



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO DELEGATO 11 luglio 2008 n.108

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto l'articolo 11 della Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna adottata dall'Assemblea Generale dell'O.N.U. il 18 dicembre 1979, ratificata con Decreto 25 novembre 2003 n.154;

Visti gli articoli 28, primo comma, e 29, primo comma, della Legge 18 febbraio 1998 n.31;

Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.72 adottata nella seduta del 17 giugno 2008;

Visti l'articolo 5, comma 3 della Legge Costituzionale n. 185/2005 e gli articoli 8 e 10, comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare:

**TUTELA DELLE LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE
E IN PERIODO DI ALLATTAMENTO**

Art 1

(Campo applicativo)

1. Il presente decreto contiene le disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della salute che interessano le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sino al settimo mese dalla data del parto, del settore privato e del settore pubblico allargato, tenuto conto dei principi fissati dalla Direttiva 92/85 CEE.
2. Le disposizioni presenti si applicano anche nei confronti delle lavoratrici indipendenti e delle libere professioniste.
3. Al Medico Specialista Ginecologo dell'ISS (per i non residenti e/o cittadini sammarinesi: Medico Specialista Ginecologo dell'USL di riferimento), per tutti gli aspetti ed eventuali problemi relativi allo stato di salute e alla gestazione della lavoratrice, ovvero in caso di gravidanza a rischio, permane il compito di gestire ed adottare i provvedimenti del caso.
4. Ai fini del presente decreto delegato per organo di vigilanza si intende l'Unità Organizzativa di Medicina e Igiene del Lavoro, Dipartimento di Sanità Pubblica, ai sensi dell'articolo 20 della Legge 18 febbraio 1998 n.31.

Art. 2

(Divieto di esposizione)

1. Ferme restando le disposizioni contenute nelle norme attualmente in vigore, è vietato esporre la lavoratrice gestante ad agenti di cui all'Allegato 2 – punto A.

Art. 3

(Valutazione del rischio espositivo)

1. Nel rispetto dei criteri contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e decreti applicativi, il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi che possono ledere la salute e la sicurezza della lavoratrice e del nascituro, in special modo quelli legati ad una esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici e alle attività lavorative riportate nell'Allegato 1.

2. Resta un obbligo del datore di lavoro l'identificazione delle misure di tutela più appropriate da mettere in atto.

3. Il Datore di Lavoro, in presenza di manodopera femminile, deve integrare il documento di valutazione dei rischi, di cui al comma 2 dell'articolo 6 della Legge 18 febbraio 1998 n.31, con l'analisi e l'identificazione delle mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza e del nascituro.

Art. 4

(Informazione e formazione della lavoratrice)

1. È dovere del datore di lavoro, scegliendo gli strumenti e i mezzi che ritiene più efficaci, informare la lavoratrice e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sui risultati scaturiti dalla valutazione dei rischi, di cui all'articolo 3, e sulle conseguenti strategie di prevenzione e protezione che intende applicare in tal senso.

2. Nel caso in azienda sia presente almeno una mansione a rischio, il datore di lavoro è tenuto ad informare la lavoratrice della necessità di segnalare lo stato di gravidanza non appena ne viene a conoscenza.

3. La lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza.

Art. 5

(Misure di protezione e di prevenzione e ruolo del medico del lavoro e dell'organo di vigilanza)

1. Se, nel documento di valutazione dei rischi, non emergono mansioni a rischio per la gravidanza e l'allattamento, la procedura, prevista nei commi successivi, non ha inizio.

2. Nel caso in cui, dal documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 3, emerge che nell'azienda sono presenti delle mansioni a rischio per la salute e la sicurezza della lavoratrice in stato di gravidanza e del nascituro, il datore di lavoro, avuta comunicazione dalla lavoratrice del proprio stato di gravidanza, deve mettere in atto le misure di tutela necessarie ad evitare l'esposizione ai suddetti rischi, da attivarsi entro 15 giorni, attraverso:

- a) l'applicazione, ai fine dell'eliminazione del rischio, di una modifica temporanea degli aspetti organizzativi inerenti alle condizioni e all'orario di lavoro sulla base di quanto stabilito dal medico del lavoro aziendale;
- b) lo spostamento di mansione, nel caso non sia possibile modificare le condizioni di lavoro, ovvero l'individuazione di una nuova collocazione, all'interno dell'azienda, anche in posizione diversa dal ruolo professionale e qualifica della dipendente interessata, a cui è possibile adibire la lavoratrice gravida, e ne verifica la compatibilità attraverso la valutazione del medico del lavoro aziendale;

c) l'attivazione, attraverso il medico del lavoro aziendale, della pratica di astensione anticipata dal lavoro presso l'organo di vigilanza se le condizioni organizzative impediscono una ricollocazione interna della lavoratrice, per la comprovata non disponibilità di mansioni adeguate.

3. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'organo di vigilanza le valutazioni di cui ai precedenti commi, nonché i provvedimenti, le misure che intende di conseguenza adottare. Ricevuta la predetta comunicazione l'organo di vigilanza verifica e valuta l'appropriatezza e la compatibilità delle misure proposte. L'organo di vigilanza dà comunicazione, al datore di lavoro e alla lavoratrice interessata, dell'esito della valutazione.

4. Avverso ai provvedimenti di cui alle lettere a) e b) del comma 2 è ammesso ricorso, entro 7 giorni dalla comunicazione, all'organo di vigilanza che, dopo gli opportuni accertamenti da attivarsi entro 10 giorni, dispone la conferma, la modifica o la revoca del giudizio e/o della procedura stessa.

5. La nuova collocazione è disposta dall'organo di vigilanza d'intesa con il medico del lavoro aziendale ed ha inizio dal giorno in cui la decisione viene comunicata al datore di lavoro ed alla lavoratrice.

6. L'astensione anticipata dal lavoro, che comunque non può protrarsi oltre il sesto mese di gravidanza, è disposta dall'organo di vigilanza e comunicata al datore di lavoro, alla lavoratrice, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale - Qualità e all'Unità Organizzativa Prestazioni Sanitarie - Previdenza (Ufficio Prestazioni dell'I.S.S.) ed ha decorrenza dal giorno in cui si è disposto l'allontanamento dal lavoro ovvero dal giorno in cui la lavoratrice non presta attività lavorativa.

Art. 6

(Misure di protezione e di prevenzione per le lavoratrici indipendenti e delle libere professioni)

1. La lavoratrice indipendente e la libera professionista, quando il suo stato di gravidanza risulta incompatibile con il lavoro svolto, può rivolgersi direttamente all'organo di vigilanza che è tenuto a valutare i rischi per la gestante e a predisporre l'eventuale pratica autorizzativa di astensione anticipata dal lavoro.

2. L'astensione decorre dal giorno in cui l'organo di vigilanza ha certificato la necessità di allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio e fino al compimento del sesto mese di gestazione e viene comunicata all'interessata, all'Unità Organizzativa di Medicina Legale e Fiscale - Qualità e all'Unità Organizzativa Prestazioni Sanitarie - Previdenza (Ufficio Prestazioni dell'I.S.S.).

Art. 7

(Norme a tutela della lavoratrice in gravidanza e puerperio e in allattamento)

1. Adibire la lavoratrice gestante ad attività diverse da quelle abitualmente svolte non produce alcuna modifica retributiva e normativa.

2. Si riconferma la nullità assoluta del licenziamento per motivi legati alla gravidanza e all'allattamento.

3. Alla lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora la scadenza dello stesso venga a coincidere con il periodo di astensione anticipata, spetta il diritto all'indennità economica per gravidanza e puerperio previste dalle norme vigenti.

Art. 8

(Intervento a sostegno della lavoratrice e del datore di lavoro)

1 L'astensione anticipata dal lavoro prevista dall'articolo 5 del presente decreto dà diritto alla lavoratrice subordinata, per l'intero periodo, al percepimento del 100% della retribuzione contrattuale dovuta.

2. Alla lavoratrice autonoma e alle libere professioniste, per l'intero periodo di astensione anticipata dal lavoro, è erogata una indennità pari al 100% della media mensile dei redditi professionali dichiarati nei tre anni precedenti.
3. I compensi mensili alla lavoratrice subordinata sono anticipati dal datore di lavoro e da questo recuperati mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese di competenza; gli oneri relativi sono imputati alla "Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori dipendenti" dell'I.S.S..
4. Il periodo di astensione anticipata dal lavoro è considerato d'ufficio come coperto di contribuzione ai fini del Fondo Pensioni, a norma dell'articolo 10 della Legge 11 febbraio 1983 n. 15.
5. Gli oneri relativi all'indennità corrisposta alla lavoratrice autonoma o alle libere professioniste sono imputati alla "Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori autonomi" dell'I.S.S. e l'indennità è corrisposta direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo.
6. Il datore di lavoro che, a salvaguardia della sicurezza e della salute della donna in gravidanza, provvede, in base ai disposti dell'articolo 5 di cui sopra, ad una sua ricollocazione temporanea nell'ambito aziendale ha diritto, per tutto il periodo, ad uno sgravio contributivo del 5%.

Art. 9
(Allattamento)

1. La lavoratrice che si trova nel periodo di allattamento, in presenza delle esposizioni a rischio per il neonato di cui all'allegato 2 - punto B, è sottoposta alle stesse misure di tutela previste all'articolo 5 per la lavoratrice gestante.
2. Il datore di lavoro comunica alla lavoratrice in maternità obbligatoria la necessità di segnalare l'avvenuta nascita del figlio con un congruo periodo di anticipo (almeno 20 giorni) rispetto al termine del periodo di astensione obbligatoria post-parto.
3. Quando la lavoratrice in maternità obbligatoria informa dell'avvenuta nascita del figlio, il datore di lavoro deve verificare se la mansione svolta rientra tra quelle a rischio per l'allattamento, seguendo le disposizioni di cui all'articolo 5 del presente decreto.
4. Nel caso l'organo di vigilanza rilasci il provvedimento di astensione dal lavoro, che decorre dal termine del periodo di maternità obbligatoria, ne definisce anche il termine che non può protrarsi oltre a sette mesi dopo il parto.
5. La lavoratrice indipendente e la libera professionista, in presenza, nel periodo di allattamento, delle esposizioni a rischi per il neonato di cui all'allegato 2, deve rivolgersi all'organo di vigilanza che è tenuto a valutare i rischi per la lavoratrice madre e, qualora vengano accertati, a predisporre la pratica autorizzativa di astensione dal lavoro. L'astensione decorre dal giorno in cui l'organo di vigilanza ha disposto l'allontanamento della lavoratrice dalla mansione a rischio e ne definisce il termine che non può protrarsi oltre a sette mesi dopo il parto.
6. Per il periodo di astensione dopo il parto valgono i disposti previsti dall'articolo 8 di cui sopra.

Art. 10

(Modifica secondo comma articolo 1 e primo comma articolo 2 - Legge 29 ottobre 2003 n.137)

1. Le funzioni demandate, ai sensi del secondo comma articolo 1 Legge 29 ottobre 2003 n.137 e del primo comma articolo 2 Legge 29 ottobre 2003 n.137, al Servizio di Sorveglianza Sanitaria sono affidate al medico del lavoro dell'Unità Organizzativa di Medicina e Igiene del Lavoro (organo di vigilanza).

Art. 11
(Sanzioni)

1. Le violazioni di cui al presente decreto delegato danno luogo alle sanzioni di cui al Titolo X – articoli 42 -43 – 44 – 45 – 46 - 47 della Legge 18 febbraio 1998 n.31.

Art. 12
(Aggiornamento elenco fattori di rischio)

1. Gli allegati di cui al presente decreto devono essere aggiornati sulla base degli aggiornamenti scientifici, normativi, nazionali ed internazionali, con apposito decreto delegato.

Art. 13
(Abrogazioni)

1. È abrogato l'articolo 6 del Decreto 17 ottobre 1991 n.126 nonché ogni altra norma in contrasto con il presente decreto.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 11 luglio 2008/1707 d.F.R

I CAPITANI REGGENTI
Rosa Zafferani - Federico Pedini Amati

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Valeria Ciavatta

- ALLEGATO 1

Elenco dei fattori di rischio inerenti ad attività lavorative per le quali è prevista l'astensione anticipata.

Codifica	Gruppo di fattori di rischio	Codifica	Tipologia di fattori di rischio	Note esplicative
01.00	<i>Agenti fisici</i>	01.01	Rumore	
		01.02	Vibrazioni al sistema braccio-mano/generalizzate	Lavori che prevedono l'uso di mezzi di trasporto oppure l'utilizzo di macchine utensili
		01.03	Microclima (esposizione prolungata ad alte o basse temperature)	
		01.04	Radiazioni non ionizzanti: radiofrequenze, laser, ultrasuoni, campi elettromagnetici a bassa frequenza, ecc.	Per quanto riguarda i campi elettromagnetici, le donne in gravidanza non possono essere esposte a livelli superiori a quelli previsti per la popolazione generale (Legge 30 ottobre 2003 n.142)
		01.05	Radiazioni ionizzanti: raggi X, raggi gamma, radioisotopi, ecc.	
02.00	<i>Agenti chimici</i>	02.01	Piombo	
		02.02	Mercurio	
		02.03	Fosforo	
		02.04	Cromo	
		02.05	Nichel	
		02.06	Manganese	
		02.07	Cadmio	
		02.08	Idrocarburi alifatici	
		02.09	Derivati alogenati degli idrocarburi insaturi: cloruro di vinile, dibromoetilene, tricloroetilene, ecc.	
		02.10	Idrocarburi aromatici: stirene, toluene, ecc.	
		02.11	Idrocarburi policiclici aromatici	
		02.12	Policlorobifenili	
		02.13	Ossido di etilene	
		02.14	Glicoleteri	
		02.15	Glicoletilene	
		02.16	Farmaci (antiblastici, gas anestetici, ecc.)	
		02.17	Pesticidi	

		02.18	Ammine alifatiche	
		02.19	Ammine aromatiche	
		02.20	Sostanze etichettate come R 40, R61, R63, R64.	
		02.21	Esposizione ad agenti cancerogeni classificati come R45-R46-R49.	
		02.22	Esposizione ad altri agenti cancerogeni/mutageni/teratogeni non previsti da altre voci	
		02.23	Monossido di carbonio	
		02.24	Agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo	
03.00	Agenti biologici	03.01	Agenti biologici dei gruppi di rischio da 2 a 4 previsti dalla Direttiva 90/679/CEE e successive modifiche	
04.00	Agenti Biomeccanici	04.01	Movimenti ripetitivi a carico degli arti superiori	
		04.02	Movimenti ripetitivi a carico degli arti inferiori	Macchine mosse a pedale con ritmo di movimento frequente
		04.03	Movimenti ripetitivi a carico della colonna vertebrale	
		04.04	Movimentazione manuale di carichi	
		04.05	Posture incongrue	- Postura eretta per più di metà di giornata lavorativa; - postura seduta prolungata; - ecc.
05.00	Organizzazione del lavoro	05.01	Fatica psicofisica ed orari di lavoro	
		05.02	Spostamenti all'interno e all'esterno dell'azienda	
		05.03	Lavoro solitario	
		05.04	Attività che comportano l'utilizzo di videoterminale	- Tempo di esposizione abituale 20 ore settimanali; - Ergonomia della postazione di lavoro;

06.00	Fattori relativi alla sicurezza	06.01	Agenti che comportano il rischio di lesioni al feto e/o rischiano di provocare il	
-------	--	-------	---	--

			distacco di placenta: colpi, ecc.	
		06.02	Attività che comportino l'uso di autoveicoli	
		06.03	Lavoro in quota	
		06.04	Attività su superfici sdruciolevoli, attività su rampe o scale	

- **ALLEGATO 2**

A. Lavoratrici gestanti di cui all'articolo 2.

1. Agenti

a) Agenti fisici

- Lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subaquea.

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 9.

1. 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