

MODULARIO
CS - 8

MINISTERO LAVORO E PREV. SOCIALE

22 NOV. 1996

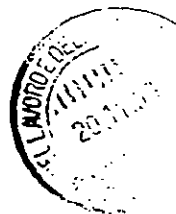
RG49



Mod 9

Consiglio di Stato

SECRETARIATO GENERALE



N.65.....

Roma, addì ..14..11... 1996

Risposta a nota del 9-2-96
N.11434... Div. D.T......

OGGETTO

Parere circa QUESITO
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n.
104, sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicapate.

Allegati N.

Al Ministero
LAVORO E PREV. SOCIALE

Gabinetto dell'On. Ministro

R O M A

D'ordine del Presidente,
mi pregio di trasmettere
copia del parere numero
370/96 emesso dalla Sezione
seconda di questo Consiglio
sull'affare a fianco
indicato.

Restituisco gli-atti-al-
legati alla richiesta del
parere, richiamando alla
attenzione di codesta
Amministrazione l'art. 56
del r.d. 21 aprile 1942, n.
444, nel testo modificato
dall'art. 1 del D.P.R. 23
giugno 1988, n.250, circa
la pubblicità del parere
stesso.

IL SEGRETARIO GENERALE

MODULARIG
CS ex 1 - 57

Mod 57



Consiglio di Stato

Adunanza della Sezione SECONDA 23 OTTOBRE 1996

N. Sezione 370/96

La Sezione

OGGETTO
MINISTERO DEL LAVORO E DELLA
PREVIDENZA SOCIALE: quesito
concernente l'art. 33 della
legge 5 febbraio 1992, n. 104,
sulla assistenza,
l'integrazione sociale e i
diritti delle persone
handicappate.

Vista la relazione
(trasmessa con nota
prot. n. 11434 del
9.2.96 con la quale il
Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale chiede il
parere del Consiglio di Stato in ordine al quesito
specificato in oggetto;

Vista la pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28
febbraio 1996 ed il successivo adempimento da parte
dell'Amministrazione;

F.M.

Esaminati gli atti ed udito il relatore;

PREMESSO:

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale pone al Consiglio di Stato un quesito concernente l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sulla assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Tale disposizione stabilisce che la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore handicappato hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (comma 1); alternativamente, hanno diritto di ottenere dal datore di lavoro due ore di permesso giornaliero retribuito (comma 2); hanno diritto - dopo i tre anni del minore - a tre giorni di permesso mensile (comma 3); hanno diritto alla scelta della sede di lavoro più prossima al domicilio (commi da 5 a 7).

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale rappresenta che è sorta questione se le agevolazioni del comma 3 competano al padre lavoratore dipendente quando la madre non sia lavoratrice dipendente.

L'Amministrazione propende per la tesi affermativa, in vista della parità di ruolo dei due genitori.

Con pronuncia interlocutoria n. 370/96 del 28.2.1996 è stato richiesto il preventivo parere del Dipartimento per la Funzione Pubblica e del Dipartimento per la Famiglia e la Solidarietà Sociale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che è stato espresso con le rispettive note dell'Ufficio P.P.A./PAC/cl in data 1.6.1996

e del Capo del Dipartimento per gli Affari Sociali prot. n. DAS/8881/I/H/742 in data 26.6.1996.

CONSIDERATO:

Il parere in questione concerne la sussistenza o meno - in linea di principio - in capo al coniuge lavoratore (dipendente) del diritto di fruire di permessi mensili per l'assistenza al figlio portatore di "handicap" in situazione di gravità nell'ipotesi in cui l'altro coniuge non sia lavoratore dipendente.

Al riguardo si rileva che l'art. 33, comma 3, della L. n. 104 del 1992 ha previsto - a. favore, alternativamente, di diversi soggetti (ed in relazione alla sussistenza di obblighi, naturali e legali, di assistenza derivanti da vincoli familiari di filiazione e di adozione ovvero parentali o di affinità entro il terzo grado purchè, questi ultimi, qualificati dalla convivenza) - il diritto per gli interessati (e tra questi i genitori lavoratori, evidentemente in posizione di subordinazione) ad assentarsi dal lavoro per tre giorni al mese al fine di consentire l'accudimento del figlio (o dell'adottato), ovvero del parente o affine entro il terzo grado, convivente di età superiore a tre anni e portatore di "handicap" in situazione di gravità (e non ricoverato a tempo pieno).

Posto, quindi, che i destinatari della norma in questione sono i genitori lavoratori dipendenti (non essendo altrimenti concepibile la fruizione di "giorni di permesso"), ne deriva che presupposto logico (oltrechè giuridico) perchè il padre lavoratore possa fruire dei benefici di cui sopra è la condizione di lavoratrice della madre del minore disabile (e viceversa).

Ed invero, con l'espressione "lavoratrice madre" o, in alternativa, "lavoratore padre", la legge ha certamente inteso garantire al figlio disabile l'assistenza di uno dei due genitori nel caso in cui ambedue risultino impegnati in attività lavorativa. Deriva da ciò che, nell'ipotesi in cui un genitore del portatore di "handicap" in situazione di gravità non sia lavoratore, l'altro genitore non può fruire degli speciali permessi sopra indicati, nella misura in cui il primo risulti perfettamente in grado di assolvere a tale compito di assistenza.

A tal proposito occorre specificare che, nella ulteriore ipotesi in cui uno dei due genitori sia lavoratore non dipendente e l'altro lavoratore dipendente, il genitore lavoratore dipendente ha invece senz'altro diritto alla concessione dei menzionati permessi in quanto l'altro genitore (lavoratore non dipendente) risulta istituzionalmente impossibilitato a farlo, essendo evidentemente occupato nell'espletamento della sua attività lavorativa.

Ad uguale conclusione occorre, peraltro, giungere - in base all'interpretazione sistematica della norma ed in relazione alla "ratio legis" - nell'altra evenienza in cui il genitore non lavoratore (neppure in modo autonomo) sia impedito ad adempiere agli obblighi di assistenza familiare a causa di un motivo obiettivamente rilevante (quale, per esempio, una situazione di malattia debitamente documentata o, comunque, un insormontabile impedimento obiettivo, anch'esso come tale documentabile). Anche in tale ultima evenienza, infatti, andrà riconosciuto, per le suesposte ragioni, il diritto dell'altro genitore lavoratore subordinato a fruire dei permessi mensili di cui al 3°

comma dell'art. 33 della L. 5.2.1992, n. 104, allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

P.Q.M.

Nelle suesposte considerazioni è il parere.

Per estratto dal verbale

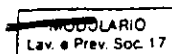
IL SEGRETARIO DELLA SEZIONE

Benedetto Lino

Visto

IL PRESIDENTE DELLA SEZIONE

[Signature]



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Div. II

Prot. N° 12504

MOD. 1 P

Roma 5/12

1996

**A TUTTI GLI
ISPETTORATI
LORO SEDI**

**Oggetto : Legge 104/92-art.33-Agevolazioni a favore dei genitori ,
parenti o affini, di persone handicappate gravi e dei
lavoratori portatori di handicap grave.**

**A seguito del parere n.65 emesso dal Consiglio di Stato il 14/11/96 su
richiesta dell'ufficio scrivente in merito alla fruizione dei permessi
ex art.33,co 3, per il lavoratore dipendente genitore di portatore di
handicap,nel caso in cui l'altro genitore sia lavoratore non
dipendente o non lavoratore,si precisano alcuni punti.**

In particolare:

**1- Se il genitore lavoratore dipendente ha diritto alla concessione
dei permessi di cui al co 3 art.33, L.104/92 anche nel caso in cui
l'altro genitore sia lavoratore non dipendente.**

**2- Se il genitore lavoratore dipendente ha diritto alla concessione
dei permessi di cui al co 3 art.33.L.104/92 anche nel caso in cui
l'altro genitore sia non lavoratore(neppure autonomo) a condizione
che ci sia un motivo rilevante che comporti per quest'ultimo un
insormontabile impedimento a provvedere all'assistenza.**

**In proposito nel citato parere n.56 il Consiglio di Stato precisa
quanto segue:**

a) Condizione di lavoratore non dipendente dell'altro genitore.

**Nell'ipotesi,in cui uno dei due genitori sia lavoratore non dipendente
e l'altro lavoratore dipendente,"il genitore lavoratore dipendente ha**

diritto alla concessione dei permessi ex art.33, in quanto, l'altro genitore risulta istituzionalmente impossibilitato, a farlo, essendo evidentemente occupato nell'espletamento della sua attività lavorativa."

b) Condizione di non lavoratore dell'altro genitore.

Nell'ipotesi in cui il genitore del portatore di handicap in situazione di gravità non sia lavoratore, l'altro genitore, lavoratore subordinato, non può fruire dei permessi sopra indicati, nella misura in cui " il primo risulti perfettamente in grado di assolvere a tale compito di assistenza ".

Nell'ipotesi in cui il genitore non lavoratore sia impedito ad adempiere agli obblighi di assistenza a causa di un motivo obiettivamente rilevante, quale, recita il Consiglio di Stato:"..... per esempio, una situazione di malattia debitamente documentata o, comunque, un insormontabile impedimento obiettivo, anch'esso come tale documentabile", deve essere riconosciuto, per le succosposte ragioni, il diritto dell'altro genitore, lavoratore subordinato, a fruire dei permessi mensili di cui al co3 art.33 , allo scopo di consentire l'assistenza e la cura del figlio disabile.

IL DIRETTORE GENERALE



DIRETTIVE E GIURISPRUDENZA COMUNITARIE

DIRITTO COMUNITARIO

DIRETTIVA C.E.E. 92/85 del 28 novembre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere od in allattamento.

La direttiva, per la cui ricezione era fissato un termine biennale oggetto di successive proroghe, è stata recepita dall'ordinamento italiano con 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".

L'articolato 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.

Infatti per espressa previsione del terzo comma dell'art. 1, la nuova disciplina comunitaria rappresenta normativa minima, nel senso che non può comportare, in sede di attuazione, un abbassamento del livello di protezione già assicurata dalla legislazione degli Stati membri.

Pertanto per quanto non diversamente previsto dal Decreto n. 645/96 di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal Decreto legislativo n. 626/94 e dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 nonchè da ogni altra disposizione in materia (art. 9 - Disposizioni finali).

Aspetto innovativo rispetto all'attuale disciplina la previsione della possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali (art. 7).

Le norme relative alla tutela dei rischi collegati all'ambiente di lavoro sono state integrate alla luce delle indicazioni date dalle norme comunitarie (allegati I e II) nonchè dal Decreto n. 626/94. In tale ambito è in corso di predisposizione l'aggiornamento degli elenchi delle lavorazioni ritenute faticose, pericolose ed insalubri per la salute della donna e del bambino, in attesa del recepimento con Decreto del Ministero del Lavoro delle linee direttrici adottate dalla Commissione dell'Unione Europea (art. 2).

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/1

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

CONSIGLIO

DIRETTIVA 92/85/CEE DEL CONSIGLIO

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 (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 118 A,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾, elaborata previa consultazione del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro,

in cooperazione con il Parlamento europeo ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽³⁾,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti mediante direttive prescrizioni minime per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;

considerando che la presente direttiva non può giustificare un abbassamento eventuale dei livelli di protezione già raggiunti in ogni Stato membro e che gli Stati membri si impegnano, ai sensi del trattato, a promuovere il miglioramento delle condizioni esistenti in questo settore in vista di una loro armonizzazione nel senso di progresso;

considerando che, a norma dell'articolo 118 A, tali direttive evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

considerando che ai sensi della decisione 74/325/CEE ⁽⁴⁾, modificata, da ultimo, dall'atto di adesione del 1985, il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della salute sul luogo di lavoro viene consultato dalla Commissione in vista dell'elaborazione delle proposte in questo campo;

considerando che la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata il 9 dicembre 1989 al Consiglio europeo di Strasburgo dai capi di Stato o di governo di undici Stati membri, stabilisce in particolare al paragrafo 19:

«Ogni lavoratore deve beneficiare nell'ambiente di lavoro di condizioni di protezione sanitaria e di sicurezza soddisfacenti. Devono essere adottati provvedimenti adeguati al fine di progredire nell'armonizzazione delle condizioni esistenti in tale campo»;

considerando che la Commissione, nel suo programma d'azione per l'applicazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, ha fissato fra gli altri obiettivi quello dell'adozione da parte del Consiglio di una direttiva riguardante la protezione sul lavoro della donna gestante;

considerando che la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'applicazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ⁽⁵⁾, prevede all'articolo 15 che i gruppi a rischio particolarmente sensibili devono essere protetti contro i pericoli che li riguardano in maniera particolare;

considerando che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento devono essere considerate sotto

⁽¹⁾ GU n. C 281 del 9. 11. 1990, pag. 3 e

GU n. C 25 dell'1. 2. 1991, pag. 9.

⁽²⁾ GU n. C 19 del 28. 1. 1991, pag. 177 e

GU n. C 150 del 15. 6. 1992, pag. 29.

⁽³⁾ GU n. C 41 del 18. 2. 1991, pag. 29.

⁽⁴⁾ GU n. L 185 del 9. 7. 1974, pag. 15.

⁽⁵⁾ GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

N. L. 348/2

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

molti punti di vista come un gruppo esposto a rischi specifici e che devono essere adottati provvedimenti per quanto riguarda la protezione della loro sicurezza e salute;

considerando che la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non deve svantaggiare le donne sul mercato del lavoro e non pregiudica le direttive in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne;

considerando che talune attività possono presentare un rischio specifico di esposizione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento ad agenti, processi o condizioni di lavoro pericolosi e che pertanto questi rischi devono essere valutati ed il risultato di questa valutazione deve essere comunicato alle lavoratrici e/o ai loro rappresentanti;

considerando d'altronde che, qualora da detta valutazione risultasse un rischio per la sicurezza o la salute delle lavoratrici, occorre prevedere un dispositivo per la loro protezione;

considerando che le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento non devono svolgere attività la cui valutazione abbia rivelato un rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza e la salute, a taluni agenti o condizioni di lavoro particolarmente pericolosi;

considerando che conviene prevedere disposizioni affinché le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non siano tenute a prestare lavoro di notte, qualora ciò sia necessario sotto l'aspetto della loro sicurezza o salute;

considerando che la vulnerabilità delle donne gestanti, puerpere e in periodo di allattamento rende necessario un diritto ad un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, ed il carattere obbligatorio di un congedo di maternità di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto;

considerando che il rischio di essere licenziate per motivi connessi al loro stato può avere effetti dannosi sullo stato fisico e psichico delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e che conseguentemente conviene prevedere un divieto di licenziamento;

considerando che le misure di organizzazione del lavoro a scopo di protezione della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento non avrebbe un effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;

considerando d'altronde che le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti

connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o dal versamento di un'indennità adeguata;

considerando che la nozione di indennità adeguata in caso di congedo di maternità deve essere considerata come un elemento tecnico di riferimento per fissare il livello della protezione minima e non dovrebbe in alcun caso essere interpretato nel senso di un'analogia tra la gravidanza e la malattia;

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

OGGETTO E DEFINIZIONI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva, che è la decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE, ha per oggetto 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.

2. Le disposizioni della direttiva 89/391/CEE, fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, si applicano interamente al settore di cui al paragrafo 1 nel suo insieme, fatte salve le disposizioni più vincolanti e/o specifiche contenute nella presente direttiva.

3. La presente direttiva non può avere per effetto un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro alla data della sua adozione.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva 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.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/3

SEZIONE II

Articolo 5

DISPOSIZIONI GENERALI

Conseguenze dei risultati della valutazione

Articolo 3

Linee direttrici

1. La Commissione, in concertazione con gli Stati membri, e con l'assistenza del comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, elabora le linee direttrici concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici di cui all'articolo 2.

Le linee direttrici di cui al primo comma riguardano anche i movimenti e le posizioni di lavoro, la fatica mentale e fisica e gli altri disagi fisici e mentali connessi con l'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'articolo 2.

2. Le linee direttrici di cui al paragrafo 1 sono intese a servire come base per la valutazione prevista all'articolo 4, paragrafo 1.

A tal fine, gli Stati membri portano tali linee direttrici a conoscenza dei datori di lavoro, delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti nel rispettivo Stato membro.

Articolo 4

Valutazione e informazione

1. 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 di cui all'articolo 7 della direttiva 89/391/CEE, 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.

2. Fatto salvo l'articolo 10 della direttiva 89/391/CEE, nell'impresa e/o nello stabilimento interessato le lavoratrici di cui all'articolo 2 e le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti sono informati dei risultati della valutazione prevista al paragrafo 1 e di tutte le misure da adottare per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

1. Fatto salvo l'articolo 6 della direttiva 89/391/CEE, 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.

Articolo 6

Divieto di esposizione

Oltre alle disposizioni generali concernenti la protezione dei lavoratori, e in particolare quelle relative a valori limite di esposizione professionale:

1) le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione A;

2) le lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c) non saranno obbligate in nessun caso a svolgere attività per cui la valutazione abbia rivelato il rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezione B.

Articolo 7

Lavoro notturno

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano obbligate a

N. L. 348/4

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

28. 11. 92

svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza o nel periodo successivo al parto che sarà determinato dall'autorità nazionale competente per la sicurezza e la salute, con riserva della presentazione, secondo modalità stabilite dagli Stati membri, di un certificato medico che ne attesti la necessità per la sicurezza o la salute della lavoratrice interessata.

2. Le misure contemplate al paragrafo 1 devono comportare la possibilità, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali:

- a) dell'assegnazione ad un lavoro diurno, oppure
- b) di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità qualora tale assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile o non possa essere ragionevolmente richiesta per motivi debitamente giustificati.

Articolo 8

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.

Articolo 9

Dispensa dal lavoro per esami prenatali

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché le lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a) fruiscono, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, di una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per recarsi ad effettuare esami prenatali nel caso in cui questi esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Articolo 10

Divieto di licenziamento

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 di cui all'articolo 8, paragrafo 1, 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.

Articolo 11

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:

- 1) nei casi contemplati agli articoli 5, 6 e 7, alle lavoratrici di cui all'articolo 2 devono essere garantiti, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, i diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione e/o il versamento di un'indennità adeguata;
- 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.

28. 11. 92

Gazzetta ufficiale delle Comunità europee

N. L 348/5

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro prelliminare superiori a dodici mesi immediatamente prima della data presunta del parto.

Articolo 12

Difesa dei diritti

Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti.

Articolo 13

Modifica degli allegati

1. Gli adeguamenti di natura strettamente tecnica dell'allegato I in funzione del progresso tecnico, dell'evoluzione delle regolamentazioni o delle specifiche internazionali e delle conoscenze nel settore disciplinato dalla presente direttiva vengono adottati secondo la procedura prevista all'articolo 17 della direttiva 89/391/CEE.

2. L'allegato II può essere modificato soltanto secondo la procedura prevista all'articolo 118 A del trattato.

Articolo 14

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi due anni dopo l'adozione della medesima o si assicurano, al più tardi due anni dopo l'adozione della presente direttiva, che le parti sociali applichino le disposizioni necessarie tramite accordi collettivi; gli Stati membri devono prendere tutti i provvedimenti necessari per essere costantemente in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, esse contengono un riferimento alla presente

direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno già adottate o che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

4. Ogni cinque anni gli Stati membri riferiscono alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando i punti di vista delle parti sociali.

Tuttavia, gli Stati membri riferiscono per la prima volta alla Commissione circa la pratica attuazione delle disposizioni della presente direttiva, indicando il punto di vista delle parti sociali, quattro anni dall'adozione della stessa.

La Commissione ne informa il Parlamento europeo, il Consiglio, il Comitato economico e sociale e il comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro.

5. La Commissione presenta periodicamente al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale una relazione sull'attuazione della presente direttiva, tenendo conto dei paragrafi 1, 2 e 3.

6. Il Consiglio riesaminerà la presente direttiva, sulla base di una valutazione fondata sulle relazioni di cui al paragrafo 4, secondo comma e, se del caso, di una proposta che la Commissione presenterà entro cinque anni dall'adozione della stessa.

Articolo 15

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 19 ottobre 1992.

Per il Consiglio

Il Presidente

D. CURRY