



# N.21

## 2012

Numero 1 PDF - anno 2012

DIRETTORE  
RINO PAVANELLO

Rivista <sup>in PDF</sup>

# Ambiente e Lavoro

## I DIRITTI DELLE DONNE:

*La tutela delle lavoratrici gestanti*



**ESTRATTO**  
RIVISTA N.21 PDF

**INDICI**

Indice estratto pag. 2

Indice generale pag. 4

*nell'ambito del progetto:*



**SPECIALE**  
**8 MARZO**  
**2012**

## IN QUESTO NUMERO

### INDICE ESTRATTO

2

### INDICE GENERALE

4

#### **La tutela delle lavoratrici gestanti: (Anna Guardavilla)**

##### *Diritto comunitario*

5

##### *Diritto italiano*

8

*Qual è il testo normativo di riferimento sulla maternità?*

8

*Cosa si intende per "congedo di maternità" o "congedo di paternità"?*

8

*Come è regolata la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo*

8

*Sono previste misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza?*

8

*Vi sono lavori vietati alle donne in gravidanza?*

8

*A quali mansioni è addetta la lavoratrice per il periodo del divieto?*

8

*Che livello di retribuzione percepisce la lavoratrice per il periodo in cui è addetta ad altre mansioni?*

8

*In base a quali criteri vengono adottate le misure di prevenzione e protezione per le donne in gravidanza da parte del datore di lavoro?*

9

*Cosa accade se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici?*

9

*Le donne in gravidanza possono essere esposte a radiazioni ionizzanti?*

9

*Quali sono gli aspetti lavorativi più critici per le donne in gravidanza?*

9

*Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad effettuare controlli clinici sull'evoluzione della gravidanza durante l'orario di lavoro?*

10

*In quale periodo è collocato il congedo di maternità, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro?*

10

*In quali casi il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, previo accertamento medico, può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza?*

10

*L'interruzione di gravidanza dà diritto ad assentarsi dal lavoro?*

10

*Quale documentazione deve presentare la lavoratrice al datore di lavoro?*

10

*Qual è il trattamento economico e normativo previsto per le lavoratrici in maternità?*

10

*Il congedo di maternità è previsto anche per la lavoratrice che abbia adottato od ottenuto in affido un bambino?*

11

*Sono previsti dei periodi di "riposo" per la lavoratrice madre?*

11

*La lavoratrice in gravidanza può essere adibita a svolgere lavoro notturno?*

11

*Le lavoratrici possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza?*

11

*Che diritti hanno le lavoratrici madri al momento del rientro nel posto di lavoro?*

12

*Come è regolamentato il regime dei congedi per le lavoratrici a tempo parziale?*

12

*Le lavoratrici a domicilio hanno diritto al congedo di maternità?*

12

*Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità?*

12

*Alle lavoratrici autonome ed alle imprenditrici agricole spetta l'indennità di maternità?*

13

*Quale regime si applica alle libere professioniste in maternità?*

13

*In caso di rapporto di collaborazione a progetto, la gravidanza comporta l'estinzione del contratto?*

13

*Sono previste agevolazioni per i datori di lavoro che realizzino un asilo nido nel luogo di lavoro?*

13



# Riviste della prevenzione

## abbonamento 2012

**EXPERT**



### Dossier Ambiente

Abbonamento a "Dossier Ambiente"  
(4 Numeri)

€ 65,00 Iva assolta dall'editore



### Dossier Ambiente + Rivista Ambiente e Lavoro + Poster

Abbonamento a "Dossier Ambiente"  
(4 Numeri) + "Rivista Ambiente e Lavoro" - **inviata in pdf**

€ 104,00 Iva assolta dall'editore



Abbonamento a:  
**Dossier Ambiente - 2012**

4 numeri

**Rivista Ambiente e Lavoro - 2012**

inviata in pdf



+ Codice "Sicurezza Lavoro" edizione 2012



+ 3 CD Rom - 2012 "Codice Sicurezza Lavoro"



+ CD Rom "Rischi Fonti e Misure"



+ CD Rom Chemicalex

+ Poster delle Emergenze



€ 174,00 Iva assolta dall'editore

Per informazioni e acquisti consultare il sito: [www.amblav.it](http://www.amblav.it)

Tel. 02.27007164 - 02.26223120 - Fax 02.25706238 - 02.26223130 - Mail: [dossier@amblav.it](mailto:dossier@amblav.it)

**Per acquisti e abbonamenti effettuare il versamento sul c.c.p. n. 10013209**  
intestato a: Associazione Ambiente e Lavoro - Viale Marelli 497 - 20099 Sesto S. Giovanni (MI)  
specificando la causale del versamento e indicando generalità e recapito  
**Oppure effettuare l'acquisto online direttamente dal sito.**

## IN QUESTO NUMERO

### INDICE

#### I DIRITTI DELLE DONNE

|   |    |
|---|----|
| <b>Le donne e la valutazione dei rischi lavorativi</b><br>(Anna Guardavilla)  | 2  |
| <b>Stress lavoro correlato e genere femminile</b><br>(Valeria Perrucci)   | 3  |
| <b>Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne</b><br>(Anna Guardavilla)  | 7  |
| Le specificazioni del principio di parità di trattamento<br>tra uomini e donne  | 14 |
| Parità di retribuzione tra uomini e donne:<br><i>In che cosa consiste e come viene applicato concretamente?</i>                                     | 17 |
| Accesso al lavoro e le condizioni di lavoro:<br><i>Quali sono le implicazioni?</i>  | 18 |
| La tutela delle lavoratrici gestanti:<br><i>In cosa consiste concretamente?</i>   | 21 |
| Parità di trattamento tra uomini e donne in materia<br>di sicurezza sociale:<br><i>In che cosa consiste ?</i>                                       | 25 |
| Il principio della parità di trattamento:<br><i>Ci sono delle ripercussioni anche sull'applicazione del<br/>regime di lavoro a tempo parziale ?</i> | 34 |
|   | 35 |

#### SENTENZE

|  |    |
|--|----|
| Violazione dell'Art. 2087 C.C. in un'attività di stiro industriale | 36 |
|--|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| <b>COLLABORATORI E CORRISPONDENTI</b> | 40 |
|---------------------------------------|----|



## I Diritti delle Donne

# LA TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI:

In che cosa consiste concretamente?

di Anna Guardavilla\*

### Secondo il diritto comunitario:

La direttiva 92/85/CEE, 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'art. 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE), secondo il suo nono 'considerando', è in particolare diretta a far sì che le donne non siano svantaggiate sul mercato del lavoro a causa della loro gravidanza.

L'art. 2 della direttiva 92/85 definisce, ai fini di quest'ultima, le **nozioni di «lavoratrice gestante», «lavoratrice puerpera», «lavoratrice in periodo di allattamento»**, rinviando alle legislazioni e/o prassi nazionali.

Riguardo al congedo di maternità:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un **congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto**, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 **deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane**, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali» (art. 8 direttiva 92/85/CEE, adottata sulla base dell'art. 118A del Trattato CE).

Riguardo ai **diritti connessi con il contratto di lavoro**:

«Per garantire alle lavoratrici di cui all'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:

2) nel caso contemplato all'articolo 8, devono essere garantiti:

a) i diritti connessi con il contratto di lavoro delle lavoratrici di cui all'articolo 2, diversi da quelli specificati nella lettera b) del presente punto;

b) il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata alle lavoratrici di cui all'articolo 2;

3) l'indennità di cui al punto 2), lettera b) è ritenuta adeguata se assicura redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali;

4) gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità di cui al punto 1) e al punto 2), lettera b) al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.» (art. 11 direttiva 92/85/CEE).

Riguardo alle **ferie annuali**:

«1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, secondo le condizioni di ottenimento e di concessione previste dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il periodo minimo di ferie annuali retribuite non può essere sostituito da un'indennità finanziaria, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro» (art. 7 direttiva 93/104).

«Disposizioni più favorevoli.

La presente direttiva non pregiudica la facoltà degli Stati membri di applicare od introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori o di favorire o consentire l'applicazione di contratti collettivi o accordi conclusi fra le parti sociali, più favorevoli alla protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori» (art. 15 direttiva 93/104).

Il quattordicesimo 'considerando' della direttiva 92/85 indica che la vulnerabilità delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità.

«Per tutte le attività che possono presentare un rischio particolare di esposizioni ad agenti, processi o condizioni di lavoro, di cui un elenco non esauriente figura nell'allegato I, **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 [...]**, 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» (art. 4, n. 1, direttiva 92/85).

\* Giurista

- «1. (...) qualora i risultati della valutazione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, rivelino un rischio per la sicurezza o la salute di una lavoratrice di cui all'articolo 2, nonché ripercussioni sulla gravidanza o l'allattamento, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché l'esposizione di detta lavoratrice al rischio sia evitata **modificando temporaneamente le sue condizioni di lavoro e/o il suo orario di lavoro.**
2. Se la modifica delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché la lavoratrice in questione sia assegnata ad **altre mansioni.**
3. Se l'assegnazione ad altre mansioni non è tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non può essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati, la lavoratrice in questione è **dispensata dal lavoro** durante tutto il periodo necessario per la protezione della sua sicurezza o della sua salute, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.
4. Il presente articolo si applica mutatis mutandis al caso in cui una lavoratrice che svolge un'attività vietata ai sensi dell'articolo 6 diventi una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento e ne informi il suo datore di lavoro» (art. 5 direttiva 92/85).
- “L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso” (art. 5, n. 1 direttiva 92/85/CEE).
- “Per garantire alle lavoratrici ai sensi dell'articolo 2 l'esercizio dei diritti di protezione della sicurezza e della salute riconosciuti nel presente articolo:
- 1) gli Stati membri adottano le misure necessarie per **vietare il licenziamento delle lavoratrici di cui all'articolo 2 nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità (...), tranne nei casi eccezionali** non connessi al loro stato ammessi dalle legislazioni e/o prassi nazionali e, se del caso, a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo;
  - 2) qualora una lavoratrice ai sensi dell'articolo 2 sia licenziata durante il periodo specificato nel punto 1), il datore di lavoro deve fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento;
  - 3) gli Stati membri adottano le misure necessarie per proteggere le lavoratrici di cui all'articolo 2 contro le conseguenze di un licenziamento che a norma del punto 1) è illegittimo” (art. 10 della direttiva 92/85).



## Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee:

### IL CASO

#### SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione) 18 marzo 2004

«Politica sociale - Parità di trattamento fra uomini e donne - Congedo di maternità - Lavoratrice il cui congedo di maternità coincide con le ferie annuali per la totalità del personale stabilite in un contratto collettivo in materia di congedo annuale»

LA CORTE dichiara:

- 1) “L’ art. 7, n. 1, della direttiva del Consiglio 23 novembre 1993, 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro, l’art. 11, n. 2, lett. a), della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), e l’art. 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che **una lavoratrice deve poter godere delle sue ferie annuali in un periodo diverso da quello del suo congedo di maternità, anche in caso di coincidenza** tra il periodo di congedo di maternità e quello stabilito a titolo generale, da un accordo collettivo, per le ferie annuali della totalità del personale.
- 2) L’art. 11, n. 2, lett. a), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso riguarda altresì il diritto di una lavoratrice in circostanze simili a quelle della causa principale a ferie annuali per un periodo più lungo, previsto dalla normativa nazionale, rispetto al minimo previsto dalla direttiva 93/104”.

### IL CASO

#### SENTENZA DELLA CORTE del 4 ottobre 2001:

“Tutela delle lavoratrici gestanti - Direttiva 92/85/CEE - Art. 10 - Effetto diretto e portata - Licenziamento - Contratto di lavoro a tempo determinato”

LA CORTE dichiara:

- 1) L’art. 10 della direttiva del Consiglio 19 ottobre 1992, 92/85/CEE, 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’art. 16, n. 1, della direttiva 89/391/CEE), **ha un effetto diretto** e deve essere interpretato nel senso che, in mancanza

di misure di trasposizione adottate da uno Stato membro entro il termine prescritto da tale direttiva, esso conferisce ai singoli diritti che questi possono far valere dinanzi ad un giudice nazionale nei confronti delle autorità di tale Stato.

- 2) **Autorizzando deroghe al divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento** in casi “non connessi al loro stato, ammessi dalle legislazioni e/o [dalle] prassi nazionali”, l’art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 non obbliga gli Stati membri a specificare le cause di licenziamento di tali lavoratrici.
- 3) Anche se il divieto di licenziamento previsto dall’art. 10 della direttiva 92/85 si applica tanto ai contratti di lavoro a tempo indeterminato quanto a quelli conclusi a tempo determinato, **il mancato rinnovo di siffatto contratto**, quando esso è giunto alla sua normale scadenza, **non può essere considerato alla stregua di un licenziamento vietato** dalla detta disposizione. **Tuttavia, il mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, qualora sia motivato dallo stato di gravidanza della lavoratrice, costituisce una discriminazione diretta basata sul sesso, incompatibile con gli artt. 2, n. 1, e 3, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.**
- 4) Prevedendo la possibilità del licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento in casi eccezionali, “se del caso, a condizione che l’autorità competente abbia dato il suo accordo”, l’art. 10, punto 1), della direttiva 92/85 deve essere interpretato nel senso che esso non impone agli Stati membri l’obbligo di prevedere l’intervento di un’autorità nazionale la quale, dopo aver constatato l’esistenza di un caso eccezionale che giustifica il licenziamento di una tale lavoratrice, conceda il suo accordo prima della decisione del datore di lavoro al riguardo”.

“Gli artt. 5, 1 della direttiva del Consiglio 9/2/76 n. 76/207/Ce (relativa all’attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro) e l’art. 10 della direttiva del Consiglio 19/10/92 n. 92/85/Ce (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) devono essere interpretati nel senso che ostano al licenziamento di una lavoratrice a motivo del suo stato di gravidanza: 1) quand’anche la lavoratrice sia stata assunta a tempo determinato; 2) abbia omesso di informare

il datore di lavoro in merito al proprio stato di gravidanza, pur essendone a conoscenza al momento della conclusione del contratto di lavoro; 3) a motivo di tale stato non sia più in grado di svolgere l’attività lavorativa per una parte rilevante della durata del contratto stesso. La circostanza che la lavoratrice sia stata assunta da un’impresa di grandi dimensioni che assume frequentemente personale a tempo determinato resta del tutto irrilevante ai fini dell’interpretazione dell’art. 5, n. 1 delle direttive 76/207/Ce e 92/85/Ce”.

#### IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 27 febbraio 2003:

«Parità di trattamento tra uomini e donne - Art. 2, n. 1, della direttiva 76/207/CEE - Protezione delle gestanti»

LA CORTE dichiara:

- 1) “L’art. 2, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all’attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro deve essere interpretato nel senso che osta a che la lavoratrice, che prima della scadenza del congedo parentale intende essere reintegrata nel suo posto con il consenso del datore di lavoro, sia tenuta ad informare quest’ultimo del proprio stato di gravidanza se, a causa di taluni divieti posti dalla normativa sul lavoro, non potrebbe svolgere talune delle sue mansioni.
- 2) L’art. 2, n. 1, della direttiva 76/207 deve essere interpretato nel senso che osta a che un datore di lavoro possa, ai sensi del diritto nazionale, rimettere in discussione l’accordo da lui dato al reintegro di una lavoratrice nel suo posto prima della scadenza del congedo parentale per il motivo che avrebbe versato in errore sullo stato di gravidanza dell’interessata”.

#### IL CASO

SENTENZA DELLA CORTE del 30 marzo 2004:

«Politica sociale - Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile - Parità di retribuzione - Retribuzione durante il congedo di maternità - Calcolo dell’importo della retribuzione - Computo di un aumento dello stipendio»

LA CORTE dichiara:

- “L’art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 del Trattato sono stati sostituiti dagli artt. 136-143 CE) deve essere interpretato nel senso che impone - laddove la retribuzione percepita dalla lavoratrice durante il suo congedo di maternità sia determinata almeno in parte in base allo stipendio corrisposto prima dell’inizio di tale congedo - **che ogni aumento di stipendio intervenuto tra l’inizio del periodo retribuito con lo stipendio di riferimento e la fine del congedo medesimo venga incluso tra gli elementi**

dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo di detta retribuzione. Tale obbligatoria inclusione non si limita al solo caso in cui l'aumento si applichi retroattivamente al periodo retribuito con lo stipendio di riferimento.

- In assenza di normativa comunitaria in materia, spetta alle autorità nazionali competenti stabilire le modalità secondo le quali, nel rispetto del complesso delle norme di diritto comunitario [...] debba essere incluso tra gli elementi dello stipendio computati ai fini del calcolo dell'importo della retribuzione dovuta alla lavoratrice durante il suo congedo di maternità ogni aumento di stipendio intervenuto prima di tale congedo o durante il congedo medesimo”.

### **Secondo il diritto italiano:**

“La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose.

Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo” (Art. 31 Cost.).

“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana” (Art. 32 Cost.).

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione” (Art. 37 Cost.).

### **In particolare.....**

Qual è il testo normativo di riferimento sulla maternità?

E' il D.Lgs. 151/2001 (“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, di seguito indicato come “Testo Unico sulla maternità”), che 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.

Cosa si intende per “congedo di maternità” o “congedo di paternità”?

Si intende rispettivamente l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, laddove il congedo di quest'ultimo è fruito in alternativa al congedo di maternità.

Come è regolata la sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo?

Il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale con contratto temporaneo, anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Sono previste misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza?

Sì, sono previste a favore delle lavoratrici che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, per il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, ed a favore delle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento di sette mesi di età.

Vi sono lavori vietati alle donne in gravidanza?

Sì: è vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri riportati nell'Allegato A al Testo Unico sulla maternità. 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 del medesimo Testo Unico.

A quali mansioni è addetta la lavoratrice per il periodo del divieto?

E' addetta ad altre mansioni; nel caso in cui invece 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 gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Che livello di retribuzione percepisce la lavoratrice per il periodo in cui è addetta ad altre mansioni?

La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Qualora la lavoratrice sia invece adibita a mansioni equivalenti o superiori, si applica l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.

In base a quali criteri vengono adottate le misure di prevenzione e protezione per le donne in gravidanza da parte del datore di lavoro?

Nell'ambito della valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro 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 (previste dall'Allegato C del Testo Unico sulla maternità), individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il datore di lavoro ha inoltre l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Cosa accade se i risultati della valutazione rivelano un rischio per la salute e la sicurezza 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 o, qualora ciò non fosse possibile per motivi organizzativi o produttivi, adibendo la

lavoratrice ad altre mansioni (previa contestuale informazione per iscritto al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio che, qualora lo ritenga opportuno, può disporre l'interdizione dal lavoro).

Le donne in gravidanza possono essere esposte a radiazioni ionizzanti?

Per l'esposizione a radiazioni ionizzanti sussiste il divieto di lavoro in zone classificate, o comunque in aree in cui il nascituro sarebbe esposto a dosi superiori a 1mSv.

Quali sono gli aspetti lavorativi più critici per le donne in gravidanza?

La Comunicazione della Commissione sulle 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) li ha definiti nel modo seguente:

#### Aspetti della gravidanza che possono richiedere adattamenti dell'organizzazione del lavoro

| Aspetti della gravidanza  | Fattori sul lavoro  |
|---|---|
| Malessere mattutino   | Primi turni   |
|   | Esposizione a 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 riposto/per lavarsi/nutrirsi/bere/Igiene  |
| Comfort   | Difficoltà a lasciare il posto/luogo di lavoro  |
| Aumento del volume corporeo   | Uso di indumenti protettivi/attrezzature di Lavoro/Lavoro in aree ristrette in altezza  |
| La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti, la portata possono essere impediti dall'aumentato volume corporeo | Esigenze posturali, ad esempio, chinarsi, allungarsi per raggiungere qualcosa/Movimentazione manuale/Problemi legati al lavoro in spazi ristretti |
| Stanchezza/fatica/stress  | Straordinari/Lavoro serale/notturno<br>Mancanza di pause per il riposo<br>Orario di lavoro troppo lungo<br>Ritmo/intensità del lavoro             |
| Equilibrio (riguarda anche le madri che allattano)  | Problemi legati al lavoro su superfici scivolose/umide  |

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad effettuare controlli clinici sull'evoluzione della gravidanza durante l'orario di lavoro?

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. Per poter fruire di tali permessi, è sufficiente che presentino al datore di lavoro apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestando la data e l'orario di effettuazione degli esami.

In quale periodo è collocato il congedo di maternità, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro?

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salva la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto, salva sempre la facoltà della lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto;
- 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.

Tale 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.

In quali casi il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, previo accertamento medico, può disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in gravidanza?

- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

L'interruzione di gravidanza dà diritto ad assentarsi dal lavoro?

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

Quale documentazione deve presentare la lavoratrice al datore di lavoro?

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro previsto per i due mesi precedenti la data presunta del parto, la lavoratrice deve 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.

Inoltre la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Qual è il trattamento economico e normativo previsto per le lavoratrici in maternità?

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

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

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

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sull'indennità di maternità:

- Con sentenza n. **3954/2001** la Cassazione, accogliendo il ricorso di una lavoratrice dipendente ligure costretta a rimanere a casa per qualche mese, trovandosi in stato di gravidanza a rischio aborto, chiarisce innanzitutto che, conformemente a quanto stabilito dalla Corte Costituzionale e dalla Corte di Cassazione, la lavoratrice il cui periodo di astensione obbligatoria coincide solo in parte con la fase lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto all'indennità di maternità per l'intero periodo di astensione obbligatoria e non soltanto per il periodo di previsto svolgimento dell'attività lavorativa. La Cassazione rileva che il caso in questione può rientrare tra quelli previsti dalla normativa di tutela delle lavoratrici madri, in quanto l'allontanamento dal lavoro non è frutto di una libera scelta della lavoratrice.
- Con sentenza n. **23420 del 16 dicembre 2004**, la Cassazione ha affermato che nel caso di annullamento, anche in sede di autotutela, degli atti della procedura concorsuale sul presupposto della quale è stato stipulato il contratto di lavoro, l'esecuzione

della prestazione in base al contratto rende operante, in favore del lavoratore, la disposizione di cui all'art. 2126, comma 1, codice civile, con la conseguenza che qualora nel periodo in cui il contratto è stato eseguito si siano verificate le condizioni per il collocamento della lavoratrice in astensione obbligatoria dal lavoro, il diritto all'indennità di maternità, sorto quale effetto sul piano previdenziale della eseguita prestazione, resta insensibile alle successive vicende del rapporto correlate all'annullamento del provvedimento amministrativo.

- Con sentenza n. **3054 del 16 febbraio 2005**, la Cassazione ha affermato che nei contratti di solidarietà "difensiva", si deve escludere che la riduzione di orario, possa costituire una ipotesi di sospensione dal lavoro senza retribuzione, ove siano trascorsi più di 60 giorni dall'inizio della sospensione, nei casi in cui precludano alle lavoratrici madri il diritto all'indennità di maternità.

Il congedo di maternità è previsto anche per la lavoratrice che abbia adottato od ottenuto in affidamento un bambino?

Sì, purché il bambino abbia un'età non superiore a sei anni all'atto dell'adozione o dell'affidamento; il congedo deve comunque essere fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia della lavoratrice.

Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionali, invece, il congedo di maternità spetta alla lavoratrice anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età. 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. Tale congedo non comporta indennità né retribuzione.

Sono previsti dei periodi di "riposo" per la lavoratrice madre?

Sì: 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.

Tali periodi di riposo 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.

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.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati.

La lavoratrice in gravidanza può essere adibita a svolgere lavoro notturno?

E' 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.

- Inoltre 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.
  - c) 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.

Le lavoratrici possono essere licenziate durante il periodo di gravidanza?

No: le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

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.

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.

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, sempre che il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione di tale divieto è nullo.

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.

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

**Secondo la giurisprudenza della Cassazione sul licenziamento della lavoratrice in gravidanza:**

- Con sentenza n. **6595 del 20 maggio 2000**, la Cassazione ha ribadito che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è correlato allo stato oggettivo della gravidanza o del puerperio ed opera anche nel caso in cui il datore di lavoro sia inconsapevole.
- Con sentenza n. **9864 del 6 luglio 2002**, la Cassazione ha affermato che non si rinviene alcuna norma che imponga alla lavoratrice gestante di notificare, al momento della stipula del contratto, il datore di lavoro del proprio stato. Né un siffatto obbligo può ricavarsi, pur quando la lavoratrice viene assunta con contratto a tempo determinato, dai canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c. o da altro generale principio del nostro ordinamento, considerato che l'accoglimento di una diversa opinione condurrebbe a ravvisare nello stato di gravidanza e puerperio di cui agli articoli 16 e 17 del D. Lvo n. 151/2001 un ostacolo all'assunzione al lavoro della donna e finirebbe, così, per legittimare operazioni ermeneutiche destinate a minare in maniera rilevante la tutela apprestata a favore delle lavoratrici madri.
- Con sentenza n. **16189 del 16 novembre 2002**, la Cassazione ha affermato che a seguito della pronuncia della Corte Costituzionale n. 61/1991, il licenziamento intimato nonostante il divieto di cui all'art. 2 della legge n. 1204/71 è affetto da nullità e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendo lo stesso ritenersi mai interrotto.
- Con sentenza n. **10531 del 1° giugno 2004**, la Cassazione ha affermato che il licenziamento della lavoratrice madre durante la gravidanza o prima del compimento di un anno di età del bambino è nullo, indipendentemente dal numero dei dipendenti dell'azienda. Al fine di ottenere una riduzione dell'importo dovuto, il datore di lavoro deve dimostrare che la lavoratrice, dopo il licenziamento, ha svolto un'attività lavorativa retribuita.
- Con sentenza n. **10391 del 18 maggio 2005**, la Cassazione ha affermato che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre non opera nel caso di cessazione di attività dell'azienda (fattispecie prevista dall'art 54, c. 3, lett. b) del D.Lgs. 151/01). Si tratta di una interpretazione restrittiva in base alla quale per la non applicazione del divieto debbono ricorrere entrambe le condizioni previste dalla lettera b): il datore di lavoro deve essere un'azienda e vi deve essere cessazione dell'attività.

**Che diritti hanno le lavoratrici madri al momento del rientro nel posto di lavoro?**

Al termine dei periodi di divieto di lavoro, 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 (o, in caso di adozione o di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare); hanno altresì diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo, 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.

**Come è regolamentato il regime dei congedi per le lavoratrici a tempo parziale?**

In attuazione del principio di non discriminazione, la lavoratrice (e il lavoratore) a tempo parziale beneficiano degli stessi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. 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.

**Le lavoratrici a domicilio hanno diritto al congedo di maternità?**

Sì; durante il periodo di congedo ad esse spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS in misura pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria.

Alle lavoratrici a domicilio si applica altresì il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

**Le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità?**

Sì. Ad esse si applica inoltre il divieto di adibizione al lavoro nei casi previsti dal Testo Unico sulla maternità.

Alle lavoratrici autonome ed alle imprenditrici agricole spetta l'indennità di maternità?

Si: 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.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle lavoratrici autonome ed imprenditrici agricole:

- Con sentenza n. **3364 del 6 marzo 2003**, la Cassazione ha affermato che l'indennità giornaliera spettante per il periodo di astensione obbligatoria, non può essere erogata in epoca anteriore a quella in cui è stata presentata la domanda di iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli.
- Con sentenza n. **19792 del 12/10/2005**, ha stabilito che la data utile per l'erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome (gestione artigiani e commercianti) è quella di effettiva iscrizione alla relativa gestione. Ciò è valido anche nel caso in cui la domanda venga regolarmente inoltrata con effetto retroattivo con relativo pagamento dei contributi arretrati. Anche in quest'ultimo caso infatti, il diritto alla prestazione decorrerà sempre e comunque dalla data di presentazione della domanda di iscrizione agli elenchi.

Quale regime si applica alle libere professioniste in maternità?

Alle libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza di cui alla Tabella D allegata al Testo Unico sulla maternità, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa in misura pari all'80% di cinque dodicesimi del solo reddito professionale percepito e denunciato ai fini fiscali come reddito da lavoro autonomo dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello dell'evento.

Secondo la giurisprudenza della Cassazione sulle libere professioniste:

Con sentenza n. **14814 del 22 novembre 2001**, la Cassazione ha affermato che il diritto delle libere professioniste iscritte ad una cassa di previdenza e assistenza a percepire l'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, ex art. 70 del D. L.vo n. 151/2001, spetta anche allorché il rapporto assicurativo non copra tutto l'arco dei cinque mesi del periodo protetto, per essere stato costituito in epoca successiva al sessan-

tesimo giorno precedente il parto, ben potendosi, in tal caso, frazionare l'indennità in rapporto al periodo di copertura assicurativa.

In caso di rapporto di collaborazione a progetto, la gravidanza comporta l'estinzione del contratto?

No, in quanto la gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore a progetto non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salvo il contratto individuale preveda disposizione più favorevole (art. 66 D.Lgs. 276/2003).

Sono previste agevolazioni per i datori di lavoro che realizzino un asilo nido nel luogo di lavoro?

Sì, in virtù dell'istituzione, nel 2003, di un Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzino, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi.

Per essere ammessi al finanziamento, i datori di lavoro interessati devono presentare apposita domanda al Ministero del Lavoro contenente:

- 1) la stima dei tempi di realizzazione delle opere ammesse al finanziamento;
- 2) l'entità del finanziamento richiesto, in valore assoluto ed in percentuale del costo di progettazione dell'opera;
- 3) la stima del costo di esecuzione dell'opera.

La legge definisce i criteri per la concessione dei finanziamenti e gli adempimenti successivi dei datori di lavoro ammessi al finanziamento (D.M. 16 maggio 2003).

In caso di ingiustificati ritardi o gravi irregolarità nell'impiego del contributo, il finanziamento è revocato con Decreto Ministeriale (art. 70 L. n. 448/2001; art. 91 L. n. 289/2002).



### Hanno collaborato:

Guido ANELLI, Giovanni ACHILLE, Miriam Viviana BALOSSI, Eginardo BARON, Paola BERTOLI, Rosa BERTUZZI, Carlo BISIO, Enrico BONAFINI, Olivia BONARDI, Enrico BONADIO, Renata BORGATO, Marco BOTTAZZI, Mercedes BRESSO, Carlo CALABRESI, Maria Adele CAMERANI CERIZZA, Maria Pia CANCELLIERI, Michele CANDREVA, Riccardo CANESI, Marco CARLETTI, Renato CASCINO, Mauro CATINO, Luigi CATTERINA, Marco CERRI, Gabriella CHIELLINO, CGIL-CISL-UIL, Flavio COATO, Daniela COLOMBINI, Sergio COLOMBO, Massimo COMINI, Flavio CORSINOVI, Manuela COSTA, Oriano CROSIGNANI, Cesare DAMIANO, Beniamino DEIDDA, Lorenzo DE AMBROSI, Alessandro A. DE LEONARDIS, Giovanni DE LUCA, Elena DEL FORNO J., Lelia DELLA TORRE, Gianmario DELUCCHI, Michele DI LECCE, Fulvio D'ORSI, Rolando DUBINI, Umberto FANTIGROSSI, Luigi FAVINO, Domenico FEDELE, Eugenio FERIOLI, Pasquale FIMIANI, Laura FINOCCHIARO, Sara FIORAVANTI, Ilenia FOLLETTI, Cinzia FRASCHIERI, Marco FREY, Donatella FREZZOTTI, Graziano FRIGERI, Rosaria FRISINA, Edoardo GALATOLA, Virginio GALIMBERTI, Giulia GASPARINI, Luigi GASPERINI, Paride GIANGIACOMI, Michela GIANNINI, Bruno GIORDANO, Angelo GIOVANNAZZI, Celsino GOVONI, Elena GORGITANO, Carlo Maria GRILLO, Anna GUARDAVILLA, Chiara Maria INVERNIZZI, Fabio IRALDO, Maria Anna LABARILE, Elisa LANZI, Eugenio LANZI, Nunzio LEONE, Antonio LEONARDI, Stefano LEONI, Carlo LUCCHINA, Giuseppina LUVARA', Stefano MAGLIA, Domenico MARCUCCI, Renato MARI, Dario MARIOTTI, Alessandro MAZZERANGHI, Massimo MEDUGNO, Massimo MENEGOZZO, Rosella MENGUCCI, Antonio MONTAGNINO, Antonio NOCERA, Enrico OCCHIPINTI, Eugenio ONORI, Attilio PAGANO, Stefania PALLOTTA, Elena PANNI, Antonio PANZERI, Gianpaolo PATTA, Valeria PERRUCCI, Patrizia PERTICAROLI, Aldo PETTINARI, Anna PIAZZA, Barbara PILLON, Paolo PIPERE, Giuseppe PIRILLO, Gerardo PORRECA, Luca RAMACCI, Elsa RAVAGLIA, Paola RIVA, Giorgio ROILO, Francesco ROSSETTI, Daniela ROTA, Sergio ROVETTA, Guido SACCONI, Carlo SALA, Maurizio SANTOLOCI, Giulio SESANA, Monica TAINA, Rita TAZZIOLI, Silvano TERRANE, Luca TOBIOLA, Oreste TOFANI, Giuseppina VIGNOLA, Rocco VITALE, Vincenzo ZAFFARANO, Thomas WATERS



### Rivista Ambiente e Lavoro

Mensile Tecnico-Giuridico di In-Formazione e Documentazione

© Editore e proprietà Associazione Ambiente e Lavoro –

Iscrizione al R.O.C. al n. 5443 del 30 novembre 2001

**Direttore Responsabile:** Rino Pavanello ([info@amblav.it](mailto:info@amblav.it))

**Direzione Amministrativa, Segreteria Abbonamenti, Pubblicità e Redazione:**

c/o *Associazione Ambiente e Lavoro* Viale Marelli, 497, 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Tel: 02.27007164 - 02.26223120, Fax: 02.25706238 - 02.26223130 ([dossier@amblav.it](mailto:dossier@amblav.it))

Spedizione in PDF – Riservata agli abbonati 2012.

Vietata la diffusione ai non abbonati.

#### Offerta speciale

**104,00 Euro in offerta** per l'Abbonamento cumulativo a:

- "Rivista Ambiente e Lavoro" (i nuovi numeri in PDF fino al 31 dicembre 2012)
- "Dossier Ambiente" (4 numeri editi dopo l'attivazione dell'abbonamento)

#### Prezzo Rivista Ambiente e Lavoro

**Versamento in ccp n. 10013209**, intestato a:

Associazione Ambiente e Lavoro, V.le Marelli 497 – 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Specificare la causale "Abbonamento 2012"

Per un migliore servizio si prega di specificare indirizzo e-mail e numeri di riferimento telefonici e fax.

#### Condizioni di abbonamento 2012

L'abbonamento decorre dal 1.º giorno del mese successivo al ricevimento della copia del conto corrente postale di abbonamento (si consiglia di anticiparla via fax al numero: 02/25706238).

I fascicoli non recapitati devono essere reclamati entro trenta giorni dal ricevimento del fascicolo immediatamente successivo: decorso tale termine, decade ogni diritto a riceverli.

I cambiamenti di indirizzo sono effettuati gratuitamente (vanno comunicati via mail all'indirizzo: [dossier@amblav.it](mailto:dossier@amblav.it))

#### Precisazioni

E' vietata la riproduzione o la memorizzazione di "Rivista Ambiente e Lavoro" anche parziale e su qualsiasi supporto. "Rivista Ambiente e Lavoro" e Associazione Ambiente e Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni contenute nella pubblicazione.

A norma dell'art. 74, lettera c), del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 e del D.M. 9 aprile 1993, l'I.V.A. sugli abbonamenti è compresa nel prezzo di vendita ed è assolta dall'editore, che non è tenuto ad alcun adempimento ex art. 21 del suddetto decreto n. 633/72.

Di conseguenza, in nessun caso si rilasciano fatture. Per quanto riguarda la sua contabilità è sufficiente che il cliente provi l'avvenuto pagamento e la prova predetta costituisce documento idoneo ad ogni effetto contabile e fiscale.

# SINALEXPERT<sup>®</sup> 2012

Con l'abbonamento a SINALEXPERT-OMNIA riceverai CD-Rom, DVD e manuali Fondamentali per la Prevenzione

## Salute Sicurezza Lavoro



Videofilmati didattici - online



CD Rom "Rischi Fonti e Misure"



Il Codice della Sicurezza sul lavoro (edizione 2012)

"Rivista Ambiente e Lavoro" inviata in pdf



4 numeri di Dossier Ambiente



Il poster delle Emergenze



**NOVITÀ**



CD Rom "Chemicallex"

## Ambiente - ISL

### Mini-manuali



12 numeri "Igiene e Sicurezza sul Lavoro" (Edizioni IPSOA)

## Banche dati

La banca dati su DVD contiene:

- Legislazione statale
- Normativa regionale
- Normativa comunitaria
- Norme tecniche
- Prassi amministrativa



6 DVD

Password personale:

- per siti convenzionati
- per area riservata

Sicurezza del lavoro (bimestrale)



Il Codice dell'Ambiente (circa 2700 pagine)

