



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 15.03.1999  
COM(1999)100 def.

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE**

**SULL'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA DEL CONSIGLIO 92/85/CEE  
DEL 19 OTTOBRE 1992 CONCERNENTE L'ATTUAZIONE DI MISURE  
VOLTE A PROMUOVERE IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA E  
DELLA SALUTE SUL LAVORO DELLE LAVORATRICI GESTANTI,  
PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO**

## INDICE

SUNTO E CONCLUSIONI .....	3
INTRODUZIONE .....	5
CAMPO PERSONALE DI APPLICAZIONE .....	6
VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	8
CONSEGUENZE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE .....	9
LAVORO NOTTURNO .....	9
CONGEDO DI MATERNITÀ.....	11
ESAMI PRENATALI .....	14
DIVIETO DI LICENZIAMENTO .....	14
DIRITTI CONNESSI CON IL CONTRATTO DI LAVORO.....	16
A. Durante l'interruzione del lavoro per motivi di salute e di sicurezza .....	16
B. Durante il congedo di maternità .....	17
CONCLUSIONE .....	21
Campo di applicazione personale.....	21
Diritti connessi con il contratto di lavoro.....	22

## **1. SUNTO E CONCLUSIONI**

La direttiva 92/85/CEE è stata adottata il 19 ottobre 1992 e doveva essere attuata negli Stati membri entro il 19 ottobre 1994. Essa si rivolge alle lavoratrici gestanti, alle puerpere e alle madri che allattano quale gruppo di lavoratrici che è esposto a rischi specifici sul posto di lavoro. Per questo motivo sono state adottate disposizioni a livello comunitario riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro di questo gruppo, nonché taluni diritti connessi con il lavoro in caso di maternità.

La direttiva si applica a tutte le lavoratrici gestanti e gli Stati membri hanno garantito che vi rientrino il settore pubblico e il settore privato nonché le lavoratrici con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato. Le definizioni nella direttiva di lavoratrici che allattano e lavoratrici che hanno di recente procreato fanno riferimento alle legislazioni nazionali e pertanto variano a seconda dello Stato membro, come anche le modalità di notifica formale al datore di lavoro. Queste differenze possono dar luogo a livelli differenti di protezione per le lavoratrici in periodo di allattamento e per le lavoratrici puerpere, ciò che può presentare problemi.

La direttiva prevede che debba essere effettuata una valutazione del posto di lavoro e della mansione delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento e delle lavoratrici puerpere. Qualora la valutazione evidenzi un rischio per la salute e la sicurezza, si dovranno adottare provvedimenti ragionevoli per far sì che il rischio venga evitato. Tutti gli Stati membri hanno disposizioni di legge in materia di salute e di sicurezza delle lavoratrici gestanti e l'attuazione della direttiva ha nel complesso integrato le disposizioni esistenti. Essa ha pertanto conferito uno stato giuridico ben preciso agli aspetti della tutela della salute e della sicurezza, quali il diritto al congedo retribuito quando è impossibile mutare la mansione svolta o le condizioni di lavoro in modo da evitare rischi identificati per la salute e la sicurezza, nonché il diritto a permessi retribuiti per esami prenatali.

Donne gestanti o allattanti o donne che hanno recentemente partorito possono non essere obbligate a svolgere lavoro notturno se ciò presenta rischi per la salute e la sicurezza. La maggior parte degli Stati membri prevede ora per le donne contemplate dalla direttiva la possibilità di trasferimento al lavoro diurno qualora si rilevi un rischio nel lavoro notturno.

La direttiva vieta il licenziamento di lavoratrici gestanti o di lavoratrici in congedo di maternità, salvo per motivi non connessi con la gravidanza. Benché licenziamenti di questo tipo siano sempre stati illegittimi nella maggior parte degli Stati membri, la disposizione che prevede che il datore di lavoro fornisca per iscritto le ragioni del licenziamento di una lavoratrice durante la gestazione o congedo di maternità rafforza la protezione accordata alle lavoratrici gestanti e alle lavoratrici in congedo di maternità.

La durata minima del congedo di maternità consentita nel quadro della direttiva è di 14 settimane. Il congedo di maternità, escluso ogni tipo di congedo di paternità o parentale, varia da 14 settimane nel Regno Unito a 28 settimane in Danimarca. La combinazione di congedi di maternità obbligatori di lunga durata con congedi non retribuiti dev'essere forse riesaminata. Anche l'importo della retribuzione per le donne in congedo di maternità e il periodo durante il quale esse sono retribuite variano

anch'essi in misura rilevante. In Austria e nei Paesi Bassi le lavoratrici hanno diritto al 100% della loro retribuzione precedente per tutto il congedo di maternità, mentre nel Regno Unito, in Grecia e in Belgio viene corrisposta una percentuale della retribuzione precedente per una parte del congedo di maternità. In altri Stati membri vengono corrisposti durante il congedo di maternità importi differenti di indennità della sicurezza sociale. Tutti gli Stati membri condizionano il diritto alla retribuzione durante il congedo di maternità a condizioni riguardanti l'anzianità di servizio, la residenza o l'assicurazione. Gli effetti di queste condizioni sulla capacità delle donne di beneficiare di congedi di maternità retribuiti necessitano di un ulteriore studio, come anche la loro compatibilità con le disposizioni relative alla non discriminazione e alla libera circolazione dei lavoratori. Questo studio sull'attuazione della direttiva ha evidenziato altre difficoltà che possono limitare la tutela accordata alle lavoratrici che rientrano nel suo campo di applicazione e la Commissione rifletterà sui modi per conseguire progressi in questo campo.

In generale la direttiva è stata ben applicata dagli Stati membri. Contro alcuni Stati membri sono state avviate procedure di infrazione per la scorretta attuazione di talune disposizioni della direttiva.

## 2. INTRODUZIONE

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 è stata adottata il 19 ottobre 1992 sulla base dell'articolo 118a del Trattato CEE. Essa è la decima direttiva particolare adottata nell'ambito della direttiva quadro 89/391/CEE relativa alla salute e la sicurezza sul lavoro. Le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento rappresentano un gruppo esposto a rischi specifici sul posto di lavoro e pertanto necessitano di una protezione specifica della loro salute e sicurezza, come indicato nella direttiva.

Prima dell'entrata in vigore di questa direttiva, i diritti delle lavoratrici gestanti erano tutelati dalle legislazioni nazionali. Il loro diritto alla non discriminazione è stato sancito nell'ambito di altre normative comunitarie riguardanti la parità (in particolare dall'articolo 119 CEE relativo alla parità di retribuzione e dalla direttiva 76/207 relativa alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione professionale, alla promozione e alle condizioni di lavoro), nonché da un ampio corpus giurisprudenziale elaborato dalla Corte europea di giustizia. In questo contesto va menzionata una sentenza emessa dalla Corte europea di giustizia nella causa Boyle contro la Commissione in materia di parità di opportunità<sup>1</sup>, la quale riguarda i diritti delle donne in congedo di maternità ed è la prima sentenza della Corte che analizza le disposizioni della direttiva 92/85/CEE. Le principali considerazioni della sentenza sono riportate più avanti nella relazione.

In conformità dell'articolo 14(1) della direttiva, quest'ultima doveva essere attuata negli Stati membri entro il 19 ottobre 1994. L'articolo 14(3) prevede che gli Stati membri devono comunicare alla Commissione le disposizioni di diritto interno che hanno adottato nel settore disciplinato dalla direttiva. La direttiva è attuata negli Stati membri tramite disposizioni costituzionali, leggi, regolamenti e decreti, nonché accordi collettivi e orientamenti dettagliati definiti da organismi per la salute e la sicurezza. Procedure di infrazione sulla base dell'articolo 169 del Trattato CE sono state avviate contro Portogallo, Italia, Francia, Germania, Belgio, Grecia e Lussemburgo nel 1995 per mancata comunicazione dei provvedimenti nazionali di attuazione. Tutte queste procedure si sono concluse, eccettuata quella contro il Lussemburgo: causa n. C-409/97 Commissione contro Lussemburgo, sottoposta alla Corte europea di giustizia nel dicembre 1997. Il Lussemburgo ha emanato il 7 luglio 1998 una legge che modificava la sua legge del 1975 relativa alla protezione delle lavoratrici gestanti sul lavoro al fine di dare effetto alla direttiva e la nuova legge è stata notificata all'Unione europea nel settembre del 1998. La procedura di infrazione contro il Lussemburgo è stata infine sospesa, benché il parere dell'Avvocato generale Saggio, espresso il 2 ottobre 1998, ritenesse che il Lussemburgo aveva mancato ai suoi obblighi in base all'articolo 169 del Trattato non adottando provvedimenti nazionali in attuazione della direttiva entro le scadenze previste.

In base al secondo paragrafo dell'articolo 14(4) della direttiva, gli Stati membri sono tenuti a presentare alla Commissione, entro quattro anni dall'adozione della direttiva,

---

<sup>1</sup> Causa C-411/96, sentenza del 27 ottobre 1998.

una relazione sulla sua attuazione pratica, indicando le posizioni delle parti sociali. Nel settembre del 1996 la Commissione ha trasmesso agli Stati membri un questionario dettagliato sull'attuazione della direttiva. Le risposte degli Stati membri al questionario vanno considerate quali relazioni ai sensi dell'articolo 14(4) della direttiva. Va tuttavia notato che i pareri delle parti sociali sono stati riportati specificamente soltanto nelle relazioni di Austria, Irlanda, Portogallo e Paesi Bassi.

La presente relazione si basa sui provvedimenti di attuazione notificati alla Commissione dagli Stati membri e sulle loro risposte trasmesse nel 1996 e nel 1997 al questionario. Gli Stati membri hanno tuttavia fornito elementi più o meno dettagliati nelle loro risposte al questionario e ciò si riflette in qualche misura nella relazione. Inoltre va notato che le autorità greche e olandesi non hanno risposto al questionario e che, nel caso dei Paesi Bassi, non hanno trasmesso la normativa nazionale, rendendo difficile valutare la loro attuazione della direttiva. A causa della procedura d'infrazione contro il Lussemburgo, il questionario in parola non è stato trasmesso alle autorità lussemburghesi. Pertanto le informazioni sul Lussemburgo contenute nella presente relazione derivano esclusivamente dalla legislazione e dalle sue recenti modifiche, quali trasmesse alla Commissione.

La presente relazione della Commissione illustra l'attuazione della direttiva negli Stati membri, compresi Austria, Svezia e Finlandia, che hanno aderito all'Unione europea dopo l'adozione della direttiva. In conformità dell'articolo 14(5) questa relazione è trasmessa dalla Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale.

Allegati alla presente relazione si trovano la direttiva 92/85/CEE, il questionario trasmesso dalla Commissione agli Stati membri e un elenco di provvedimenti nazionali di attuazione.

### **3. CAMPO PERSONALE DI APPLICAZIONE**

In sintesi l'articolo 2 della direttiva definisce lavoratrice gestante ogni lavoratrice gestante che informi del suo stato il proprio datore di lavoro, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. Lavoratrice puerpera e lavoratrice in periodo di allattamento vengono definite come lavoratrici puerpere o lavoratrici in periodo di allattamento ai sensi delle legislazioni e/o prassi nazionali che informino del loro stato il proprio datore di lavoro, conformemente a dette legislazioni e/o prassi.

La maggior parte degli Stati membri non ha una definizione di lavoratrici gestanti, ma alcuni le definiscono come donne che di recente hanno partorito o che allattano. Un'eccezione è rappresentata dal Lussemburgo, che definisce specificamente una gestante come una donna che è incinta e che ha informato il suo datore di lavoro tramite un certificato medico trasmesso per lettera raccomandata e che è affiliata al regime di sicurezza sociale in Lussemburgo. Esigere l'affiliazione ad un regime di sicurezza sociale ai fini del campo personale di applicazione della direttiva è contrario all'articolo 2(a) il quale non consente di imporre siffatte condizioni. Siffatte condizioni sarebbero consentite soltanto in relazione alla retribuzione durante il congedo di maternità o per motivi di salute e di sicurezza di cui all'articolo 11(4). La Commissione ha deciso di avviare un'altra procedura di infrazione contro il Lussemburgo per questa violazione della direttiva. La Grecia definisce le lavoratrici

puerpere come coloro che hanno partorito nei due ultimi mesi e lavoratrici in periodo di allattamento come coloro che allattano il loro figlio fino all'età di un anno. Del pari in Irlanda partorire di recente significa nelle ultime 14 settimane e periodo di allattamento copre il periodo di 6 mesi dalla data della nascita. In Portogallo partorire di recente significa entro 98 giorni, in Svezia il periodo è di 14 settimane e nel Regno Unito è di 6 mesi. In Spagna si prevede che le donne allattino per 9 mesi.

La maggior parte degli Stati membri esige che la lavoratrice informi il suo datore di lavoro riguardo alla sua gravidanza o riguardo al fatto che essa ha partorito di recente o è in periodo di allattamento e la protezione non ha inizio fino a che ciò non accada. Nel Regno Unito, benché non esista un obbligo generale di informare il datore di lavoro, quest'ultimo non è tenuto a svolgere una valutazione del rischio, a meno che non sia stato informato, mentre in Finlandia, Belgio e Francia, pur non essendovi un obbligo generale di legge di informare il datore di lavoro, il diritto alle indennità di maternità e alla protezione dipende dal fatto che il datore di lavoro sia informato. In Spagna una lavoratrice il cui datore di lavoro è al corrente della sua gravidanza, rientra nel campo di applicazione della legislazione a favore della maternità anche se esso non è stato ufficialmente informato. In Irlanda e in Portogallo il datore di lavoro dev'essere informato per iscritto e può richiedere un certificato medico che confermi lo stato della donna. In Lussemburgo la donna deve inviare al suo datore di lavoro per lettera raccomandata un certificato medico attestante che essa è gestante e/o in periodo di allattamento. In Austria l'Ispettorato del lavoro e il datore di lavoro devono essere informati quando una lavoratrice è incinta e il datore di lavoro può richiedere un certificato medico.

Tutti gli Stati membri coprono le lavoratrici del settore pubblico e privato (benché l'estensione dei loro diritti possa variare notevolmente), nonché le lavoratrici con contratti a tempo determinato e temporanee. Dalle informazioni fornite dalle autorità belghe risulta che le lavoratrici che non hanno un contratto d'impiego ma che forniscono servizi sotto la responsabilità di un'altra persona sono anch'esse coperte.

Tuttavia in Austria le infermiere praticanti non sono coperte dalla normativa nazionale di applicazione e le studentesse di odontoiatria e le insegnanti in prova sono parzialmente coperte. In Grecia le forze armate, la polizia e i funzionari non sono coperti dalla normativa nazionale di applicazione. A Gibilterra i regolamenti in materia coprono soltanto le donne di cui la data prevista del parto è successiva al 5 maggio 1996.

La direttiva si applica a lavoratrici gestanti, puerpere e lavoratrici in periodo di allattamento in tutti i campi e impieghi, senza eccezioni. L'esclusione di taluni gruppi di donne dal campo di applicazione della direttiva è pertanto contraria alla normativa comunitaria e procedure d'infrazione saranno avviate contro l'Austria e la Grecia al riguardo. Del pari il tardivo recepimento delle disposizioni della direttiva nella legislazione di Gibilterra sarà oggetto di procedura d'infrazione.

#### **4. VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

In conformità dell'articolo 3(1) della direttiva 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, sta elaborando linee direttrici concernenti la valutazione dei rischi per le lavoratrici coperte dalla direttiva che dovrebbero essere adottate all'inizio del 1999.

L'articolo 4 esige che il datore di lavoro svolga una valutazione del rischio di esposizioni delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sulla base di un elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'allegato 1.

Tutti gli Stati membri hanno disposizioni per la valutazione dei rischi nel quadro delle loro normative generali in materia di salute e di sicurezza e la maggior parte di essi ha modificato la normativa per tener conto specificamente delle lavoratrici gestanti e dell'elenco non esauriente di agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'allegato 1 della direttiva. La legge lussemburghese del 7 luglio 1998 fa divieto di assegnare lavoratrici gestanti o puerpere da tre mesi o lavoratrici in periodo di allattamento a talune mansioni in cui esse sarebbero esposte a determinate condizioni di lavoro o agenti pericolosi ed è corredata da un elenco non esauriente. In Irlanda regolamenti specifici in materia di salute e di sicurezza per le lavoratrici gestanti sembrano ritenere esauriente l'elenco di cui all'allegato 1, il che è contrario alla direttiva. I regolamenti di Gibilterra non risultano prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di valutare i rischi per le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento, ciò che è un'evidente infrazione all'articolo 4. La Commissione intende avviare procedure di infrazione contro il Regno Unito e l'Irlanda per queste violazioni dell'articolo 4.

L'articolo 4(2) conferisce alle lavoratrici coperte dalla direttiva il diritto di essere informate riguardo ai risultati della valutazione.

In Danimarca e in Portogallo i risultati della valutazione del rischio devono essere comunicati per iscritto ai dipendenti. Francia, Austria, Grecia, Svezia, Danimarca, Regno Unito e Germania fanno obbligo ai datori di lavoro di informare le lavoratrici riguardo ai risultati della valutazione del rischio. In Lussemburgo il datore di lavoro deve fornire una copia dell'elenco di mansioni alle quali non possono essere assegnate donne gestanti o in periodo di allattamento o puerpere. In Spagna l'Ispettorato del lavoro e della sicurezza sociale è responsabile della comunicazione alle lavoratrici e/o ai loro rappresentanti delle informazioni riguardanti la valutazione del rischio svolta dal datore di lavoro e in Finlandia esperti di medicina del lavoro devono informare il datore di lavoro e i dipendenti riguardo a rischi rilevati nel corso della loro valutazione. In Irlanda il datore di lavoro e l'Ente nazionale per la sicurezza e la salute del lavoro sono responsabili della comunicazione ai dipendenti coperti dalla direttiva e/o ai loro rappresentanti delle informazioni sui risultati della valutazione del rischio.

## 5. CONSEQUENZE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

L'articolo 5 della direttiva dispone che il datore di lavoro adegui le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro della lavoratrice per evitare eventuali rischi riscontrati. Se ciò non è possibile, la lavoratrice dev'essere assegnata ad un'altra mansione e, qualora ciò non sia possibile, essa dev'essere dispensata dal lavoro.

La maggior parte degli Stati membri rispetta abbastanza strettamente l'articolo 5, facendo obbligo al datore di lavoro di adottare ragionevoli provvedimenti affinché alla lavoratrice siano evitati rischi, in primo luogo adeguando le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro o i turni, assegnando la lavoratrice ad altre mansioni o dispensandola dal lavoro come ultima soluzione. La legislazione spagnola non prevede una dispensa dal lavoro per una lavoratrice qualora ciò risulti l'unico mezzo per essa di evitare il rischio per essa stessa o per il feto. Del pari, la normativa francese non prevede specificamente che le lavoratrici gestanti possano essere dispensate dal lavoro per motivi di salute e di sicurezza. Ciò è incompatibile con la direttiva e procedure d'infrazione sono state avviate contro Spagna e Francia.

L'articolo 6 della direttiva fa riferimento all'allegato II della stessa, il quale contiene un elenco non esauriente di agenti e di condizioni di lavoro a cui non devono essere esposte lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento, qualora la valutazione svolta dal datore di lavoro evidenzi un rischio di esposizione, che metta in pericolo la sicurezza o la salute, agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato. A quanto pare gli Stati membri hanno recepito l'elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro vietati, modificando le prescrizioni vigenti nell'ambito della normativa nazionale in materia di salute e di sicurezza, per far sì che le lavoratrici tutelate dalla direttiva non siano esposte a rischi.

## 6. LAVORO NOTTURNO

Nel 1991 la Corte europea di giustizia ha statuito nella causa Stoeckel<sup>2</sup> che una disposizione che vieta il lavoro notturno per le donne è incompatibile con l'articolo 5 della direttiva 76/207/CEE qualora tale divieto non esista per gli uomini. Nel 1994 la Commissione ha avviato procedure di infrazione contro Belgio, Grecia, Italia, Portogallo e Francia riguardo ai divieti di lavoro notturno per le donne. Queste procedure sono sfociate nelle sentenze della Corte di giustizia del 1997 nelle cause Commissione contro Repubblica francese<sup>3</sup> e Commissione contro Italia<sup>4</sup>.

La direttiva 92/85/CEE si preoccupa di non discostarsi dal principio fondamentale della parità di trattamento, il quale consente alle donne di lavorare su un piano di parità con gli uomini. Tuttavia le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono una categoria di lavoratrici che necessitano di una particolare attenzione, e pertanto l'articolo 7 della direttiva prevede che esse non siano obbligate a svolgere lavoro notturno qualora ciò sia necessario per proteggere la loro salute o il

---

<sup>2</sup> Causa C-345/89, RGC 1-4047.

<sup>3</sup> Causa C-197/96.

<sup>4</sup> Causa C-207/96.

bambino, e il datore di lavoro ha il diritto di chiedere un certificato medico al riguardo. Qualora il lavoro notturno rappresenti un rischio per la salute e la sicurezza, la lavoratrice può essere assegnata al lavoro diurno e qualora ciò non sia possibile o non possa essere ragionevolmente richiesto, la lavoratrice dovrebbe beneficiare di una dispensa dal lavoro o di una proroga del congedo di maternità. La dispensa di turni di notte per le donne potrebbe essere inoltre un elemento necessario per evitare rischi riconosciuti nell'ambito degli articoli 5 e 6 della direttiva.

In Belgio le donne non sono tenute al lavoro notturno per il periodo di 8 settimane precedente il parto e per 4 settimane successive alla scadenza del congedo di maternità, dietro presentazione di un certificato medico. In Svezia una lavoratrice gestante o in periodo di allattamento deve presentare al suo datore di lavoro un certificato medico comprovante che il lavoro notturno risulterebbe nocivo alla sua salute. Del pari, in Finlandia, Grecia, Irlanda, Portogallo, Spagna, Paesi Bassi, Regno Unito e Francia la lavoratrice deve presentare un certificato medico. In Danimarca e in Grecia il certificato non è necessario, ma la lavoratrice non è tenuta a svolgere lavoro notturno qualora comporti rischi per sé o per la gravidanza.

Contrariamente all'enunciato dell'articolo 7, alcuni Stati membri vanno oltre ciò che è richiesto dalla direttiva e vietano alle lavoratrici gestanti o puerpere di svolgere lavoro notturno. La Commissione ritiene tale divieto contrario alla direttiva e ha avviato procedure di infrazione al riguardo.

In Germania la norma generale è che le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento hanno la facoltà di non lavorare di notte. Esistono eccezioni per lavoratrici di talune categorie quali alberghi e ristoranti, per lavoratrici nel settore dello spettacolo e dei prodotti lattiero-caseari, che hanno la possibilità di lavorare durante i primi 4 mesi di gravidanza o nel corso del periodo di allattamento. Le autorità di controllo dei Länder possono autorizzare ulteriori eccezioni. Questo sistema di divieto generale, con deroghe per talune attività e non inerenti al rischio cui una determinata mansione può esporre la salute e la sicurezza delle lavoratrici è incompatibile con l'articolo 7 e la Commissione sta pensando di avviare una procedura d'infrazione contro la Germania al riguardo.

In Austria il lavoro notturno è vietato per le donne gestanti e in periodo di allattamento, anche se l'Ispettorato del lavoro può autorizzare singole eccezioni fino alle ore 23 a determinate condizioni. In Italia, nel settore manifatturiero esiste un divieto generale di lavoro notturno per le donne gestanti, mentre in altri settori le lavoratrici devono presentare un certificato medico comprovante che esse non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno. In Lussemburgo vi è un divieto totale di lavoro notturno per le lavoratrici gestanti, nonché per le lavoratrici che allattano per un periodo superiore a 12 settimane. Il divieto assoluto di lavoro notturno per le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento in questi paesi è considerato incompatibile con il principio generale di parità di trattamento sancito nella direttiva 76/207/CEE, è contrario alla sentenza della Corte europea di giustizia nella causa C-197/96 ed inoltre va molto al di là di quanto è richiesto dalla direttiva 92/85/CEE.

In Gibilterra la legislazione tace per quanto riguarda le lavoratrici tutelate dalla direttiva e il lavoro notturno. Non risultano esservi disposizioni specifiche che consentano alle donne di non lavorare di notte qualora ciò dovesse rappresentare un

rischio per la loro salute o per quella del figlio. Procedure d'infrazione saranno avviate contro Austria, Italia, Lussemburgo e Regno Unito per le ragioni suesposte.

## **7. CONGEDO DI MATERNITÀ**

L'articolo 8 della direttiva prevede che le lavoratrici che essa tutela hanno il diritto di fruire di un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte, ripartite prima o dopo il parto, conformemente alle prassi nazionali. Questo periodo deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle prassi nazionali.

In Austria esiste un divieto assoluto di lavoro durante 8 settimane prima della nascita e 8 settimane dopo. In Belgio il congedo di maternità dura al massimo 15 settimane ed è composto da un periodo obbligatorio di una settimana prima della nascita e di 8 settimane dopo la stessa. Le restanti 6 settimane possono essere fruiti a partire dal 49° giorno precedente la nascita o dopo 8 settimane successive alla nascita, ovvero non possono essere fruiti del tutto (benché la lavoratrice non possa essere obbligata a rinunciarvi). In Danimarca il congedo di maternità dura 28 settimane ripartite in quattro settimane prima della nascita, un periodo obbligatorio di due settimane dopo la nascita, seguito da altre 22 settimane. La legislazione finlandese precisa il periodo per il quale può essere corrisposta l'indennità di maternità senza specificare la durata del congedo di maternità. L'indennità di maternità è corrisposta a partire da almeno 30 giorni prima della nascita e continua per 75 giorni successivi. Non è previsto un congedo obbligatorio di maternità, anche se durante due settimane dopo la nascita la lavoratrice può svolgere solo lavori molto leggeri, con un certificato medico comprovante che questi lavori sono esenti da rischi. Il congedo di maternità in Francia inizia 6 settimane prima della nascita e continua per 10 settimane dopo la stessa. La lavoratrice per legge non è idonea al lavoro per 8 settimane, di cui almeno 6 devono collocarsi dopo il parto.

In Germania il lavoro è vietato per 6 settimane prima del parto, anche se la lavoratrice può chiedere di lavorare durante questo periodo. Essa può non lavorare per 8 settimane dopo il parto. Il congedo di maternità in Grecia è di 16 settimane, 8 settimane prima della nascita e 8 settimane dopo, con carattere obbligatorio. In Irlanda le donne possono usufruire di un congedo di maternità fino a 14 settimane, di cui 4 settimane sono obbligatorie prima del parto e 4 settimane sono obbligatorie dopo il parto. Al termine delle 14 settimane le donne hanno il diritto di beneficiare immediatamente di altre 4 settimane. L'Italia vieta alle donne di lavorare nei due mesi precedenti il parto e nei tre mesi successivi. Qualora la lavoratrice svolga lavori pesanti, essa può essere esentata dal lavoro per tre mesi prima del parto. In Lussemburgo le lavoratrici gestanti devono cessare di lavorare 8 settimane prima del parto e non possono lavorare per 8 settimane successive alla nascita. Questo periodo post-natale obbligatorio viene esteso a 12 settimane per le lavoratrici in periodo di allattamento. I Paesi Bassi concedono alle donne 16 settimane di congedo di maternità, di cui 4 settimane prima della nascita e 8 settimane dopo la nascita sono obbligatorie. Il Portogallo prevede 98 giorni di congedo di maternità, 14 dei quali sono obbligatori. 60 giorni devono essere fruiti dopo la nascita, i restanti 30 giorni possono essere fruiti prima o dopo il parto.

La legislazione spagnola prevede 16 settimane di congedo di maternità che possono essere prese prima o dopo la nascita a discrezione della lavoratrice, ma almeno 6 settimane devono essere prese dopo la nascita, periodo durante il quale la lavoratrice può non lavorare. In Svezia le lavoratrici hanno diritto a 7 settimane di congedo prima della nascita e a 7 settimane dopo la nascita. Esse hanno inoltre il diritto al congedo qualora allattino il figlio. Non è previsto un periodo obbligatorio di congedo di maternità. Nel Regno Unito il congedo di maternità è di 14 settimane, due delle quali devono essere prese obbligatoriamente dopo il parto. Le donne che lavorano nelle fabbriche devono prendere 4 settimane dopo il parto. Le lavoratrici che hanno lavorato per due anni per lo stesso datore di lavoro hanno il diritto di prorogare l'assenza, dopo 14 settimane di congedo di maternità, fino al termine della 28a settimana successiva al parto. In Gibilterra il congedo di maternità è di 14 settimane, di cui due settimane successive al parto sono obbligatorie.

Benché le generose indennità di maternità in Finlandia e in Svezia facciano sì che quasi tutte le lavoratrici si trovino in congedo a seguito della nascita di un figlio, la direttiva dev'essere attuata tramite provvedimenti legislativi e non tramite interventi pratici o amministrativi<sup>5</sup>. Pertanto l'assenza di un periodo obbligatorio di almeno due settimane di congedo di maternità in Svezia e in Finlandia sarà oggetto di procedura d'infrazione.

---

<sup>5</sup> Commissione contro Belgio [1980] RGC 1473.

## CONGEDO DI MATERNITÀ

(\*) **Questi periodi possono essere presi prima o dopo il congedo obbligatorio di maternità retribuito.**

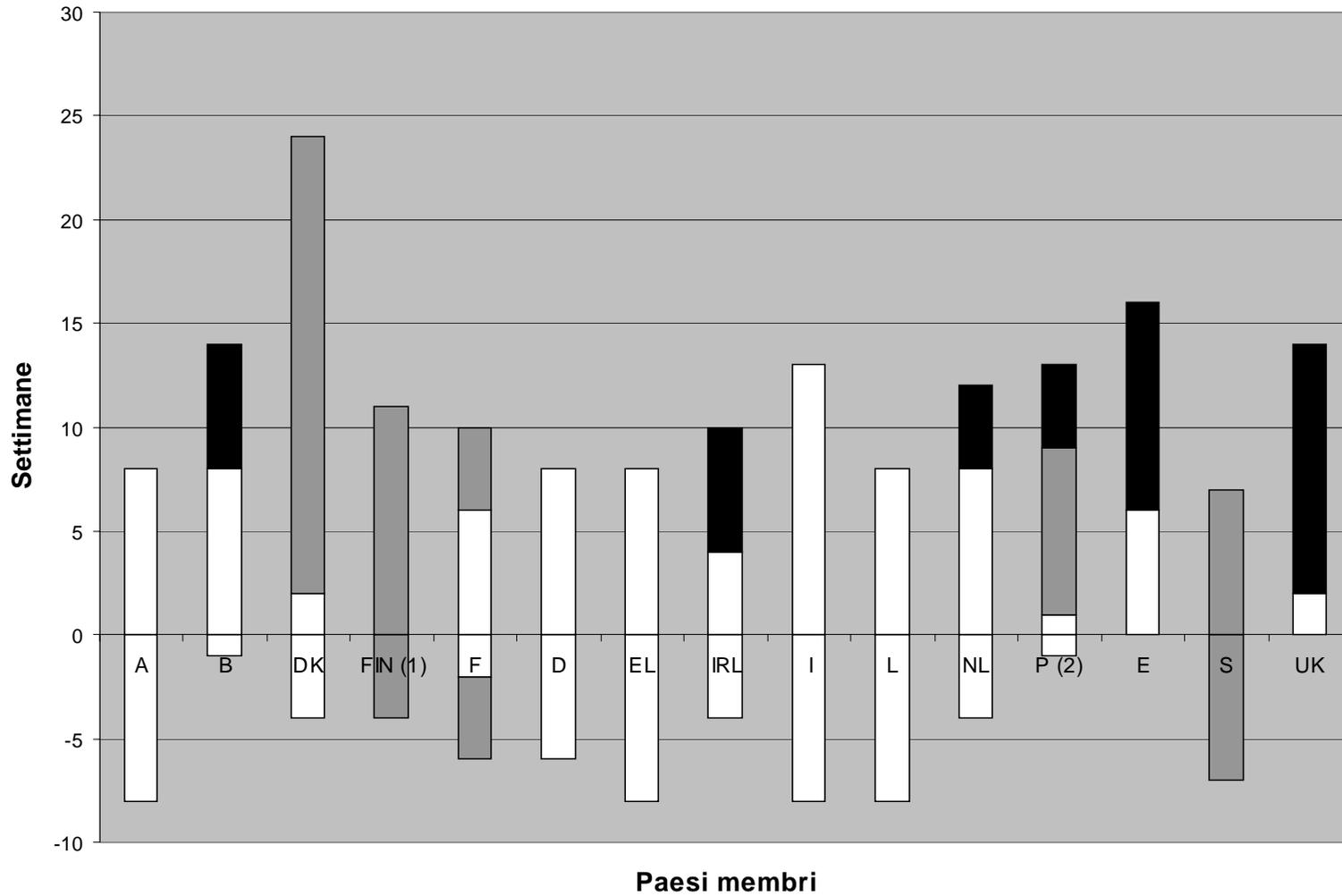
(1) È il periodo massimo per il quale l'indennità di maternità può essere corrisposta invece del congedo di maternità obbligatorio.

(2) La legislazione portoghese non specifica se il periodo obbligatorio di 2 settimane dev'essere fruito prima o dopo il parto. Del restante congedo di maternità, 60 giorni devono essere presi dopo la nascita e 30 giorni possono essere presi prima o dopo la nascita.

Settimana (facoltative)

Settimana prima/dopo parto (obbligatoria)

Settimane (facoltative)



## 8. ESAMI PRENATALI

L'articolo 9 della direttiva 92/85/CEE conferisce alle lavoratrici gestanti il diritto ad una dispensa dal lavoro senza perdita della retribuzione per esami prenatali, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, nel caso in cui questi esami debbano essere effettuati durante l'orario di lavoro.

Quest'obbligo è stato correttamente recepito dagli Stati membri. Alcuni Stati membri esigono che la lavoratrice presenti un certificato comprovante che essa può effettuare esami soltanto durante l'orario di lavoro, ma ciò è compatibile con l'articolo 9. In Svezia il diritto alla dispensa dal lavoro senza perdita di retribuzione per esami prenatali risulta contenuto in accordi collettivi e non nella legislazione.

## 9. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'articolo 10 della direttiva prevede che le donne contemplate nelle sue disposizioni devono essere tutelate dal licenziamento tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità. L'unica eccezione a questa disposizione è il licenziamento motivato da cause non legate alla gravidanza, ammesso dalla legislazione nazionale e a condizione che l'autorità competente abbia dato il suo accordo. Qualora una lavoratrice tutelata dalla direttiva venga licenziata durante questo periodo, essa ha il diritto di conoscere per iscritto i motivi.

Le sentenze della Corte di giustizia nei casi riguardanti i rifiuti di assumere donne gestanti e i loro licenziamenti si riflettono nella direttiva e vanno brevemente ricordate. Fin dal 1990 la Corte ha stabilito che il rifiuto di assumere una donna in quanto in stato di gravidanza rappresentava una discriminazione diretta in base al sesso, incompatibile con la direttiva 76/207/CEE<sup>6</sup>. Nella sua sentenza nella causa Webb contro EMO Air Cargo (Regno Unito) Ltd<sup>7</sup> la Corte ha stabilito che è incompatibile con la direttiva 76/207/CEE il licenziamento della Sig.ra Webb, assunta per sostituire una lavoratrice assente per congedo di maternità, allorquando ci si è accorti che anch'essa era in stato interessante. Nella causa Larsson<sup>8</sup> la Corte si è occupata di un licenziamento di una lavoratrice licenziata dopo un lungo periodo di congedo di malattia dovuto a condizioni connesse con la gravidanza. La Corte ha stabilito che la direttiva 76/207/CEE non trovava applicazione, poiché il licenziamento è avvenuto dopo la fine del periodo di congedo di maternità della lavoratrice. Nel 1998 la Camera alta britannica ha sottoposto alla Corte, in base all'articolo 177 CEE, una causa molto simile: Brown contro Rentokil Ltd<sup>9</sup>. La Sig.ra Brown era assente dal lavoro per oltre sei mesi nel corso della gravidanza a causa di una malattia connessa con la gravidanza. Il contratto di lavoro di tutti i dipendenti Rentokil, uomini e donne, conteneva una clausola che precisava che l'assenza di malattia di sei mesi giustificava il licenziamento. Pertanto la Sig.ra Brown è stata licenziata. La Corte ha stabilito, ribaltando esplicitamente la sentenza Larsson, che era

---

<sup>6</sup> Dekker contro Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] RGC I-3941.

<sup>7</sup> Causa C-32/93 [1994] RGC I-3567.

<sup>8</sup> Larsson contro Fotex Supermarked [1997] RGC I-2757.

<sup>9</sup> Causa C-394/96, sentenza del 30 giugno 1998, [1998] RGC I-4185.

incompatibile con la direttiva 76/207/CEE licenziare una lavoratrice per una malattia connessa con la gravidanza durante la gravidanza stessa. I fatti relativi alle cause Larsson e Brown si sono presentati prima dell'entrata in vigore della direttiva 92/85/CEE.

In Austria e in Germania la lavoratrice è tutelata contro il licenziamento a partire dal momento in cui informa il suo datore di lavoro riguardo alla sua gravidanza, fino a quattro mesi dopo il parto. In Belgio la protezione inizia del pari nel momento in cui il datore di lavoro viene a conoscere la gravidanza e continua fino a un mese dopo il termine del congedo di maternità. In Francia la tutela contro il licenziamento va dall'inizio della gravidanza a un mese dopo la fine del congedo di maternità, ma dipende dal fatto se il datore di lavoro sia stato o meno informato della gravidanza. Danimarca e Svezia vietano il licenziamento per motivi connessi alla gravidanza, alla nascita del figlio, all'adozione o alla richiesta di congedo di maternità.

Del pari in Finlandia il licenziamento per gravidanza o nel corso del congedo di maternità o del congedo parentale è nullo e illegale. In Grecia e in Italia il licenziamento è illegale durante la gravidanza e per l'anno successivo. La legislazione irlandese prevede che il licenziamento durante la gravidanza, il congedo per motivi di salute e di sicurezza, il congedo di maternità o la dispensa dal lavoro per esami prenatali va considerato nullo. In Lussemburgo è vietato licenziare una lavoratrice quando essa è gestante o durante le 12 settimane successive al parto. Nei Paesi Bassi le lavoratrici sono protette contro il licenziamento durante la gravidanza e fino a 6 settimane dopo la fine del periodo di maternità. In Portogallo la protezione contro il licenziamento sussiste per il periodo di gravidanza, di congedo di maternità e per il periodo di allattamento. In Spagna il licenziamento per motivi connessi alla gravidanza verrebbe considerato discriminatorio dalla Costituzione e quindi sarebbe nullo e illegale. Mentre è possibile che la legislazione nazionale esista applichi correttamente le disposizioni dell'ultima direttiva, sussistono alcuni dubbi al riguardo se la protezione generale offerta dalla Costituzione sia efficace quanto sarebbe una disposizione specifica relativa al licenziamento durante la gravidanza e il congedo di maternità.

Quando una lavoratrice è licenziata durante la gravidanza o il congedo di maternità la maggior parte degli Stati membri esige che il datore di lavoro dimostri che il licenziamento è avvenuto per motivi oggettivi non connessi con la gravidanza. In Germania l'ente di controllo dei Länder deve dichiarare legittimi i licenziamenti e lo stesso vale per la Commissione per la parità del lavoro in Portogallo. In Grecia l'Ispettorato del lavoro della Prefettura dev'essere informato circa ogni licenziamento durante la gravidanza o nell'anno che segue. In Lussemburgo il datore di lavoro non sembra avere un obbligo preciso di provare che il licenziamento è dovuto a motivi non legati alla gravidanza, anche se esiste una particolare procedura che consente alla lavoratrice licenziata di chiedere al Presidente del Tribunale del lavoro di esaminare con urgenza il suo caso. In altri Stati membri non esiste un'autorità ufficiale che deve autorizzare i licenziamenti in questi casi; qualora la lavoratrice ritenga che essa sia stata ingiustamente licenziata, essa deve adire il Tribunale del lavoro. Giova notare che la direttiva 97/80/CE sull'onere della prova nei casi di discriminazione in base al sesso trova applicazione a quelle disposizioni della direttiva 92/85/CEE dove va applicato il principio di non discriminazione tra uomini e donne, una volta che essa sarà entrata in vigore (1.1.2001 per 14 Stati membri, 22.7.2001 per il Regno Unito).

## **10. DIRITTI CONNESSI CON IL CONTRATTO DI LAVORO**

### **10.1. A. Durante l'interruzione del lavoro per motivi di salute e di sicurezza**

L'articolo 11(1) della direttiva prevede che i diritti derivanti dal contratto di lavoro, diversi da quelli relativi alla retribuzione, siano mantenuti quando una lavoratrice interrompa il lavoro a causa dei rischi per la sua salute o per quella di suo figlio o quando essa sia esonerata dal lavoro notturno. In questi casi i diritti connessi con il contratto di lavoro devono essere garantiti conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali e la lavoratrice ha il diritto al mantenimento della retribuzione o alla corresponsione di un'indennità adeguata. Il preambolo della direttiva e i verbali degli atti della Commissione e del Consiglio precisano che il riferimento alla retribuzione in caso di malattia non va in alcun modo interpretato come un suggerimento di analogia tra gravidanza e malattia. L'articolo 11(4) della direttiva prevede che gli Stati membri hanno la facoltà di subordinare il diritto alla retribuzione o all'indennità al fatto che la lavoratrice soddisfi le condizioni previste dalle legislazioni nazionali per usufruire del diritto a tali vantaggi. La condizione di durata massima del periodo di lavoro preliminare non può essere superiore a 12 mesi precedenti la data presunta del parto.

In Austria la lavoratrice in congedo di questo tipo ha il diritto di percepire un importo medio della sua retribuzione nelle 13 settimane precedenti. I suoi diritti nel quadro del contratto di lavoro sono garantiti e essa ha diritto a benefici speciali quali le gratifiche. Tuttavia, se il motivo per cui la lavoratrice interrompe il lavoro per il fatto che il medico dell'Ispettorato del lavoro emette un certificato comprovante che ciò è necessario per la sua salute, in questo caso la lavoratrice ha diritto alle prestazioni dell'assicurazione sociale, l'indennità di maternità. Questa indennità non è erogabile alle lavoratrici i cui redditi precedenti erano modesti; in questo caso il datore di lavoro deve continuare a corrispondere la retribuzione. La Confederazione austriaca dei sindacati afferma che ciò induce i datori di lavoro a fare pressione sulle lavoratrici affinché richiedano un certificato medico.

In Belgio, la lavoratrice che interrompe il lavoro per motivi di salute e di sicurezza ha diritto al 60% della sua retribuzione fino ad una durata massima corrispondente a 120 giorni lavorati nei 6 mesi precedenti l'erogazione. In Danimarca, quando una lavoratrice interrompe il lavoro, il suo contratto di lavoro è mantenuto ed essa ha il diritto ad una "indennità giornaliera in denaro" o alla metà della retribuzione che in genere è più elevata. Il diritto all'indennità giornaliera in denaro dipende dalla condizione di aver lavorato nelle 13 settimane precedenti o dal diritto all'indennità di disoccupazione. In Finlandia i periodi di interruzione del lavoro per motivi di rischio per la salute contano ai fini del congedo annuale, ma la lavoratrice non ha diritto alla retribuzione. Per contro essa ha diritto ad un'indennità speciale di maternità dello stesso importo dell'indennità di inabilità che si aggira intorno al 60% della retribuzione. Per aver diritto a questa indennità la lavoratrice dev'essere assicurata. In Francia la lavoratrice che interrompe il suo normale lavoro ha diritto al 90% della retribuzione per i primi 30 giorni e a due terzi della sua retribuzione per i successivi 30 giorni.

In Germania, il contratto di lavoro della lavoratrice continua a sussistere durante l'interruzione del lavoro per motivi di salute e durante il congedo di maternità. Durante l'interruzione del lavoro la lavoratrice ha diritto a percepire un media della sua retribuzione durante le ultime 13 settimane. In Grecia la lavoratrice che

interrompe il lavoro per motivi di salute e di sicurezza ha il diritto ad essere retribuita al 50% del suo salario dal datore di lavoro per i primi 25 giorni di assenza e successivamente essa ha gli stessi diritti alla retribuzione previsti per il congedo di maternità. Nel regime irlandese la lavoratrice che si trova in congedo "di salute e di sicurezza" conserva i diritti derivanti dal contratto di lavoro ed essa dev'essere retribuita al 100% dal datore di lavoro per i primi 21 giorni. Successivamente essa può aver diritto alla quota standard dell'indennità di salute e di sicurezza qualora abbia versato i contributi di sicurezza sociale per almeno 39 settimane nei 12 mesi precedenti la nascita e qualora il suo reddito medio settimanale per il precedente anno fiscale superi 70 sterline irlandesi. Qualora i redditi della lavoratrice siano inferiori a questa cifra, essa ha diritto ad una quota più bassa dell'indennità.

In Italia la lavoratrice che interrompe il lavoro per motivi di salute e di sicurezza ha diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione o al 100% qualora essa lavori nel settore pubblico. In Lussemburgo la lavoratrice che interrompe il lavoro ha diritto all'indennità di maternità pari a quella dell'indennità di malattia per il periodo in cui è assicurata. I Paesi Bassi prevedono che la lavoratrice che interrompe il lavoro abbia diritto ad un'indennità pari al 100% della sua retribuzione, la quale è superiore all'indennità che riceverebbe se fosse in congedo di malattia (soltanto il 70% della retribuzione). In Portogallo alla lavoratrice che interrompe il lavoro spetta un'indennità di maternità pari al 65% del salario di riferimento della persona (calcolato della formula  $R/180$ , dove R è la retribuzione complessiva lorda percepita nei 6 mesi precedenti). Le dipendenti del settore pubblico hanno diritto alla retribuzione piena per il periodo di interruzione.

Come indicato sopra (pag. 8), la Spagna non prevede la possibilità che la lavoratrice interrompa il lavoro per motivi di salute e di sicurezza. Pertanto nella legislazione spagnola non esistono disposizioni riguardanti la retribuzione durante questi tipi di assenza dal lavoro. In Svezia la lavoratrice assicurata (residente di norma in Svezia) che interrompe il lavoro per motivi di salute e di sicurezza, ha diritto ad un'indennità di gravidanza in denaro pari al 75% del salario. Nel Regno Unito la lavoratrice che interrompe il lavoro per motivi di salute e di sicurezza ha diritto a continuare a percepire la retribuzione piena fintanto che essa non abbia rifiutato senza motivi un'occupazione alternativa. Il caso è simile in Gibilterra.

## **10.2. B. Durante il congedo di maternità**

L'articolo 11(2) della direttiva prevede disposizioni in materia di diritti connessi con il contratto di lavoro durante il congedo di maternità simili a quelli che esistono per il congedo per motivi di salute e di sicurezza, compresa la possibilità di subordinare il diritto alla retribuzione o ad un'indennità adeguata a determinate condizioni. Si considera adeguata un'indennità di importo almeno pari a quello cui la lavoratrice avrebbe diritto in caso di congedo di malattia.

In Austria durante il congedo di maternità la lavoratrice assicurata ha diritto a percepire un'indennità di maternità pari al 100% della retribuzione media netta dei tre mesi precedenti. Questa indennità è superiore all'indennità corrisposta per malattia. I periodi in cui viene corrisposta l'indennità di maternità valgono ai fini della pensione e dell'assicurazione. Le lavoratrici che percepiscono redditi inferiori alla soglia per il versamento dei contributi assicurativi non hanno diritto all'indennità di maternità ed il loro datore di lavoro deve continuare a corrispondere la retribuzione durante le

16 settimane di congedo di maternità. Le funzionarie statali hanno diritto alla retribuzione piena durante il congedo di maternità.

In Belgio la lavoratrice in congedo di maternità ha diritto ad un'indennità pari all'82% della sua retribuzione netta per i primi 30 giorni e al 75% della sua retribuzione per il resto delle 15 settimane di congedo di maternità. Per i primi 30 giorni questa indennità è superiore al livello dell'indennità di malattia, mentre successivamente le quote sono le stesse. Le condizioni per beneficiarne sono le stesse previste per le prestazioni durante il congedo per motivi di salute e di sicurezza. Nel periodo in cui la lavoratrice è in congedo di maternità retribuito, il suo contratto di lavoro è sospeso ed il periodo durante il quale essa ha diritto all'indennità di maternità conta ai fini pensionistici.

In Danimarca l'indennità giornaliera in contanti corrisposta durante l'interruzione del lavoro per motivi di salute e di sicurezza è versata anche durante il congedo di maternità per il periodo corrispondente a quello in cui la lavoratrice ha lavorato le 13 settimane precedenti. L'importo varia a seconda della tariffa oraria a cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in base ad un congedo di malattia, fino ad un massimo di 70 corone danesi all'ora. La legge sui lavoratori subordinati copre lavoratrici non manuali che hanno lavorato almeno 15 ore alla settimana in campi specifici quali la fornitura di assistenza tecnica, di vendita o di sorveglianza. Le lavoratrici che rientrano nel campo di applicazione di detta legge possono scegliere se ricevere metà della retribuzione o l'indennità, quella di importo superiore.

In Finlandia le lavoratrici in congedo di maternità hanno diritto all'indennità di maternità che è corrisposta allo stesso tasso di indennità per inabilità al lavoro. Il diritto alla indennità di maternità è subordinato alla condizione che la lavoratrice abbia risieduto in Finlandia per almeno 180 giorni prima del parto. Il contratto di lavoro sussiste e i diritti a pensione maturano durante il congedo di maternità e il congedo parentale. Le funzionarie statali sono retribuite durante il congedo di maternità.

In Francia il congedo di maternità vale ai fini dell'anzianità e della pensione. Durante il congedo di maternità la lavoratrice ha diritto all'84% della sua retribuzione, fino ad un massimo determinato. Per aver diritto la lavoratrice deve aver lavorato per almeno 200 ore nei tre mesi precedenti il parto e dev'essere stata registrata ai fini della sicurezza sociale almeno 10 mesi prima del parto. Le funzionarie statali continuano a percepire la retribuzione piena durante il congedo di maternità.

In Germania la lavoratrice che è affiliata al regime obbligatorio di assicurazione contro le malattie nel momento in cui inizia il suo congedo di maternità ed era affiliata per almeno 12 settimane nel periodo compreso dall'inizio del decimo mese precedente la data del parto e la fine del quarto mese prima del parto, ha diritto all'indennità di maternità erogata dal regime di assicurazione fino a un massimo di 25 DM al giorno, oltre alla differenza tra l'indennità di maternità e la sua retribuzione netta. Nel caso essa abbia svolto un lavoro retribuito durante lo stesso periodo, ha diritto alla stessa indennità. Le lavoratrici che non sono affiliate al regime obbligatorio di assicurazione contro le malattie, hanno diritto, qualora abbiano svolto un lavoro retribuito nel periodo compreso tra l'inizio del decimo mese prima della nascita e la fine del quarto mese prima della nascita, all'indennità di maternità erogata dallo Stato federale, limitata ad un massimo complessivo di 400 DM nel periodo di congedo di maternità,

oltre alla differenza tra l'indennità di maternità e la retribuzione media giornaliera netta. Il contratto di lavoro continua a sussistere durante il congedo di maternità.

La legislazione greca conferisce alle lavoratrici il diritto a ricevere la metà della retribuzione per i primi 25 giorni del congedo di maternità. Dopo questo periodo le lavoratrici nel settore pubblico hanno diritto al 100% della retribuzione a carico del datore di lavoro e le lavoratrici nel settore privato hanno diritto allo stesso importo, parzialmente a carico del datore di lavoro e parzialmente a carico del regime di sicurezza sociale. La legislazione greca prevede che accordi specifici per l'attuazione dell'articolo 11(2)(b) e (3) della direttiva siano lasciati agli organismi assicurativi pertinenti e pertanto al riguardo non sono state fornite informazioni. Gli Stati membri devono attuare gli obblighi derivanti dalla direttiva tramite strumenti di legge e non tramite provvedimenti amministrativi che possono essere modificati. Pertanto la Commissione ha deciso di avviare una procedura d'infrazione contro la Grecia su questo punto.

In Irlanda il diritto all'indennità di maternità fino al 70% della retribuzione lorda, con un importo minimo di 83,70 sterline irlandesi ed un massimo di 162,80 sterline irlandesi, dipende dal fatto se la lavoratrice soddisfa le stesse condizioni previste per le prestazioni in materia di salute e di sicurezza sopra indicate. L'indennità di maternità è più elevata dell'indennità di malattia. Durante il congedo di maternità continuano a sussistere tutti i diritti connessi con in contratto di lavoro, ad eccezione della retribuzione.

In Italia l'indennità durante il congedo di malattia è la stessa prevista per l'interruzione del lavoro per motivi di salute e di sicurezza, come sopra indicato. I periodi di congedo di maternità contano ai fini dell'anzianità, delle ferie e della pensione.

Nei Paesi Bassi le lavoratrici assicurate hanno diritto al pagamento pari al 100% del loro salario, che è superiore rispetto al 70% del salario per congedo di malattia. Non è previsto un periodo di lavoro preliminare - le lavoratrici sono assicurate a partire dal primo giorno di lavoro. In Lussemburgo le lavoratrici assicurate hanno diritto all'indennità di maternità al tasso dell'indennità di malattia durante il congedo di maternità.

In Portogallo la lavoratrice in congedo di maternità si considera come lavorasse. Essa riceve il 65% del suo salario di riferimento (vedi sopra) a condizione che essa abbia lavorato per almeno 6 mesi. Per quanto riguarda il mantenimento dei diritti nell'ambito del contratto di lavoro, i periodi di congedo di maternità, benché non retribuiti, contano come effettivo svolgimento di servizio. In Spagna durante il congedo di maternità la retribuzione è sullo stesso livello dell'indennità di inabilità temporanea. La lavoratrice deve aver lavorato e versato i contributi dell'assicurazione nazionale per almeno 6 mesi nei 5 anni precedenti la nascita. Il contratto di lavoro è sospeso durante il congedo di maternità.

La Svezia prevede durante il congedo di maternità un'indennità dello stesso importo dell'indennità di malattia, vale a dire 60 corone svedesi al giorno. La lavoratrice deve risultare iscritta all'Ufficio di sicurezza sociale da 180 giorni prima del giorno in cui inizia l'erogazione. Un importo più elevato è corrisposto alle lavoratrici che sono registrate da 240 giorni. I periodi spesi per la cura di un figlio di età inferiore a 3 anni sono riconosciuti ai fini del diritto dei genitori ad una pensione supplementare.

Nel Regno Unito la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità di legge (SMP) a patto che essa abbia lavorato per il suo datore di lavoro da almeno 6 mesi prima della quindicesima settimana precedente la nascita e abbia guadagnato abbastanza in media nel corso di 8 settimane precedenti la quindicesima settimana prima della nascita da essere tenuta a versare i contributi dell'assicurazione nazionale. Durante le prime 6 settimane la SMP è versata al tasso del 90% della retribuzione e successivamente all'ammontare di 54,44 sterline alla settimana. Le lavoratrici che non hanno diritto alla SMP possono aver diritto all'indennità di maternità qualora abbiano lavorato e versato i contributi dell'assicurazione nazionale per almeno 26 settimane delle 66 settimane che terminano nella settimana precedente la data attesa del parto. Dopo le prime 6 settimane la SMP è corrisposta allo stesso tasso dell'indennità di malattia di legge come per l'indennità di maternità. I diritti connessi con il contratto di lavoro continuano a sussistere per le 14 settimane di indennità di maternità e il datore di lavoro deve continuare a versare i contributi pensionistici sulla base della normale retribuzione della lavoratrice. Alla lavoratrice si chiede soltanto di versare i contributi sulla base del reddito che percepisce durante il congedo di maternità. In Gibilterra le lavoratrici in congedo di maternità hanno diritto alla retribuzione al tasso settimanale dell'indennità di infortunio cui avrebbero diritto in caso di infortunio. Ciò comporta che il diritto ad un'indennità durante il congedo di maternità dipende dal fatto se la lavoratrice soddisfa le condizioni per aver diritto all'indennità di infortunio. Tuttavia, poiché gli Stati membri possono ai sensi della direttiva subordinare il diritto ad un'adeguata indennità alle condizioni di ammissibilità delle prestazioni (articolo 11(4), siffatta restrizione è consentita.

Come menzionato nell'introduzione, la Corte europea di giustizia ha statuito per la prima volta riguardo alla direttiva 92/85/CEE il 27 ottobre 1998. La causa Boyle riguardava i diritti delle donne in base al loro contratto di lavoro (e non in base allo statuto) durante il congedo di gravidanza e di maternità. La Corte ha opinato che gli Stati membri sono liberi di determinare quando inizia il congedo di maternità, ma che è incompatibile con la direttiva una clausola contrattuale che vieta alla lavoratrice di beneficiare del congedo di malattia durante le 14 settimane minime di congedo di maternità, a meno che essa non abbia ripreso il lavoro e terminato il suo congedo di maternità. La Corte ha stabilito che allorquando sono rispettate le prescrizioni minime della direttiva è legittimo che le disposizioni contrattuali non vadano oltre e che altri diritti derivanti dal contratto di lavoro siano soggetti ad ulteriori condizioni. La Corte pertanto ha stabilito che è consentito limitare il cumulo delle ferie annuali alle 14 settimane regolamentari di congedo di maternità. Tuttavia la Corte ha deciso che i diritti alla pensione devono continuare a maturare per tutte le 14 settimane di congedo minimo di maternità non retribuito dallo Stato o dal datore di lavoro.

Il 19 novembre la Corte di giustizia ha emesso la sua seconda sentenza sulla direttiva nella causa Pedersen<sup>10</sup> riguardante la legislazione danese relativa alla retribuzione nel caso di inabilità al lavoro per gravidanza. Il fatto che la lavoratrice assente dal lavoro per inabilità connessa alla gravidanza sia pagata meno della lavoratrice assente per altre forme di inabilità è discriminatorio. La Corte ha deciso inoltre che è incompatibile con gli articoli 4 e 5 della direttiva 92/85/CEE il fatto che il datore di lavoro sia in grado di sospendere dal lavoro una lavoratrice gestante che non è inabile al lavoro, senza corrisponderle la retribuzione, adducendo il fatto che egli non può

---

<sup>10</sup> Causa C-66/96.

fornirle un lavoro. La Corte ha sottolineato che questo sistema non si propone di proteggere la condizione biologica della lavoratrice gestante, bensì di tutelare gli interessi del datore di lavoro.

## **11. CONCLUSIONE**

Prima che fosse adottata la direttiva 92/85/CE tutti gli Stati membri prevedevano una qualche forma di protezione per lavoratrici gestanti, anche se in misura differente. In alcuni Stati membri, quali Italia, Paesi Bassi e Francia, la protezione fornita era più elevata di quanto la direttiva prevedesse, mentre in altri essa ha avuto l'effetto di accrescere la tutela in materia di salute e di sicurezza e i diritti del lavoro delle lavoratrici gestanti. Ad esempio, in Svezia e in Portogallo, il congedo di maternità è stato aumentato a seguito della direttiva e nel Regno Unito i periodi di lavoro preliminare sono stati ridotti. In Irlanda l'attuazione della direttiva ha comportato alcuni miglioramenti, in particolare la possibilità di congedo per motivi di "salute e sicurezza" qualora non sia possibile modificare la mansione della lavoratrice al fine di evitare un rischio accertato per la gravidanza o per il figlio. La dispensa dal lavoro retribuita per esami prenatali è stata introdotta in Belgio, Austria, Danimarca, Irlanda e Finlandia.

In base all'articolo 14(6) della direttiva il Consiglio ha l'obbligo di riesaminare la direttiva. Dalle informazioni che la Commissione ha ricevuto sull'attuazione della direttiva negli Stati membri risultano evidenti alcuni problemi potenziali.

### **11.1. Campo di applicazione personale**

Il primo problema riguarda il campo di applicazione personale della direttiva. L'articolo 2 prevede che per rientrare nella definizione di "lavoratrice gestante" la lavoratrice deve informare il suo datore di lavoro in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali. La definizione di "lavoratrice puerpera" è lasciata alla legislazione e/o alle prassi nazionali, come l'obbligo di informare il datore di lavoro. Del pari, la definizione di "lavoratrice in periodo di allattamento" e l'obbligo di informare il datore di lavoro sono lasciati alle legislazioni e/o prassi nazionali. La definizione di lavoratrice puerpera varia notevolmente a seconda dello Stato membro, da due mesi dopo il parto in Grecia a sei mesi dopo il parto nel Regno Unito, com'è anche il caso della definizione di lavoratrice in periodo di allattamento, periodo che varia da 6 mesi dopo il parto in Irlanda ad un anno in Grecia. Anche l'obbligo di informare il datore di lavoro varia notevolmente a seconda degli Stati membri.

Le differenze nelle definizioni nazionali di lavoratrice in periodo di allattamento e di lavoratrice puerpera fa sì che il campo di applicazione personale della direttiva differisca sostanzialmente a seconda dello Stato membro. La prescrizione di informare il datore di lavoro solleva inoltre un problema più generale. Qualora una lavoratrice sia gestante ma non abbia informato formalmente il datore di lavoro, essa non rientra nel campo personale di applicazione della direttiva, anche se in pratica il datore di lavoro è cosciente del suo stato. La Commissione intende riflettere ulteriormente sul modo di risolvere questo problema.

La definizione di "lavoratrice" nella direttiva ha un significato comunitario che non può essere cancellato da definizioni delle legislazioni nazionali. Tuttavia il significato

di "lavoratrice puerpera" e "lavoratrice in periodo di allattamento" è determinato dalle definizioni delle legislazioni nazionali, ciò che porta alla disparità di trattamento negli Stati membri. Le differenze delle legislazioni nazionali nella definizione di lavoratrice in periodo di allattamento e di lavoratrice puerpera fa sì che la tutela offerta alle lavoratrici vari notevolmente. Inoltre la prescrizione che la lavoratrice gestante informi il datore di lavoro in conformità delle prassi nazionali non solo porta a differenze di trattamento ma potrebbe limitare sostanzialmente la protezione offerta dalla direttiva.

## **11.2. Diritti connessi con il contratto di lavoro**

Dato che la maggior parte degli Stati membri prevede congedi di maternità più lunghi rispetto a quanto previsto dalla direttiva, non è necessario modificare la disposizione sulla durata del congedo di maternità. La direttiva prevede sì 14 settimane di congedo di maternità, ma soltanto due sono obbligatorie. Tuttavia la maggior parte degli Stati membri prevede periodi molto più lunghi di congedo di maternità obbligatorio, vietando il lavoro sia prima che dopo il parto. Durante questo periodo la lavoratrice di norma riceve soltanto una percentuale della sua normale retribuzione o ha diritto alle prestazioni della sicurezza sociale.

Si rileva un conflitto intrinseco tra l'intento di evitare che la gravidanza venga usata come scusa per discriminare la lavoratrice e la necessità di provvedimenti di tutela per le donne gestanti. Ne è un esempio il lavoro notturno. La direttiva prevede che la lavoratrice non può essere obbligata a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza o durante un determinato periodo successivo al parto, a patto che essa presenti un certificato medico che indichi che ciò è necessario per motivi di salute e di sicurezza. Il principio di parità di trattamento significa che le donne hanno parità di accesso al lavoro notturno quanto gli uomini, ma che una limitata eccezione per motivi di salute e di sicurezza è prevista per lavoratrici gestanti e puerpere. Il dettato dell'articolo 7 della direttiva riflette la necessità di prevedere una protezione specifica della salute e della sicurezza delle lavoratrici gestanti nel rispetto del loro diritto generale di non discriminazione che consente loro di svolgere lavoro notturno.

Tuttavia, dalle informazioni ricavate per la presente relazione emerge chiaramente che in taluni Stati membri il diritto delle donne alla non discriminazione è stato ignorato con l'imposizione del divieto di lavoro notturno. Vietare alle lavoratrici gestanti il lavoro notturno senza intraprendere una valutazione del rischio di determinate mansioni comporta per le donne una dispensa dal lavoro con la perdita di salario che ciò implica in quasi tutti gli Stati membri.

L'articolo 1(3) della direttiva fa divieto agli Stati membri di usare la direttiva come una scusa per *ridurre* il livello di protezione per lavoratrici gestanti e in periodo di allattamento o puerpere rispetto alla situazione esistente prima dell'adozione della direttiva. Il paragrafo 3 dell'articolo 118a del Trattato è pertinente nel contesto delle misure nazionali che possono andare oltre le disposizioni della direttiva:

"Le disposizioni adottate a norma del presente articolo non ostano a che ciascuno Stato membro mantenga e stabilisca misure, compatibili con il presente Trattato, per una maggiore protezione delle condizioni di lavoro".

La Corte di giustizia ha ribadito il 17 dicembre 1998 nella causa C-2/97 Società Italiana Petroli SpA contro Borsana Srl che quando una direttiva che prevede requisiti minimi è adottata nell'ambito dell'articolo 118a, gli Stati membri restano liberi di introdurre provvedimenti più severi a tutela delle condizioni di lavoro. Tuttavia la Corte sembra aver indicato che tali provvedimenti debbano rispettare la coerenza dell'azione comunitaria nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori e debbano essere applicati in modo non discriminatorio, tale da non ostacolare l'esercizio delle libertà fondamentali garantite dal Trattato.

Anche se la direttiva vieta il licenziamento durante il congedo di gravidanza o di maternità, essa tace sul problema del diritto della lavoratrice a riprendere il suo lavoro o un lavoro equivalente al termine del suo congedo di maternità. Questo diritto di ripresa del lavoro è previsto nella normativa nazionale di alcuni Stati membri (Irlanda, Lussemburgo, Finlandia e Regno Unito) ed è il corollario naturale del divieto di licenziamento. La Commissione esaminerà come affrontare questo problema.

Il problema della retribuzione durante il congedo per motivi di salute e di sicurezza e durante il congedo di maternità è determinante ai fini della capacità della lavoratrice di esercitare il suo diritto al congedo. Il mantenimento della retribuzione durante il congedo per motivi di salute e di sicurezza in base agli articoli 5, 6 e 7 è contemplato in misura ragionevole dagli Stati membri nei loro provvedimenti di attuazione. La retribuzione durante questo periodo è un misto di versamento da parte del datore di lavoro e di indennità pubbliche. Benché alcuni Stati membri impongano condizioni al diritto di usufruirne, ciò non pare essere troppo oneroso.

La situazione si presenta più difficile riguardo alla retribuzione durante il congedo di maternità. Mentre disposizioni più generose possono trovare applicazione alle lavoratrici del pubblico impiego o a seguito di taluni accordi collettivi, durante il congedo di maternità quasi tutte le lavoratrici beneficiano di prestazioni di sicurezza sociale. Anche se il livello di queste prestazioni può essere subordinato alla precedente retribuzione della lavoratrice, esse di norma sono notevolmente più basse rispetto alla precedente retribuzione. È interessante che l'onere della retribuzione durante il congedo di maternità sia posto direttamente a carico dello Stato e non a carico del datore di lavoro. La direttiva consente di porre condizioni al diritto alle prestazioni e tutti gli Stati membri si sono avvalsi di questa disposizione. Le condizioni variano da periodi minimi di residenza, assicurazione o versamento dei contributi di sicurezza sociale, occupazione o livello dei redditi precedenti.

Non sono disponibili informazioni affidabili sugli effetti pratici delle condizioni cui le lavoratrici devono soddisfare per mantenere la retribuzione durante il congedo di maternità ed è pertanto impossibile conoscere la percentuale di lavoratrici in congedo di maternità che non hanno diritto del tutto ad una retribuzione. La mancanza di ogni provento durante il congedo di maternità rende molto difficile per alcune lavoratrici usufruire del congedo di maternità, ciò che riduce notevolmente la protezione offerta dalla direttiva. Per consentire un'adeguata valutazione di questo aspetto dell'attuazione della direttiva la Commissione chiederà ulteriori informazioni sulle condizioni poste al diritto alla retribuzione durante il congedo di maternità previste dagli Stati membri.

In questo contesto va rilevata la sentenza della Corte di giustizia nella causa Commissione contro Lussemburgo<sup>11</sup>. La Corte ha opinato che l'indennità di parto e l'indennità di maternità sono una "previdenza sociale" in base all'articolo 7(2) del regolamento 1612/68 e che il requisito di residenza discrimina indirettamente lavoratrici migranti che sono meno in grado di soddisfare al requisito di residenza rispetto alle lavoratrici nazionali. Inoltre il congedo di maternità è stato considerato una prestazione di sicurezza sociale nel quadro del regolamento 1408/71 il cui articolo 18 prevede che ove il diritto alle prestazioni dipenda dal completamento di periodi di assicurazione, di occupazione o di residenza gli Stati membri devono tener conto dei periodi di assicurazione, di occupazione o di residenza compiuti in un altro Stato membro. Dalle informazioni ricevute dagli Stati membri, non è chiaro se l'erogazione dell'indennità di maternità ottempera del tutto ai principi del regolamento 1612/68 e del regolamento 1408/71 per quanto riguarda lavoratrici migranti gestanti o puerpere. Su questo punto dovranno essere ottenute maggiori informazioni da parte degli Stati membri.

In generale la direttiva 92/85/CEE è stata ben attuata dagli Stati membri. Essa ha fatto sì che le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento abbiano diritto agli stessi standard di salute e di sicurezza sul lavoro nell'Unione europea. Esse beneficiano inoltre degli stessi diritti del lavoro, elemento essenziale per le lavoratrici che hanno figli. I diritti sanciti nella direttiva rappresentano una buona cornice per il duplice ruolo delle donne in quanto lavoratrici e madri, ruolo che esige una speciale tutela e una non discriminazione. Benché un numero di procedure d'infrazione sia stato avviato per inadempienza ad un'inadeguata attuazione delle prescrizioni particolari della direttiva, ora che la nuova normativa è entrata in vigore in Lussemburgo, nessuno Stato membro è attualmente messo in causa per una non-attuazione totale della direttiva. Il fatto che la direttiva sia stata ragionevolmente ben attuata negli Stati membri si riflette nel numero modesto di ricorsi in base ai diritti delle lavoratrici gestanti ricevuti dalla Commissione.

---

<sup>11</sup> Causa C-111/91, RGC I 817.

## ALLEGATO 1

### 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<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>,

visto il parere del Comitato economico e sociale<sup>3</sup>,

considerando che l'articolo 118 A del trattato prevede che il Consiglio adotti mediante direttiva 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<sup>4</sup>, (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:

---

<sup>1</sup> GU n. C 281 del 9.11.1990, pag. 3 e GU n. C 25 dell'1.2.1991, pag. 9.

<sup>2</sup> GU n. C 19 del 28. 1. 1991, pag. 177 e GU n. C 150 del 15. 6. 1992, pag. 99.

<sup>3</sup> GU n. C 41 del 18. 2. 1991, pag. 29.

<sup>4</sup> GU n. L 185 del 9. 7. 1974, pag. 15.

«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<sup>5</sup>, 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 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;

---

<sup>5</sup> GU n. L 183 del 29. 6. 1989, pag. 1.

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.

## **SEZIONE II**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

## *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.

#### *Articolo 5*

#### **Conseguenze dei risultati della valutazione**

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 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 fruiscano 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) fruiscano, 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.

Tali condizioni non possono in alcun caso prevedere periodi di lavoro preliminare 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*

## ALLEGATO I

### **ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI, PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 4, PARAGRAFO 1**

#### **A. Agenti**

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

- a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti;
- b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari;
- c) rumore;
- d) radiazioni ionizzanti<sup>(\*)</sup>;
- e) radiazioni non ionizzanti;
- f) calore o freddo intensi;
- g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalla lavoratrice di cui all'articolo 2.

#### *2. Agenti biologici*

Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 ai sensi dell'articolo 2, lettera d), punti da 2 a 4 della direttiva 90/679/CEE<sup>1</sup> nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II.

#### *3. Agenti chimici*

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

- a) sostanze etichettate R 40, R 45, R 46 e R 47 ai sensi della direttiva 67/548/CEE<sup>2</sup>, purché non figurino ancora nell'allegato II;
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE<sup>3</sup>;
- c) mercurio e suoi derivati;

---

<sup>(\*)</sup> Vedi direttiva 80/836/Euratom (GU n. L 246 del 17. 9. 1980, pag. 1).

<sup>1</sup> GU n. L 374 del 31. 12. 1990, pag. 1.

<sup>2</sup> GU n. L 196 del 16. 8. 1967, pag. 1. Direttiva modificata, da ultimo, dalla direttiva 90/517/CEE (GU n. L 287 del 19. 10. 1990, pag. 37).

<sup>3</sup> GU n. L 196 del 26. 7. 1990, pag. 1.

- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

**B. Processi**

- Processi industriali che figurano nell'allegato I della direttiva 90/394/CEE.

**C. Condizioni di lavoro**

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

## ALLEGATO II

### ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 6

#### **A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2, lettera a)**

1. *Agenti*

a) Agenti fisici

- Lavoro in atmosfera iperbarica, ad esempio in camere pressurizzate, immersione subacquea.

b) Agenti biologici

- Toxoplasma,
- Virus della rosolia,

a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione.

c) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. *Condizioni di lavoro*

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

#### **B. Lavoratrici in periodo di allattamento di cui all'articolo 2, lettera c)**

1. *Agenti*

a) Agenti chimici

- Piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.

2. *Condizioni di lavoro*

- Lavori sotterranei di carattere minerario.

## **ALLEGATO 2**

### **Questionario destinato alla relazione sulla valutazione della direttiva del Consiglio 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**

#### **OSSERVAZIONI PRELIMINARI**

Il questionario è composto da 25 domande relative agli articoli della direttiva del Consiglio 92/85/CEE. Conformemente alle disposizioni dell'articolo 14.4, secondo paragrafo, della direttiva, nelle risposte dovrebbero figurare l'attuazione pratica delle disposizioni, nonché il punto di vista delle parti sociali.

Nel caso in cui le disposizioni della direttiva siano state attuate tramite legislazione o accordi collettivi, si prega di indicare gli articoli e gli strumenti in questione e di allegare alla risposta il testo delle misure legislative o degli accordi collettivi.

Si prega di indicare quale categoria di lavoratrici è coperta dai vari regolamenti nazionali o dagli accordi collettivi che attuano le disposizioni della direttiva.

Se del caso, è possibile rispondere separatamente alle domande per quanto riguarda i lavoratori del settore pubblico e di quello privato.

Salvo altre disposizioni, tutti i riferimenti del questionario riguardano la direttiva 92/85.

#### **ARTICOLO 2: PERSONE PROTETTE**

##### Articolo 2 a:

Domanda 1a: Ai fini della presente direttiva, chi può essere considerata lavoratrice gestante nel vostro Stato membro?

Domanda 1b: Questa definizione copre lavoratrici/persone che sono:

- i) assunte con contratto fisso,
- ii) assunte con contratto temporaneo?

##### Articolo 2 b:

Domanda 2: Nella legislazione nazionale e/o nella prassi, come si definisce una lavoratrice puerpera?

##### Articolo 2 c:

Domanda 3: Nella legislazione nazionale e/o nella prassi, come si definisce una lavoratrice in periodo di allattamento?

##### Articolo 2 a-c:

Domanda 4a: Ai fini della presente direttiva, nel vostro Stato membro, la protezione dipende dal fatto che la lavoratrice abbia informato il datore di lavoro della gravidanza?

Domanda 4b: Quanto tempo prima dell'inizio del congedo di maternità la lavoratrice deve informare il datore di lavoro della gravidanza?

Domanda 4c: Quali altri requisiti devono essere soddisfatti affinché il datore di lavoro si consideri informato della gravidanza ai fini della presente direttiva, conformemente con la legislazione nazionale e/o la prassi in vigore?

## **ARTICOLI 3 E 4: VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AD AGENTI O PROCESSI PERICOLOSI**

### Articolo 3.1

Domanda 5: In attesa delle linee direttrici che stanno elaborando la Commissione e il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la protezione della salute sul luogo di lavoro, quali sono quelle adottate nel vostro Stato membro per la valutazione del rischio?

### Articolo 4

Domanda 6: Nel vostro Stato membro qual è l'autorità responsabile del controllo degli obblighi dei datori di lavoro, in particolare quelli relativi alla valutazione del rischio e le relative misure da adottare in conseguenza? La stessa autorità nazionale deve garantire che le lavoratrici che potrebbero trovarsi in una delle situazioni di cui all'articolo 2 e/o i loro rappresentanti siano informati conformemente alla disposizione della direttiva?

## **ARTICOLI 5 E 6: PROVVEDIMENTI SUCCESSIVI ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO E AL DIVIETO DI ESPOSIZIONE**

### Articolo 5

Domanda 7: Quali provvedimenti legislativi e/o pratici sono stati adottati a livello nazionale per garantire che, qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza o la salute, le lavoratrici di cui all'articolo 2 godano dei provvedimenti definiti all'articolo 5, che vanno da una modifica temporanea delle condizioni di lavoro e/o dell'orario di lavoro, nonché all'assegnazione ad altre mansioni, fino alla dispensa dal lavoro durante tutto il periodo necessario?

### Articolo 6

Domanda 8: Quali provvedimenti legislativi e/o pratici sono stati introdotti a livello nazionale per impedire alle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento di svolgere attività per cui la valutazione ha rivelato un rischio di esposizione, che potrebbe compromettere la sicurezza o la salute, di esposizione agli agenti e alle condizioni di lavoro che figurano nell'allegato II, sezioni A e B rispettivamente?

## **ARTICOLO 7: LAVORO NOTTURNO**

### Articolo 7.1:

Domanda 9a: Quali provvedimenti nella legislazione nazionale e/o nella prassi garantiscono che le lavoratrici di cui all'articolo 2 non siano costrette a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza?

Domanda 9b: Nel vostro Stato membro il mancato svolgimento di lavoro notturno dipende dalla presentazione di un certificato medico e, in caso affermativo, quali requisiti e procedure si applicano alla presentazione del certificato medico?

Domanda 10a: Qual è l'autorità nazionale competente per stabilire la durata del periodo, dopo il parto, durante il quale le lavoratrici di cui all'articolo 2 non sono obbligate a svolgere un lavoro notturno?

Domanda 10b: Nel vostro Stato membro, quanto tempo dopo il parto le lavoratrici di cui all'articolo 2 non sono obbligate a svolgere lavori notturni?

Domanda 10c: Qualora il periodo di cui alla domanda 10a venga definito caso per caso, qual è la procedura che si applica?

### Articolo 7.2:

Domanda 11: Quali provvedimenti esistono nella legislazione nazionale e/o nella prassi nazionale per garantire che le lavoratrici di cui all'articolo 2, che non sono obbligate a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza, possano essere assegnate a un lavoro diurno?

Domanda 12: Quali provvedimenti nella legislazione nazionale e/o nella prassi garantiscono che alle lavoratrici di cui all'articolo 2, che non sono costrette a svolgere un lavoro notturno durante la gravidanza, venga concessa una dispensa dal lavoro qualora l'assegnazione a un lavoro diurno non sia tecnicamente e/o oggettivamente possibile?

## **ARTICOLI 11.1 e 11.4: MANTENIMENTO DEI DIRITTI CONNESSI CON IL CONTRATTO DI LAVORO RELATIVAMENTE ALLE PROCEDURE ESISTENTI CONFORMENTE ALLE DISPOSIZIONI DEGLI ARTICOLI 5, 6 E 7.**

### Articolo 11.1:

Domanda 13a: Quali misure della legislazione nazionale e/o della prassi nazionale garantiscono che le lavoratrici di cui all'articolo 2 le cui condizioni di lavoro, per quanto riguarda il luogo, l'orario di lavoro ecc. sono modificate, conformemente alla procedura di cui agli articoli 5-7, mantengano i diritti connessi al contratto di lavoro?

Domande 13b: Quali provvedimenti esistono nella legislazione nazionale e/o nella prassi per garantire che le lavoratrici di cui all'articolo 2, cui è stata concessa una dispensa dal lavoro conformemente alle disposizioni dell'articolo 5.3, mantengano i diritti connessi con il contratto di lavoro?

Domande 13c: A quale livello di retribuzione/indennità ha diritto una lavoratrice di cui all'articolo 2, le cui condizioni di lavoro sono modificate secondo le situazioni indicate agli articoli 5-7, conformemente alla legislazione e/o alla prassi nazionale?

Domanda 13d: A quale livello di retribuzione/indennità ha diritto una lavoratrice di cui all'articolo 2, dispensata dal lavoro conformemente alle disposizioni dell'articolo 5.3, secondo la legislazione e/o la prassi nazionale?

Domanda 13e: Oltre alla retribuzione, vi sono altri criteri cui le lavoratrici di cui alle domande 13a e 13b devono conformarsi (ad esempio per quanto riguarda l'anzianità di servizio o l'accettazione di un lavoro alternativo), per poter mantenere i diritti connessi con il contratto di lavoro?

#### Articolo 11.4:

Domanda 14: Nel vostro Stato membro, il diritto alla retribuzione o all'indennità per le lavoratrici di cui alle domande 13c e 13d è subordinato alla condizione che la lavoratrice interessata sia in possesso dei requisiti? In caso affermativo, quali sono questi requisiti?

### **ARTICOLI 8 E 11.2-4: CONGEDO DI MATERNITÀ E MANTENIMENTO DEI DIRITTI CONNESSI CON IL CONTRATTO DI LAVORO**

Si prega di rispondere alle domande separando le lavoratrici del settore privato da quelle del settore pubblico.

#### Articolo 8.1:

Domanda 15a: Quali provvedimenti esistono nelle legislazioni e/o nella prassi nazionale per garantire che le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscano di un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte?

Domanda 15b: Quanto dura il congedo di maternità nel vostro Stato membro?

Domanda 15c: Quando ha inizio ufficialmente il congedo di maternità conformemente alla legislazione e/o alla prassi nazionale nel vostro Stato membro?

Domanda 15d: Vi è un periodo di tempo determinato durante il quale occorre fruire del congedo di maternità (ad esempio in rapporto alla data prevista del parto)?

Domanda 15e: Il diritto al congedo di maternità per le lavoratrici di cui all'articolo 2 è subordinato ad alcune condizioni per l'ammissibilità?

#### Articolo 8.2:

Domanda 16a: Quali sono i provvedimenti della legislazione nazionale e/o della prassi per garantire che il congedo di maternità comprenda almeno un periodo di due settimane ininterrotte?

Domanda 16b: Vi sono requisiti che stabiliscono in che momento bisogna fruire del congedo di maternità (ad es. con riferimento alla data prevista del parto)?

#### Articolo 11.2 (a):

Domanda 17a: Quali provvedimenti nella legislazione e/o nella prassi esistono per garantire che le lavoratrici in congedo di maternità, conformemente alle disposizioni dell'articolo 8, mantengano i diritti connessi con il contratto di lavoro durante il periodo di congedo?

Domanda 17b: Una lavoratrice in congedo di maternità ha il diritto di riscattare diritti pensionistici nel corso del congedo di maternità e, in caso affermativo, a quali condizioni?

#### Articolo 11.2 (b):

Domanda 18a: Quali provvedimenti esistono nella legislazione e/o nella prassi nazionale per garantire che le lavoratrici in congedo di maternità di cui all'articolo 8 mantengano la loro retribuzione e/o abbiano diritto al versamento di un'indennità adeguata?

Domanda 18b: Qual è l'entità della retribuzione cui una lavoratrice ha diritto durante il congedo di maternità?

Domanda 18c: La retribuzione varia a seconda delle categorie e della durata del congedo di maternità? (In caso affermativo si prega di descrivere il sistema relativo alle retribuzioni durante il congedo di maternità in vigore nel vostro Stato membro.)

#### Articolo 11.3:

Domanda 19: Quali provvedimenti nella legislazione e/o nella prassi nazionale garantiscono che la retribuzione percepita durante il congedo di maternità sia paragonabile al reddito che la lavoratrice interessata avrebbe in caso d'interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute? (Nel caso in cui vi siano vari livelli di retribuzione per varie categorie di lavoratrici, si prega di rispondere indicando i dati per le varie categorie.)

#### Articolo 11.4:

Domanda 20: Nel vostro Stato membro il diritto alla retribuzione o indennità, per le lavoratrici in congedo di maternità di cui all'articolo 8, è subordinato al fatto che la lavoratrice interessata soddisfi le condizioni previste per usufruire del diritto a tali vantaggi? In caso affermativo, quali sono queste condizioni?

### **ARTICOLO 9: DIPENSA DAL LAVORO PER ESAMI PRENATALI**

Domanda 21: Quali provvedimenti nella legislazione e/o nella prassi nazionale esistono per garantire che le lavoratrici di cui all'articolo 2 (a) abbiano diritto a 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**

### Articolo 10.1:

Domanda 22a: Quali provvedimenti nella legislazione e/o nella prassi nazionale garantiscono il divieto di licenziamento delle lavoratrici durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, secondo quanto stabilito all'articolo 8(1).

Domanda 22b: In quali circostanze, se del caso, la legislazione e/o la prassi nazionale consentono al datore di lavoro di licenziare una lavoratrice nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità, di cui all'articolo 8(1)?

Domanda 22c: Qual è l'autorità nazionale competente per autorizzare tale licenziamento?

Domanda 22d: Qual è la procedura che si applica nel vostro Stato membro affinché il datore di lavoro ottenga l'autorizzazione al licenziamento dall'autorità competente?

### Articolo 10.2:

Domanda 23: Quali misure nella legislazione e/o nella prassi nazionale esistono per obbligare un datore di lavoro che licenzia una lavoratrice durante il periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e la fine del congedo di maternità di cui all'articolo 8.1, a fornire per iscritto giustificati motivi per il licenziamento?

### Articolo 10.3:

Domanda 24: Quali misure della legislazione e/o della prassi nazionale garantiscono che le lavoratrici siano protette dalle conseguenze di un licenziamento illegittimo, a norma dell'articolo 10.1?

## **ARTICOLO 12: DIFESA DEI DIRITTI**

Domanda 25a: Di quali strumenti di protezione giuridica dispongono le lavoratrici di cui all'articolo 2 nel vostro Stato membro, per quanto riguarda gli obblighi derivanti dalla presente direttiva?

Domanda 25b: Se le lavoratrici di cui all'articolo 2 fanno ricorso ad autorità competenti diverse dai tribunali nazionali, quali sono queste autorità?

Domanda 25c: La competenza di un'altra istanza esclude la possibilità di adire un tribunale nazionale per la stessa questione?

Domanda 25d: Quale altro tipo di meccanismo giudiziario di esecuzione esiste nel vostro Stato membro nel settore disciplinato dalla presente direttiva?

### ALLEGATO III

**Disposizioni nazionali comunicate dagli Stati membri riguardanti la 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)**

#### BELGIO

Loi du 16/03/1971 modifiée par la Loi du 03/04/1995 et l'arrêté royal du 02/05/1995, Moniteur belge

#### DANIMARCA

Bekendtgørelse nr. 497 af 29/6/1998 af Lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 439 af 1/10/1997 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse nr. 686 af 11/10/1990 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselor lov m.v. Arbejdsmin. 1. kt. j.nr. 1440.24. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 113 udgivet den 23/10/1990 s. 2461. ALOV

Lov nr. 412 af 01/06/1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin., j.nr. 92-5232-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 84 udgivet den 02/06/1994 s. 1959. ALOV

Lov nr. 852 af 20/12/1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-26. Lovtidende A hæfte 124 udgivet den 21/12/1989 s.3254. RLOV.

Lov nr. 447 af 01/06/1994 om ændring af lov om dagpendge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., j.nr. 5210-42. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 85 udgivet den 02/06/1994 s. 2094. RLOV

Bekendtgørelse nr. 127 af 06/03/1996 om arbejdets udførelse m.v. på havanlæg. Energistyrelsen, j.nr. 4012-0014. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 32 udgivet den 15/03/1996 s. 1211. MBEK

Lov nr. 292 af 10/06/1981 om visse havanlæg. Energimin.j.nr. 130 22-81. Folketingstid. 1980-81 : 7936, 8806, 12109, 12523; A: 4421; C:741. Lovtidende A hæfte 39 udgivet den 19/06/1981 s. 754

Bekendtgørelse nr. 711 af 16/11/1987 om sikkerhed m.v. på havanlæg. Energimin. 4612-1. Lovtidende A hæfte 97 udgivet den 24/11/1987 s. 2644

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til fratreden og fri hjemrejse. Industri- og Samordningsmin., Søfartsstyrelsen, Arbejdsmiljøkontoret, j.nr. 4101-23. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 155 udgivet den 30/09/1994 s. 4748. TBK

Trafikministeriets bekendtgørelse nr. 162 af 07/03/1994 af lov om luftfart. Trafikmin., j.nr. 1994-201-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 35 udgivet den 18/03/1994 s. 697. OLOV

Lov nr. 1226 af 27/12/1996 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., kontantydelseskontoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

Bekendtgørelse nr. 549 af 23/06/1994 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin. 1.2.kt.,j.nr. 5210-48. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 102 udgivet den 01/07/1994 s. 2855. RLOV

Bekendtgørelse nr. 875 af 17/10/1994 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 94-5239-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 168 udgivet den 28/10/1994 s. 5091. ALOV

Teknisk forskrift om arbejdets udførelse om bord i skibe. Søfartsstyrelsens tekniske forskrift nr. 3 af 07/04/1995. Arbejds miljøkontoret,j.nr. 4101-11

Vurdering af sikkerheds- og sunhedsforholdene på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). At-anvisning Nr. 4.0.0.1 August 1994

Gravide og ammendes arbejdsmiljø. At-anvisning Nr. 4.0.0.2 Oktober 1996

Bestemmelser om helbredskrav. Statens Luftfartsvæsen. Bestemmelser for civil luftfart. BL 6-05. Udgave 3 af 30/07/1990

Bekendtgørelse nr. 191 af 23/05/1975 vedrørende luftfartscertifikater. Min. f. off. arb. j.nr. G. 22-10-25. Lovtidende A 1975 hæfte nr. 20 udgivet den 31/05/1975

Højesteretsdomme af 15/03/1993 i sag 314/1991 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening

Bekendtgørelse nr. 766 af 19/09/1995 af Sømandsloven. Erhvervsmin. Søfartsstyrelsen, j.nr. 4101-27. Lovtidende A hæfte 145 udgivet den 29/09/1995 s.4125. TLOV.

Bekendtgørelse nr. 594 af 26/06/1996 af Lov om skibes sikkerhed. Erhvervsmin., Søfartsstyrelsen, j.nr. 5000-2. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 106 udgivet den 05/07/1996 s. 3461. TLOV

Bekendtgørelse nr. 172 af 13/03/1990 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-30. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 26 udgivet den 23/03/1990 s. 565. RBEK

## **GERMANIA**

Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20/12/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 30/01/1996 Seite 2110

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15/04/1997, Bundesgesetzblatt Teil I vom 18/04/1997 Seite 782

### **GRECIA**

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

Décret présidentiel numéro 176/97 du 02/07/1997, FEK A numéro 150 du 15/07/1997  
Page 6283

### **SPAGNA**

Orden de 09/03/1971, Boletín Oficial del Estado de 16/03/1971

Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

Ley número 3/89 de 03/03/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado número 57 de 08/03/1989 Página 6504 (Marginal 5272)

Decreto Ley número 2065/74 de 30/03/1974, Boletín Oficial del Estado de 22/07/1974

Ley número 8/88 de 07/04/1988, sobre infracciones y sanciones en el Orden social, Boletín Oficial del Estado número 91 de 15/04/1988 Página 11427

Real decreto legislativo número 521/90 de 27/04/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 105 de 02/05/1990 Página 11800 (Marginal 9915)

Ley número 31/95 de 08/11/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado número 269 de 10/11/1995 Página 32590 (Marginal 24292)

Real decreto legislativo número 1/95 de 24/03/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

Ley número 42/94 de 30/12/1994, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1994 Página 273 (Marginal 28968)

Real decreto legislativo número 2/95 de 07/04/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 86 de 11/04/1995 Página 10695 (Marginal 8758)

### **FRANCIA**

Décret no 96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleuses enceintes ou allaitant contre les risques résultant de leur exposition à des agents chimiques, biologiques et physiques et modifiant notamment le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), Journal Officiel du 02/05/1996 Page 6613

## **IRLANDA**

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994,  
Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

The Maternity Protection Act, 1994 (Commencement) Order, 1995, Statutory  
Instruments number 16 of 1995

The Maternity Protection (Disputes and Appeals) Regulations, 1995, Statutory  
Instruments number 17 of 1995

The Maternity Protection (Time off for Ante-Natal and Post-Natal Care) Regulations,  
1995, Statutory Instruments number 18 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Certification) Regulations, 1995,  
Statutory Instruments number 19 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Remuneration) Regulations, 1995,  
Statutory Instruments number 20 of 1995

European Communities (Social Welfare) Regulations, 1994, Statutory Instruments  
number 312 of 1994

The Social Welfare (Health and Safety Benefit) Regulations, 1994, Statutory  
Instruments number 313 of 1994

The Social Welfare Regulations, 1995, Statutory Instruments number 25 of 1995

The Social Welfare (Consolidated Payments Provisions) (Amendment) Regulations,  
1995, Statutory Instruments number 26 of 1995

## **ITALIA**

Legge del 30/12/1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie  
generale - del 18/01/1972 n. 14 pag. 412

Decreto del Presidente della Repubblica del 25/11/1976 n. 1026, regolamento di  
esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri,  
Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 16/03/1977 n. 72

Decreto legislativo del 25/11/1996 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, Gazzetta Ufficiale - Serie generale -  
del 21/12/1996 n. 299 pag. 17

## **LUSSEMBURGO**

Loi portant modification A) de la loi du 03/07/1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 02/05/1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales du 07/07/1998, Mémorial A Page 1066

## **PAESI BASSI**

Ziektewet

Besluit zwangere werknemers van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

## AUSTRIA

Gesetz vom 15/12/1994 , mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert und das EWR-Recht angepaßt wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 21/1995

Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 221, idF BGBl. Nr. 434/1995

Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 287/1984, idF BGBl. Nr. 514/1994

Kundmachung des Reichsstatthalters in Österreich, wodurch die Beordnung zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften im Lande Österreich vom 7. Februar 1939 bekanntgemacht wird (Arbeitszeitordnung), Reichsgesetzblatt Nr. 231/1939

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1973 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 501/1973, idF BGBl. 450/1994

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 459/1993, idF BGBl. Nr. 450/1994

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189/1955, idF BGBl. Nr. 895/1995

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 104/1985, idF BGBl. Nr. 133/1995

Gesetz vom 07/11/1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 9/1992 , ausgegeben am 29/01/1992

Gesetz, mit dem die Vertragsbedienstetenordnung 1995 geändert wird (2. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 32/1996

Gesetz , mit dem die Dienstordnung 1994 geändert wird (2. Novelle zur Dienstordnung 1994), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 33/1996, ausgegeben am 24/07/1996

Gesetz vom 22/04/1997 mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 73/1997 herausgegeben am 04/08/1997

Gesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamten-gesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderngsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996

## **PORTOGALLO**

Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754

Decreto-Lei n.º 333/95 de 23/12/1995. Altera o regime de protecção social dos beneficiários do regime geral da segurança social, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8076

Decreto-Lei n.º 332/95 de 23/12/1995. Altera o regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo o trabalho rural e o serviço doméstico, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074.

Portaria n.º 229/96 de 26/06/1996. Fixa os agentes processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes, Diário da República I Série B n.º 146 de 26/06/1996 Página 1622

## **FINLANDIA**

Työsopimuslaki (320/70) 30/04/1970, muutos (824/94) 16/09/1994

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

## **SVEZIA**

Arbetsmiljölagen, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160, ändring SFS 1994:579

Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166, ändring SFS 1994:580

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1994:32

Föräldradighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

Förordning med instruktion för Arbetskyddsverket, Svensk författningssamling (SFS) 1988:730

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling (AFS) 1995:1

Lag om allmän försäkring, Svensk föfattningssamling (SFS) 1962:381

Lag om anställningsskydd, Svensk föfattningssamling (SFS) 1982:80

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om bergarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling (AFS) 1997:3

### **REGNO UNITO**

The Protection of Pregnant Workers Regulations 1996, Legal Notice No. 12 of 1996, Gibraltar Gazette No. 2,894 of 25/01/1996

Maternity (Compulsory Leave) Regulations 1994

Employment Rights Act 1996

Social Security Contributions and Benefits Act 1992

Social Security Act 1989

Management of Health and Safety at Work (Amendment) Regulations 1994