

**Circolare del Ministero del lavoro, Direzione Generale Rapporti di Lavoro, 7 luglio 2000  
n. 43**

**“Art. 12 legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni in materia di flessibilità  
dell'astensione obbligatoria nel periodo di gestazione e puerperio della donna  
lavoratrice”**

**7 luglio 2000**

L'art. 12, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entrata in vigore il 28 marzo 2000, ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 - lett. a) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, posticipando un mese dell'astensione prima del parto al periodo successivo al parto.

L'articolo dispone, inoltre, al comma 2, che con successivo decreto interministeriale dovranno essere individuati i lavori per i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà.

Ciò premesso, questo Ministero, di intesa con il Ministero della sanità e con il Dipartimento per gli affari sociali della Presidenza del consiglio dei ministri, ritiene che, nelle more dell'emanazione di detto decreto, il ricorso all'opzione di cui trattasi sia immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- a. assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b. assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispezione del lavoro - ai sensi dell'art. 5 della legge n. 1204/71;
- c. venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d. assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e. assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Le lavoratrici interessate, ai fini del rilascio della prevista certificazione sanitaria, dovranno fornire ogni utile informazione circa le sopradescritte condizioni, esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

Va precisato che l'art. 12 della legge in oggetto non introduce una nuova specifica ipotesi di sorveglianza medica, ma intende tener conto delle situazioni lavorative per le quali la legislazione di salute e sicurezza sul lavoro già richiede una sorveglianza sanitaria.

Pertanto, solo ove ricorra tale ultima fattispecie, la lavoratrice gestante dovrà procurarsi la certificazione del medico competente attestante l'assenza di rischi per lo stato di gestazione in conformità al punto d).

La lavoratrice interessata all'opzione è tenuta a richiedere, comunque, la certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Nell'ipotesi dell'assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, il predetto medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime altresì una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Resta inteso che, ove sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche indichino l'assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere. Non appare superfluo evidenziare, infine, che per "medico specialista" la norma intende il medico ostetrico-ginecologo del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Per quanto attiene al "medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro", questi va identificato con quello nominato dal datore di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nei casi previsti dall'articolo 16 dello stesso decreto legislativo.

Quanto sopra si comunica per norma e conoscenza, anche al fine della più ampia divulgazione ai soggetti preposti all'applicazione della disposizione in argomento.

In particolare, si invitano le Direzioni regionali e provinciali del lavoro in indirizzo a provvedere alla diffusione della presente circolare sul territorio, informandone le associazioni sindacali.

**IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO DELEGATO**  
**(SEN. ORNELLA PILONI)**