

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Giocchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Per tutte le Ditte  
Loro sede

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432/502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 29 aprile 2012

**Oggetto: procedura per estensione del periodo di interdizione dal lavoro per lavoratrici madri**

Circolare numero: 008/2012

---

***La legge n. 35/2012 ha modificato la procedura per estendere il periodo di interdizione dal lavoro a tutela della salute delle lavoratrici madri durante la gravidanza e il puerperio.***

### **Valutazione dei rischi e preventiva adeguata informazione**

Come è noto nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) il Datore di lavoro, con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione (RSPP) e del Medico competente, è tenuto a considerare anche i rischi specifici a cui potrebbero essere esposte le proprie collaboratrici in caso di gravidanza e a prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione da adottare.

Tutte le collaboratrici in età fertile (dipendenti, a progetto, occasionali ecc.) debbono inoltre essere adeguatamente informate degli esiti della valutazione e delle cautele che il datore di lavoro prevede di adottare (modifiche di orario, modifiche di condizioni di lavoro, spostamenti in mansioni non a rischio ecc).

L'obbligo informativo è previsto per garantire un'adeguata protezione anche nel primo trimestre di gestazione in cui sono più frequenti aborto spontaneo, intossicazione da agenti chimici, malformazioni dovute ad agenti biologici ecc.

L'obiettivo perseguito è quello di rendere la donna consapevole dei rischi a cui potrebbe essere esposta, e quindi di indurla a comunicare al datore di lavoro il proprio stato sin nella primissima fase di gravidanza.

Nel caso di attività lavorative con esposizione a radiazioni ionizzanti tale comunicazione è in ogni caso obbligatoria per legge (art.8, d. lgs. n.151/2001).

### **Conoscenza dello stato di gravidanza e adempimenti del Datore di lavoro**

Il Datore di lavoro che sia messo a conoscenza dello stato di gravidanza di una propria collaboratrice è tenuto a eseguire una nuova valutazione dei rischi "personalizzata" con identificazione dei possibili fattori di rischio residuo in relazione alle mutate condizioni fisiche della donna e al successivo puerperio (ci si riferisce ai lavori vietati; faticosi/pericolosi/insalubri; gravosi/pregiudizievole individuati nel d. lgs. n.151/2001 - vedasi anche in calce il rinvio alle Linee guida elaborate dalla Regione Veneto).

In assenza di rischi particolari, la lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per cinque mesi (cd. congedo di maternità): due mesi antecedenti e tre mesi successivi la data presunta del parto o, in alternativa a sua scelta, un mese antecedente e quattro successivi (art. 16 e 20, d. lgs. n.151/2001).

In presenza di rischi per la gravidanza e/o il puerperio, evidenziati dall'esito della valutazione "personalizzata", il Datore di lavoro è tenuto ad adottare adeguate misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza della collaboratrice, pena sanzioni anche penali (art.7, d. lgs. n.151/2001).

Nell'impossibilità di mutare temporaneamente, la propria organizzazione del lavoro, modificando l'orario o le condizioni di lavoro anche adibendo la collaboratrice a mansioni inferiori (ma a parità retributiva), il Datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione scritta al Servizio Ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. L'Ente che riceve tale comunicazione può disporre l'astensione dal lavoro per la lavoratrice madre per un periodo più esteso del congedo obbligatorio sopra richiamato: il prolungamento dell'astensione potrebbe essere disposto per periodi precedenti e/o successivi al parto in aggiunta ai periodi di astensione obbligatoria (in caso di radiazioni ionizzanti, ad esempio, l'interdizione è prevista per tutto il periodo di effettivo allattamento e quindi oltre l'anno);

Un'analogha estensione del periodo di congedo può essere disposta, tramite autorizzazione dell'Ente competente, qualora sia la lavoratrice stessa a manifestare peculiari esigenze di tutela e particolari difficoltà di salute in caso di gravidanza.

### **Estensione del periodo di interdizione al lavoro ed Enti competenti all'autorizzazione**

Nella novità normativa oggetto della presente circolare, dal 1° aprile 2012, si precisa che la competenza per l'autorizzazione all'estensione del periodo di astensione dal lavoro è affidata a:

- 1) **Direzione territoriale del lavoro** qualora l'istanza sia motivata per:
  - condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino;
  - adibizione della lavoratrice a lavori vietati ai sensi del D.lgs 151/2001, in caso di impossibilità di modificare le mansioni durante la gravidanza e il puerperio.
  
- 2) **ASL** qualora l'istanza sia motivata per
  - condizioni di salute personali della lavoratrice consistenti in "*gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*".

Per un maggior approfondimento si fa rinvio -tra gli altri- ad un estratto delle Linee guida di indirizzo per l'applicazione del d.lgs. n.151/01 adottato dalla Regione Veneto e pubblicato sul sito

<http://www.regione.veneto.it/Servizi+alla+Persona/Sanita/Prevenzione/Salute+e+Sicurezza+nei+luoghi+di+lavoro/lavoratrici+madri.htm>

Cordiali saluti

**Studio De Marco - Canu - Zanon - Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*