali tra i due enti, che hanno determinato una applicazione della circolare della Regione Toscana diversificata sul territorio regionale.

In alcune zone i Servizi PISLL hanno recepito tutte le richieste di astensione anticipata dal lavoro, sia quelle relative a patologia di gravidanza (lett. a dell'art. 5 della L. 1204/71), sia quelle relative a condizioni di lavoro a rischio (lettere b, c dell'art. 5 della L. 1204/71). L'esperienza di queste realtà ha permesso di individuare tra le numerose gravidanze patologiche un consistente numero di condizioni di lavoro a rischio.

In quel periodo, a distanza di più di 20 anni dall'entrata in vigore la L. 1204, i PISLL hanno trovato nei luoghi di lavoro una situazione in cui la legge era ancora scarsamente conosciuta, relativamente alla possibilità di astensione anticipata dal lavoro per condizioni ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e/o del bambino, sia da parte delle lavoratrici che da parte dei datori di lavoro e, di conseguenza, largamente disapplicata. La disinformazione su questo aspetto coinvolgeva anche gli operatori sanitari di altre strutture delle Aziende UU.SS.LL..

La Regione ha quindi promosso la informazione-formazione degli operatori attraverso convegni e pubblicazioni specifiche (*Lavoro e gravidanza*, 1994; *Lavoro e salute riproduttiva*, 1999) ed ha previsto, all'interno del Piano Sanitario Regionale 1999-2001, nell'Azione Programmata: Lavoro e Salute, “*lo svolgimento di iniziative specifiche nel campo della tutela della salute riproduttiva delle donne lavoratrici, con particolare attenzione alla informazione sui rischi, ai diritti assicurativi ed ai raccordi operativi tra i diversi enti che hanno competenze in materia. Specifiche iniziative verranno attivate per promuovere l'applicazione della normativa sulla tutela delle lavoratrici madri con particolare riferimento al decreto legislativo 645/96 che recepisce la direttiva comunitaria 92/85...*”.

Attraverso un'intensa attività informativa svolta a vari livelli (nei consultori, nei luoghi di lavoro, presso i medici competenti, presso i patronati, le organizzazioni sindacali, le associazioni di categoria ecc..) e con diversi strumenti (incontri, riunioni, seminari, opuscoli informativi), ma soprattutto attraverso un contatto capillare, continuo e disponibile con le lavoratrici, nel corso di questi anni sono aumentate in numero assoluto le richieste di astensione anticipata dal lavoro per condizioni di lavoro a rischio.

Il grafico 1 mostra il consistente aumento del numero di domande di astensione dal lavoro durante la gravidanza (sono comprese anche quelle relative al periodo di post-partum) in presenza di rischi occupazionali, pervenute alle UU.FF. di PISLL delle Aziende UU.SS.LL. della Toscana nel periodo 1994- 2001.

Successivamente è stato costituito il gruppo di lavoro regionale sulla “*Tutela della salute riproduttiva delle donne lavoratrici*” che ha elaborato una

proposta di procedura da adottare per l'applicazione dell'art. 5 lett. b) e c) della Legge 1204/71 (**Appendice A**).

Tale proposta è il risultato di un lavoro di raccolta di informazioni circa le procedure in essere presso tutte le Aziende UU.SS.LL. della Toscana. L'analisi accurata dei dati raccolti e il confronto tra le diverse realtà regionali ha poi portato alla elaborazione di una procedura, che consentisse di uniformare i comportamenti su tutto il territorio regionale e di collaborare con le Direzioni Provinciali del Lavoro pur lasciando inalterato l'ambito delle rispettive competenze sulla materia. Si teneva infatti conto soprattutto della positiva esperienza di collaborazione che nel frattempo alcune province sperimentavano, nonostante la scarsa chiarezza delle norme in merito alle competenze, dimostrando invece che la collaborazione è, non solo possibile, ma soprattutto fruttuosa nell'interesse primario delle lavoratrici.

Nel giugno 2000 la procedura è stata illustrata al Comitato dei Responsabili dei Dipartimenti di Prevenzione ex art. 58 L.R. 22/2000 e al Comitato Tecnico ex art. 27 del D.Lgs. 626/94; in quella sede fu deciso di incaricare un gruppo di lavoro ristretto Regione e Direzione Regionale del Lavoro al fine di trovare un accordo su alcuni punti sui quali le posizioni non erano coincidenti. La problematica di cui sopra non è ancora completamente risolta.

### **Le attività delle Unità Funzionali di Prevenzione, Igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro**

Nell'ambito della tutela della salute riproduttiva delle lavoratrici, le UU.FF. PISLL delle Aziende UU.SS.LL. oltre alla attività già ampiamente descritta in precedenza, possono svolgere ulteriori attività istituzionali di vigilanza, di indagine e di informazione e formazione compresa la partecipazione a studi di ricerca.

#### **Attività di vigilanza**

È compito delle UU.FF. PISLL verificare nel corso dei comuni interventi nei luoghi di lavoro con presenza di manodopera femminile, l'esistenza della valutazione dei rischi specifici per la gravidanza e durante l'allattamento (art. 11 del T.U.) come capitolo particolare della valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 626/94 e che il datore di lavoro abbia provveduto ad informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione dei rischi specifici e sulle misure di prevenzione e di protezione da adottare per evitare l'esposizione.

Se viene accertata la presenza di una lavoratrice (come definita all'art. 6 del T.U.) in gravidanza o nel post-partum in lavorazioni a rischio specifico deve essere immediatamente data comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza e comunque provveduto all'immediato allontanamento della lavoratrice dal rischio.

#### **Attività di indagine, progetti e studi**

Alcune UU.FF. PISLL hanno attivato particolari iniziative di approfondimento in relazione alla salute riproduttiva delle lavoratrici sia attraverso indagini mirate di comparto sia attraverso la partecipazione a specifici progetti o a studi.

- Progetto “**Promozione assistenza e controllo della normativa sulla tutela delle lavoratrici madri**” del Dipartimento di Prevenzione della Azienda USL 10 Firenze con la collaborazione della U.O. di Epidemiologia del CSPO.

Gli obiettivi specifici del progetto sono: **1)** la promozione e il controllo dell'applicazione del D.Lgs. 151/2001 nei comparti Residenze Sanitarie Assistite (RSA) e lavanderie a secco caratterizzati da rilevante presenza di personale femminile, di criticità e di rischi per la salute riproduttiva della donna; **2)** costruzione di una coorte di donne che lavorano nelle lavanderie a secco con l'obiettivo della sorveglianza epidemiologica sugli esiti negativi della gravidanza.

Il progetto, iniziato nel 2001 è in fase di realizzazione attraverso sopralluoghi, campionamenti ambientali, monitoraggio biologico, questionari individuali e alle ditte.

- Partecipazione delle Aziende USL 12 e USL 3 allo studio multicentrico: “**Aborto spontaneo e lavoro in serra**” coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità, che ha interessato la Versilia (Lucca), la Val di Nievole (Pistoia), S. Marinella (Roma) e la provincia di Ragusa.

L'indagine, nella Azienda USL 12, ha coinvolto tutte le aziende agricole del territorio versiliese alla ricerca di lavoratrici con particolari caratteristiche anagrafiche e di parità alle quali è stato somministrato un questionario standardizzato di raccolta dati sulla storia riproduttiva con particolare riferimento ad esiti sfavorevoli delle gravidanze. Contestualmente, per ogni azienda agricola, è stata compilata una scheda riassuntiva dei trattamenti fitosanitari effettuati (nome commerciale, periodi, quantità). I risultati preliminari generali dello studio suggeriscono un rischio relativo di abortività spontanea più elevato nel campione di donne provenienti dalle quattro aree rispetto a dati statistici correnti.

- Progetto “**Sorveglianza epidemiologica della salute riproduttiva della donna lavoratrice**” condotto dalla U.O. di Epidemiologia CSPO con la collaborazione delle Aziende UU.SS.LL. 4 di Prato, 11 di Empoli, 10 di Firenze e della Azienda Ospedaliera Careggi di Firenze, realizzato con il contributo del Ministero del Lavoro della Previdenza Sociale.

Lo studio ha coinvolto 8.650 lavoratrici di età compresa tra 18 e 44 anni, attive dal 1° gennaio 1998 al 1° gennaio 1999 nel comparto sanità. L'obiettivo principale del progetto era definire un sistema di sorveglianza epidemiologica delle esposizioni e degli effetti avversi per la salute riproduttiva delle donne connesse alle condizioni lavorative, attraverso la realizzazione di un data base relazionale. I risultati preliminari dello studio suggeriscono un eccesso di rischio di abortività spontanea nelle lavoratrici ospedaliere.

### **Attività di informazione e formazione**

Sin dall'inizio dell'attività relativa alle domande di allontanamento dal lavoro (art. 5 lett. b, c della L.1204/71) le UU.FF. PISLL constatarono una scarsa conoscenza delle norme di tutela della maternità nei luoghi di lavoro.

Non solo le lavoratrici e i datori di lavoro, specie per alcuni settori lavorativi, ignoravano rispettivamente i loro diritti e doveri, ma anche gli operatori

sanitari delle attività distrettuali e consultoriali erano, in generale, poco informati sui rischi occupazionali per la gravidanza e allattamento e le relative norme di tutela.

Furono avviate perciò, localmente e in tempi diversi, numerose iniziative di informazione sia attraverso campagne informative specifiche rivolte ad associazioni di categoria o a datori di lavoro di alcuni comparti lavorativi, o a soci di cooperative dei servizi, ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in collaborazione con le Organizzazioni sindacali., ai consulenti del lavoro, al personale sanitario (ginecologi, pediatri, medici di base, ostetriche); sia attraverso la predisposizione di depliant informativi sui principali rischi in gravidanza e puerperio e sulle norme di tutela della maternità distribuiti alle gestanti al momento del ritiro del libretto ricettario di gravidanza e a tutte le utenti in età fertile che a qualunque titolo si rivolgono presso i servizi.

Contemporaneamente per gli operatori sanitari è stato realizzato un *Archivio bibliografico Donna-Salute-Lavoro*, presso il settore tecnico CEDIF di ARPAT, comprendente spogli bibliografici da oltre 50 riviste scientifiche dell'area medicina del lavoro, tossicologia ed epidemiologia ed altro materiale. Una particolare attenzione è posta alla selezione di articoli e materiali grigi che trattano dei rischi ambientali ed occupazionali per la funzione riproduttiva, dei rischi per le lavoratrici in gravidanza e dell'applicazione delle normative specifiche. I riferimenti bibliografici sono dotati di abstract in italiano e l'archivio è consultabile in Internet nel sito di ARPAT ([www.arpato.toscana.it/biblioteca/](http://www.arpato.toscana.it/biblioteca/)).

Le Aziende U.U.S.S.L.L. 1 di Massa e Carrara e 12 della Versilia hanno in corso di realizzazione progetti di tipo informativo, che coinvolgono anche le strutture sanitarie e sociali territoriali.

- Progetto **“Tutela della salute della donna nel periodo della gravidanza e puerperio con individuazione precoce dei rischi sociali ed occupazionali”**.

La Azienda USL 1 di Massa e Carrara, con una deliberazione aziendale del 29/07/98 avente per oggetto “Progetto sulla tutela della salute della donna nel periodo della gravidanza e puerperio con individuazione precoce dei rischi sociali ed occupazionali”, ha fatto propria l'iniziativa degli operatori della U.F. P.I.S.L.L. e ha iniziato un percorso integrato che ha coinvolto anche le U.U.O.O. del Servizio Sociale e dell'Attività Sanitaria di Comunità.

Da operatori sociali e sanitari dei Distretti, nel momento in cui le donne in gravidanza si sono recate alla Azienda USL per ritirare il libretto ricettario della gravidanza, sono stati somministrati n. 3.536 questionari (n. 1.321 nel 1999, n. 1.225 nel 2000, n. 1.002 nel 2001). Contestualmente sono stati effettuati colloqui ed è stata fornita informazione sui servizi offerti dalla Azienda USL, con la consegna di un depliant informativo sulla normativa vigente e sui rischi occupazionali.

Questo progetto ha anticipato i tempi previsti nel Piano Sanitario Regionale sugli obiettivi del “percorso nascita” integrando le varie competenze aziendali; inoltre ha contribuito a migliorare il rapporto tra utenti e operatori, a diffondere una informazione sulle leggi di tutela della lavoratrice madre e a guidare la gestante sui servizi erogati dalla Azienda USL. Tutto questo ha deter-

minato un aumento dei provvedimenti di astensione anticipata dal lavoro per lavorazione a rischio (n. 35 nel 1999, n. 50 nel 2000, n. 58 nel 2001) e dalla presa in carico precoce di situazioni a rischio sociale.

- Progetto **“Gravidanza informata e sicura”** della Azienda USL 12 Versilia in collaborazione tra la U.F. di PISLL e il personale sanitario e amministrativo delle UU.FF. Attività Distrettuali e Attività Consultoriali. Dal gennaio 2001 le attività svolte consistono in un colloquio con la gestante al momento del ritiro del libretto di gravidanza presso alcune sedi USL “pilota” con contestuale somministrazione di questionario informativo. Gli argomenti trattati nel colloquio riguardano eventuali rischi lavorativi e modalità di prevenzione, illustrazione del percorso nascita predisposto dalla Azienda USL 12 e notizie sulle più recenti norme sociali a sostegno della maternità. I risultati del primo anno di attività sono stati incoraggianti (aumento significativo del numero di richieste di cambio mansione/allontanamento dal lavoro pervenute alla U.F. PISLL, aumento significativo del numero di gestanti e puerpere seguite presso i consultori) e pertanto l’attività di informazione è stata estesa ad altre sedi USL di distribuzione dei libretti ricettario.

**Appendice A**  
**Proposta di procedura da adottare per l'applicazione delle normative  
sulla tutela delle lavoratrici madri**

A cura Gruppo di Lavoro Regionale  
*“Tutela salute riproduttiva della donna lavoratrice”*

**Introduzione**

La Corte Costituzionale nella Sentenza n. 58 del 1993 *“dichiara che spettano alla Regione e per essa alle Unità Sanitarie Locali le competenze già svolte dagli Ispettorati del Lavoro in materia di controlli di carattere sanitario previsti dalla L. 1204/71 per la tutela delle lavoratrici madri”*.

Nella Sentenza n. 373 del 1997 la Corte Costituzionale afferma che *“la norma impugnata (leggere D.lgs. 645/96) non ha inteso riattribuire allo Stato le funzioni trasferite alle Regioni dal DPR 616/77, dalla L. 833/78 e dal D.lgs. 502/92, modificando un assetto delle competenze in materia di tutela delle lavoratrici madri sul quale questa Corte ha già avuto occasione di pronunciarsi con la Sentenza n. 58 del 1993.”*

Visto quanto sopra occorre chiarire che è materia a carattere sanitario, quindi di competenza del Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda USL, l'accertamento delle condizioni di rischio sul luogo di lavoro e di conseguenza la decisione di allontanare o meno la lavoratrice da una mansione o da una postazione di lavoro giudicata pregiudizievole alla gravidanza.

La disposizione di allontanamento dal lavoro o di cambio mansione emanata dal Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda USL ha validità di per sé; sarà inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro, così come previsto nella presente proposta di procedura, per gli aspetti amministrativi di competenza dello stesso.

Pertanto quando la richiesta di astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera b) e c) della L. 1204/71, è rivolta alla Direzione del Lavoro, questo deve sempre trasmetterla al Dipartimento di prevenzione dell'Azienda USL competente per territorio per gli accertamenti e gli atti di competenza.

Visto quanto sopra gli atti che conducono al provvedimento di interdizione dal lavoro (ai sensi dell'art. 5 della L. 1204/71) sono così intimamente connessi e legati che non è possibile, all'interno dell'iter amministrativo, separare le responsabilità dell'accertamento sanitario ed ambientale (di competenza dell'Azienda USL) da quelle del procedimento amministrativo (di competenza della Direzione del Lavoro). Pertanto quando è necessario avviare un procedimento ai sensi dell'art. 5 lettera b) e c) della L. 1204/71, la Direzione del Lavoro deve sempre trasmettere al Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda USL competente per territorio la richiesta di procedere all'accertamento sanitario ed ambientale. L'esito dell'accertamento è vincolante ai fini dell'emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro.

**Attivazione della procedura**

Le lavoratrici in stato di gravidanza potranno inoltrare la domanda per ottenere i benefici previsti dalle lettere b) e c) della L. 30.12.71 n. 1204 sia alla Direzione Provinciale del Lavoro che alla struttura competente in materia di Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (ISLL) dell'Azienda USL. Al momento della presentazione della domanda verrà rilasciata una ricevuta in duplice copia dove sarà indicata la data di presentazione della domanda e sarà specificato che il provvedimento che verrà emesso avrà decorrenza da tale data. Le due copie della ricevuta saranno consegnate alla lavoratrice che provvederà a consegnarne una al datore di lavoro.

Dal giorno della presentazione della domanda, la donna potrà allontanarsi dal lavoro. Il datore di lavoro potrà richiedere l'applicazione dei benefici previsti dalle lettere b) e c)

per una sua dipendente in stato di gravidanza sia alla Direzione Provinciale del Lavoro sia alla ISLL dell'Azienda USL.

La Direzione Provinciale del Lavoro invierà sempre alla ISLL dell'Azienda USL le richieste relative alle lettere b) e c) che riceverà.

### **Verifica delle condizioni di rischio**

La verifica delle condizioni di rischio occupazionale per la donna in stato di gravidanza verrà effettuata dalla ISLL dell'Azienda USL sia attraverso un colloquio anamnestico con la lavoratrice in stato di gravidanza sia attraverso un sopralluogo nell'ambiente di lavoro.

### **Verifica della possibilità di cambio mansione**

La verifica della possibilità di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza verrà effettuata dalla ISLL dell'Azienda USL in collaborazione con il datore di lavoro.

Nel caso in cui ci sia la possibilità di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile, al datore di lavoro dovrà essere richiesta una dichiarazione scritta con l'indicazione della mansione cui verrà adibita la lavoratrice.

Il cambiamento di mansione dovrà essere comunicato per iscritto alla Direzione Provinciale del Lavoro sia nel caso in cui la richiesta sia stata trasmessa alla ISLL dell'Azienda USL dalla Direzione Provinciale del Lavoro, sia nel caso in cui la lavoratrice abbia inoltrato la richiesta alla ISLL dell'Azienda USL.

Copia della comunicazione verrà inviata anche alla lavoratrice ed al datore di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice sia esposta a fattori di rischio vietati fino al 7° mese di vita del bambino, ciò verrà segnalato nella comunicazione scritta di spostamento a mansione compatibile.

Nel caso che non ci sia la possibilità di spostare la lavoratrice ad una mansione compatibile, verrà richiesta al datore di lavoro una dichiarazione scritta sulla impossibilità di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza, tale dichiarazione scritta dovrà essere inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro.

### **Disposizione di interdizione inviata dalla ISLL dell'Azienda USL alla Direzione Provinciale del lavoro**

Al termine degli accertamenti, se non c'è possibilità di adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile con lo stato di gravidanza, la ISLL dell'Azienda USL invierà alla Direzione Provinciale del Lavoro una disposizione di interdizione al lavoro in cui sia specificata la data di decorrenza dell'astensione ed alla quale sarà allegata la dichiarazione di impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni compatibili firmata dal datore di lavoro.

La data di decorrenza della disposizione corrisponderà al primo giorno di effettiva assenza dal lavoro ritenuto pregiudizievole per la donna in stato di gravidanza.

Copia della disposizione verrà inviata anche alla lavoratrice ed al datore di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice sia esposta a fattori di rischio per i quali sia prevista l'astensione fino al 7° mese di vita del bambino, nella disposizione verrà segnalata tale possibilità.

Nei casi in cui, al termine degli accertamenti, emergano condizioni di esposizione professionale che non consentono l'applicazione dei benefici di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5, L. 1204/71, oppure quando si individuino una possibile mansione alternativa compatibile, la lavoratrice riprenderà l'attività lavorativa e verrà emesso un provvedimento temporaneo di interdizione dal lavoro che copra l'assenza della lavoratrice dal giorno di presentazione della domanda al giorno di conclusione degli accertamenti.

**Estensione della disposizione di interdizione fino al 7° mese di vita del bambino**

Nel caso in cui esistano le condizioni di esposizione professionale che prevedono l'estensione dei benefici dell'art. 5 lettera b) e c) fino al 7° mese di vita del bambino e che non sia possibile adibire la lavoratrice ad una mansione compatibile, il provvedimento di astensione fino al 7° mese di vita del bambino viene emesso dopo nuova domanda della donna al rientro dal periodo di astensione obbligatoria ( 3 mesi dopo il parto ).

In ogni caso, prima di emettere la disposizione, al termine del periodo di astensione obbligatoria, anche quando era già stato emesso un provvedimento di astensione lettera b) e c) durante la gravidanza, dovrà essere effettuata una nuova verifica delle condizioni di lavoro e della possibilità di una mansione compatibile.



Sicurezza sociale

numeri già pubblicati

1

**C'ERA UNA VOLTA... L'AMIANTO**

*attività di censimento e controllo del rischio lavorativo in Toscana*

2

**INGEGNERIA AGRARIA**

*aspetti legislativi e normativi*

3

**LINEE GENERALI PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 626/94  
E FUNZIONI DEI SERVIZI DI PREVENZIONE**

4

**PIANO DI SICUREZZA E COORDINAMENTO UN MODELLO OPERATIVO D.LGS 494/96**

5

**BENESSERE AL LAVORO ED ERGONOMIA**

*argomenti per operatori della prevenzione*

6

**IL MEDICO AZIENDALE**

*Competenze, autonomia, vincoli, prospettive*

7

**ARCHIVIO REGIONALE TOSCANO DEI MESOTELIOMI MALIGNI**

*Rapporto sulla casistica 1998-2000*

8

**TABAGISMO: CLINICA E PREVENZIONE**

*Esperienze pratiche*

9

**RACCOLTA NORMATIVE**

*Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro*

2 volumi

10

**LA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO E DELLA SANITÀ PUBBLICA**

11

**L'INTERVENTO SANITARIO PER GLI EX ESPOSTI AD AMIANTO DELLA DITTA BREDA**