



Federazione Autonoma Bancari Italiani

Ai
Sindacati Autonomi Bancari
FABI
LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1348 - MB/ab**

ROMA, LI **19 giugno 2013**

OGGETTO:

INTERDIZIONE AL LAVORO DELLE LAVORATRICI MADRI

Si comunica che il Ministero del Lavoro, con nota n. 7553 del 29 aprile 2013, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla disciplina relativa all'interdizione delle lavoratrici madri, così come modificata dalla Legge n. 35 del 4 aprile 2012. L'art. 15 della cit. Legge n. 35, ha modificato l'art. 17 del D. Lgs. n. 151 del 2001 nella parte procedurale in cui ripartisce le competenze tra i soggetti che possono rilasciare le diverse autorizzazioni attribuendo in via esclusiva alle ASL tutta la procedura di interdizione anticipata dal lavoro per "gravi complicanze della gravidanza" (inclusa l'adozione del provvedimento finale di astensione) e lasciando di competenza alle Direzioni territoriali del lavoro le ipotesi già previste dall'art. 17 (commi 2 e 4), ovvero le ipotesi in cui: le condizioni di lavoro o ambientali possano risultare pregiudizievoli per la salute della gestante e del nascituro; la lavoratrice in gravidanza non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione rischi) del citato D. Lgs. 151/2001.

Il Dicastero del Lavoro, con la nota n. 7553 del 29 aprile 2013, chiarisce che l'interdizione dal lavoro della lavoratrice madre, ai sensi dell'art. 17 comma 2 del D. Lgs. n. 151 del 2001, avviene nelle ipotesi in cui:

- l'attività svolta rientri nelle previsioni di cui all'art. 7 commi 1 e 2 del D. Lgs. 151/2001, (il trasporto ed il sollevamento pesi, lavori faticosi, lavori pericolosi ed insalubri a causa di esposizione ad agenti potenzialmente pregiudizievoli all'organismo della madre e conseguente divieto a tali attività per sette mesi dopo il parto; divieto fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro per le prestazioni che comportano nocimento limitatamente all'andamento della gravidanza;
- sia verificata l'impossibilità di spostamento ad altre mansioni.

Il Ministero precisa inoltre che i provvedimenti (ex art. 7 comma 4 del cit. D. Lgs. n. 151 del 2001) in carico all'Ispettorato del lavoro (attuali DTL) – consistenti nell'ordinare lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni quando "condizioni ambientali" pur non rientranti nei precedenti commi determinino una situazione altrettanto pregiudizievole per la salute – devono essere adottati considerando non

solo le mansioni svolte, ma, in senso più ampio, valutando le caratteristiche del contesto ambientale in cui ha luogo la prestazione lavorativa e lo stato di salute della lavoratrice, così come precisato alla lettera b) e c) comma 2 dell'art. 17 del D. Lgs. n. 151 del 2001.

Con riferimento agli aspetti temporali del provvedimento interdittivo, il Ministero precisa che lo stesso opera per il periodo fino all'astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 ovvero per il periodo di cui all'art. 7, comma 6, (sette mesi dopo il parto) del cit. D. Lgs. n. 151/2001.

Il Dicastero specifica che, al di fuori dei casi di cui all'art. 7 commi 1 e 2, le condizioni che legittimano l'emanazione del provvedimento di interdizione "sono riconducibili anche a condizione di rischio evidenziate dal datore di lavoro nell'ambito della valutazione del rischio", ai sensi dell'art. 11 del cit. D. Lgs. n. 151/2001. La norma in questione, infatti, impone al datore di lavoro, a fronte di uno specifico rischio riscontrato, di "indicare anche le misure per l'eliminazione del suddetto ovvero l'impossibilità di adottarle".

Al riguardo il Ministero, richiamando quanto già indicato nella circolare n. 3328 del 16 dicembre 2002, ribadisce come la specifica valutazione rivolta alla tutela della salute delle lavoratrici "debba avvenire contestualmente alla valutazione dei rischi generali": ciò al fine di individuare e valutare con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di adottare misure compatibili (in primis lo spostamento ad altre mansioni).

Ciò significa che, al di là dei casi richiamati, la valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, costituisce presupposto per l'emanazione del provvedimento di interdizione.

In coerenza con la ratio sottesa alla normativa generale di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008), viene chiarito come, nell'esaminare le situazioni di rischio individuate dal datore di lavoro e le misure adottate, non appaia "assolutamente opportuno" che l'organo ispettivo entri nel merito della valutazione del rischio condotta dal datore di lavoro.

In casi del tutto eccezionali, in cui il DVR presenti "vistose contraddittorietà, assoluta carenza di adeguati criteri valutativi e assoluta genericità delle risultanze della valutazione", si potrà interessare la competente azienda sanitaria locale per una verifica ispettiva in merito all'adeguatezza del Documento di Valutazione dei Rischi. Indipendentemente da tale evenienza l'ufficio provvederà a rilasciare il richiesto provvedimento interdittivo.

Nella medesima ottica di evitare che l'intervento dell'organo ispettivo possa ingiustificatamente modificare l'assetto organizzativo dell'azienda, il Ministero afferma come la valutazione circa la fattibilità dello spostamento costituisca potere "esclusivo" del datore di lavoro, sul presupposto che questi è "l'unico in grado di conoscere (...) l'effettiva organizzazione aziendale".

La norma, pertanto, attribuisce agli uffici territoriali ispettivi una mera "facoltà", e non un obbligo, di procedere a successivi accertamenti e provvedimenti.

Trattandosi di facoltà, l'accertamento eventualmente disposto dovrà essere motivato dalla esigenza di verificare la veridicità di quanto asserito dal datore di lavoro, con la conseguenza che le misure indicate (mutamento di mansioni o adibizione a mansioni diverse) debbono essere tali da assicurare l'efficienza dell'organizzazione aziendale e non compromettano le finalità economiche dell'impresa.

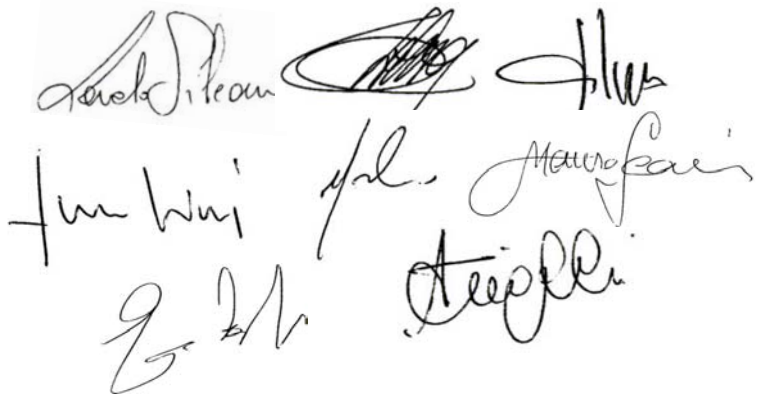
Il Ministero individua, infine, possibili condizioni di diniego del provvedimento interdittivo, di cui deve essere data motivazione, in caso di:

- mancanza di condizioni di rischio per la salute della lavoratrice in ragione del periodo tutelato (gestazione, o sette mesi dopo il parto);
- possibilità di spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

Il Dipartimento Contrattualistica è a disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE



Handwritten signatures of the National Secretariat members, including names like "Serafino", "Maurizio", "G. M.", and "Stefano".