

Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale

Circolare n. 66 del 6 maggio 1997

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645: "Recepimento della direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento".

(pubblicata sulla G.U. n. 187 del 12.8.1997)

Al:
(OMISSIS)

Con decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 1996 - serie generale n. 299 - e' stata recepita la direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 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.

La direttiva comunitaria rappresenta normativa minima nel senso che non può comportare in sede di attuazione per espressa previsione dell'art. 1, terzo comma, un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici rispetto alla situazione esistente in ogni membro alla data della sua adozione.

Pertanto il decreto legislativo n. 645/1996 contiene esclusivamente l'integrazione della normativa italiana in materia alla luce delle nuove disposizioni comunitarie che per la maggior parte prevedono condizioni di minor favore. Per quanto non diversamente previsto dal decreto di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo n. 626/1994 e dalla legge n. 1204/1971 nonché da ogni altra disposizione in materia (art. 9 "Disposizioni finali").

Le norme vigenti in materia di tutela dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro (decreto legge n. 629/1994 e legge n. 1204/1971) sono state integrate, sulla base delle indicazioni fornite dalle norme comunitarie.

L'art. 3 del decreto legislativo "Divieto di esposizione" ricomprende tra i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri di cui all'art. 3, primo comma, della legge n. 1204/1971 anche i lavori indicati nell'allegato II del decreto legislativo in esame.

L'art. 4 "Valutazione e informazione" prevede che il datore di lavoro, ferma restando la normativa vigente in materia, valuti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con riferimento ai rischi particolari riguardanti gruppi di lavoratori nonché in relazione all'elenco di agenti e condizioni di lavoro di cui all'allegato 1 del decreto legislativo in esame.

Il secondo comma dell'art. 4 sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

A tale proposito si ricorda che a norma dell'art. 33, comma 10, del decreto legislativo n. 626/1994: "n. 6 - L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro; n. 7 - Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate".

L'art. 5 "Misure di protezione e di prevenzione" descrive la procedura, innovativa per certi aspetti, che il datore di lavoro deve eseguire qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici.

E' previsto che per il datore di lavoro proceda alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro al fine di evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici. In tale ambito il datore di lavoro stesso procede alle modifiche necessarie sia per quanto riguarda eventuali spostamenti (da reparto a reparto) sia per quanto riguarda l'orario di lavoro (turni diurni o in orari più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento).

Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge numero 1204/1971 qualora non sia possibile per motivi organizzativi e produttivi seguire la procedura sopradescritta.

In merito all'art. 5 del decreto legislativo in esame si fa presente che sono stati presentati dalla regione Veneto, Umbria e Toscana ricorsi per questioni di legittimità costituzionale per presunta violazione della competenza delle regioni in materia di assistenza sanitaria con richiamo alla sentenza n. 58/1993 della Corte costituzionale.

Nelle more della sentenza si precisa che la circolare n. 90/1996 a firma dell'on.le Ministro ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge n. 1204/1971 aveva fornito le seguenti indicazioni "gli Ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Pertanto, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UU.SS.LL. e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari".

A tale proposito si fa presente che ai sensi dell'art. 30, ottavo comma, della legge n. 1204/1971 nonché dell'art. 18, sesto comma, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976, sia il provvedimento di spostamento ad altre mansioni che il provvedimento di astensione dal lavoro possono essere emanati anche su istanza della lavoratrice.

Si segnala infine l'aspetto più innovativo del decreto di recepimento della direttiva comunitaria che e' costituito dall'art. 7 concernente gli "esami prenatali".

Le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

La norma sancisce il diritto a permessi per la fruizione dei quali la lavoratrice deve presentare apposita istanza al datore di lavoro e successivamente fornire documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro. L'onere dei permessi in questione e' a carico del datore di lavoro.

Si allega in proposito messaggio n. 3232725 del 1 marzo 1997 della Direzione centrale prestazioni temporanee dell'INPS.