

Interdizione delle lavoratrici madri e decorrenza dei provvedimenti

Virginio Villanova Funzionario Direzione provinciale del lavoro di Lodi

Nel caso di patologie legate alla gravidanza l'interdizione decorre dalla data di inizio dell'astensione della lavoratrice; quando sono le condizioni ambientali a giustificare l'interdizione la decorrenza dovrà coincidere con la data del provvedimento

Ribaditi i termini di decorrenza dei provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici madri. Nell'ipotesi delle cd. gravidanze a rischio, la decorrenza del provvedimento prenderà a riferimento la data di inizio dell'astensione dal lavoro. Quando l'impiego della lavoratrice è impedito dai rischi legati all'ambiente di lavoro ci dovrà essere coincidenza tra la data del provvedimento di interdizione e la sua decorrenza.

L'interdizione

per le cd. «gravidanze a rischio»

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con la lettera circolare del 17 aprile 2008, si preoccupa di garantire uniformità di comportamenti nell'adozione dei provvedimenti di interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri, siano essi giustificati da complicità alla gestazione o pregresse patologie legate allo stato di gravidanza (art. 17, lett. a), Dlgs n. 151/2001) o dai rischi legati all'ambiente di lavoro (art. 17, lett. b) e c), Dlgs n. 151/2001).

Per le interdizioni legate esclusivamente allo stato di salute della lavoratrice viene ricordato come la domanda di interdizione, presentata alla Direzione provinciale del lavoro, si intende accolta decorrenza sette giorni dalla data di presentazione.

Il provvedimento decorrerà dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro ai sensi dell'art. 18 del Dpr n. 1026/1976.

Su questo argomento era a suo tempo intervenuto l'interpello prot. n. 25/1/0006584 del 28 novembre 2006, il quale individuava nel primo giorno di assenza dal lavoro, come risultante dal libro paga dell'azienda, sezione presenze, la data da cui far decorrere il provvedimento d'interdizione.

Nel precedente interpello del 1° giugno 2006 il Ministero del lavoro aveva già sostenuto che comunque l'interdizione dal lavoro non può essere disposta per un periodo antecedente alla presentazione della domanda, in considerazione del fatto che il provvedimento deve essere adottato sulla base degli accertamenti svolti dal Servizio sanitario nazionale (art. 17, Dlgs n. 151/2001). Tale posizione si giustifica quando la lavoratrice allega alla domanda il certificato rilasciato da un ginecologo privato. Nella prassi, tuttavia, l'istanza della lavoratrice viene di solito accompagnata da un certificato medico rilasciato da una struttura sanitaria pubblica (Asl, Ospedale, ...) rendendo di fatto superata la necessità da parte dell'ufficio di disporre accertamenti medici da parte del Ssn. Tenuto conto che la situazione innanzi descritta non appare in contrasto con la norma, la scelta degli uffici è di far decorrere comunque l'interdizione dalla data del certificato medico rilasciato da una Struttura sanitaria pubblica anche se questa sia antecedente rispetto alla data di presentazione dell'istanza.

Interdizione per mansioni a rischio

L'interdizione per mansioni o condizioni di lavoro viene disposta dalla Direzione provinciale del Lavoro nel caso in cui l'ambiente di lavoro risulti pregiudizievole per la salute della gestante o del nascituro e vi sia un'impossibilità di trasferire la lavoratrice a mansioni meno faticose o pericolose. L'adozione del provvedimento è subordinata ad una verifica ispettiva che accerti la situazione aziendale, le eventuali fonti di rischio e la possibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni.

L'accertamento ispettivo non è richiesto nell'ipotesi in cui sia il datore stesso ad informare la Direzione provinciale del lavoro fornendo la documentazione che certifica i rischi presenti nell'ambiente di lavoro e l'impossibilità di trasferire la lavoratrice ad altre mansioni.

In entrambi i casi la lettera circolare in commento conclude che l'interdizione deve decorrere dalla

Il testo della lettera circolare del Ministero

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
LETTERA CIRCOLARE 17.4.2008 PROT. 25/SEGR/0005249

Oggetto: Interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 2, del Tu n. 151/2001.

Si riscontra una difformità di comportamento di codeste Direzioni in merito alla emanazione dei provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 2, del Tu n. 151/2001. Al riguardo si ricorda che, come già chiarito con risposte ad interpello prot. n. 25/SEGR/0000097 del 1° giugno 2006 e prot. n. 25/1/0006584 del 28 novembre 2006 (reperibili sul sito intranet di questo Ministero), in caso di interdizione dal lavoro per complicità nella gestazione o pregresse patologie che si teme possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la relativa domanda si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione ed il provvedimento «decorrerà dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro» (art. 18, Dpr n. 1026/1976).

Viceversa, il provvedimento di interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (art. 17, lett. b) e c) Dlgs n. 151/2001) presuppone un accertamento da parte di codeste Direzioni circa l'impossibilità, per il datore di lavoro, di adottare misure volte alla eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice, ferma restando la possibilità di disporre l'astensione, anche prima di tale accertamento, «allorquando il datore di lavoro (...) produca una dichiarazione (...) nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni» (art. 18, comma 8, Dpr n. 1026/1976).

In tal caso si sottolinea comunque che l'interdizione dal lavoro «decorrerà dalla data del provvedimento stesso» (art 18, comma 7, Dpr n. 1026/1976) e che non risulta conforme alla disciplina vigente l'emanazione di un provvedimento che agisca retroattivamente.

data del provvedimento stesso e che non risulta conforme alla disciplina vigente l'emanazione di un provvedimento che agisca retroattivamente.

Il datore è tenuto a procedere alla valutazione speciale dei rischi, se non vi sono stati altri casi in precedenza, nel momento in cui viene a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice.

Come chiarito dagli interPELLI precedenti non può essere il datore di lavoro a disporre l'interdizione della lavoratrice, né tanto meno l'ispettore che si reca in azienda per il sopralluogo senza che venga emanato il prescritto provvedimento. Ci si chiede a questo punto quali siano i compor-

tamenti corretti che il datore deve adottare in attesa del provvedimento della Dpl. Il datore di lavoro troverà la risposta nel documento di valutazione dei rischi nella parte speciale riguardante i rischi specifici riferiti alle gestanti o alle puerpere.

Il datore è tenuto a procedere alla valutazione speciale dei rischi, se non vi sono stati altri casi in precedenza, nel momento in cui viene a conoscenza dello stato di gravidanza della lavoratrice.

In tale documento il datore troverà le misure da adottare in questi casi al fine di tutelare la salute delle lavoratrice e per non incorrere in comportamenti difformi rispetto al dettato normativo.