



Roma, 28 novembre 2006

## Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

All' **INPS**

*Direzione centrale per le prestazioni a sostegno  
del reddito*

*Via Ciriaco De Mita n. 21*

*Roma*

*Prot. n. 25/I/0006584*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - Interpello in materia di interdizione dal lavoro ai sensi dell'art. 17, comma 2, del T.U. n. 151/2001.

La Direzione centrale per le prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere della scrivente Direzione generale in merito all'ammissibilità di un provvedimento di estensione del congedo per maternità ai sensi della normativa in oggetto, che disponga l'interdizione solo parziale dall'attività lavorativa.

La stessa Direzione INPS, inoltre, chiede precisazioni in merito alla decorrenza del provvedimento di interdizione dal lavoro rispetto alla data di presentazione della domanda.

In proposito occorre operare alcune distinzioni, fra il caso di allontanamento dal lavoro per rischi connessi alla gestazione ed il caso di allontanamento per rischi connessi all'attività lavorativa ed in entrambi i casi occorre soffermarsi sull'ipotesi particolare, ma oggi sempre più diffusa, delle lavoratrici madri impiegate con contratto a tempo parziale presso più datori di lavoro.

*1) Interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o pregresse patologie (art. 17, lett. a)*

Nel caso di interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o pregresse patologie, che si teme possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, il presupposto del provvedimento consiste in uno stato di salute che non può consentire la prosecuzione dell'attività, per cui non si ritiene configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere solo parziale.

Qualora la lavoratrice sia contemporaneamente impiegata con contratto part-time presso più datori di lavoro dovrà essere adottato un provvedimento di interdizione per ciascuno dei rapporti di lavoro instaurati.

Per espressa previsione normativa, la domanda si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione ed il provvedimento “*decorrerà dalla data d’inizio dell’astensione dal lavoro*” (art. 18, D.P.R. n. 1026/1976).

In proposito, superando l’orientamento precedentemente espresso con parere prot. n. 5/28577 del 21 aprile 1975, **si ritiene che la data d’inizio dell’astensione al lavoro debba farsi coincidere con il primo giorno di assenza**, risultante dal registro delle presenze tenuto dal datore di lavoro, giustificata dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice.

Tale soluzione appare la più aderente alla lettera della norma ed anche allo spirito della legge, poiché evita che possa determinarsi un periodo di assenza ingiustificata intercorrente fra il primo giorno di allontanamento dal lavoro imposto dal medico e la data di presentazione dell’istanza alla Direzione provinciale del lavoro.

In merito alle problematiche che potrebbero derivarne sul piano operativo, si ritiene opportuno fornire le seguenti ulteriori precisazioni.

La data di effettivo inizio dell’assenza dal lavoro potrà essere semplicemente dichiarata dalla lavoratrice, senza necessità di produrre ulteriore documentazione, salva la possibilità di rettificare eventuali inesattezze, dovute ad errore scusabile, sulla base delle registrazioni aziendali.

In ogni caso, naturalmente, l’inizio dell’astensione dal lavoro non potrà risalire ad una data antecedente al rilascio del certificato medico allegato alla domanda.

Decorsi i sette giorni di legge, la domanda si considera comunque accolta dalla data di inizio dell’astensione dal lavoro, indicata dalla lavoratrice, fino al termine indicato nel certificato medico o nel successivo provvedimento della Direzione provinciale del lavoro.

Esiste, tuttavia, un limite invalicabile alla possibilità di disporre l’interdizione dal lavoro per un periodo antecedente alla domanda, in quanto l’interdizione dal lavoro deve essere comunque adottata sulla base degli accertamenti svolti dal Servizio Sanitario Nazionale, come prevede il citato articolo 17, e pertanto le domande corredate dalla certificazione medica di un ginecologo privato devono essere presentate in tempo utile, fintanto che perdurino le complicanze nella gestazione, per consentire il successivo accertamento da parte del medico pubblico.

## 2) *Interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio (art. 17, lett. b, c)*

Qualora il rischio per la salute della gestante o del nascituro derivi dalle mansioni svolte o dalle condizioni di lavoro, il Testo Unico impone in primo luogo al datore di lavoro di attivarsi per individuare, nell’ambito della valutazione dei rischi, le lavorazioni che possano risultare pregiudizievoli per le lavoratrici madri (art. 11) e di conseguenza modificarne temporaneamente le condizioni di lavoro o l’orario di lavoro o le mansioni, adibendole se necessario anche a mansioni

inferiori, con conservazione della retribuzione precedente, affinché non siano esposte a rischio (art. 7 e 12).

Soltanto qualora non sia materialmente possibile reperire altre mansioni confacenti, il datore di lavoro ne dà comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro, che può disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice madre ai sensi del citato articolo 17.

Il provvedimento, che anche in questo caso deve essere adottato nel termine di sette giorni, presuppone l'effettivo accertamento della impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni confacenti, che costituisce condizione essenziale per l'inizio dell'astensione dal lavoro, la quale pertanto *“decorrerà dalla data del provvedimento stesso”* (art. 18, comma 7, D.P.R. n. 1026/1976).

Considerato che oggi l'accertamento viene svolto dal Servizio Sanitario Nazionale e non più soltanto dal personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro, si precisa che l'efficacia dell'interdizione dal lavoro decorrerà dalla data del primo provvedimento portato a conoscenza del datore di lavoro, anche qualora sia stato adottato dal Servizio Sanitario Nazionale.

Al fine di consentire il rispetto del termine di legge, per la reciproca trasmissione delle richieste e dei provvedimenti fra i due uffici coinvolti, si raccomanda di utilizzare i più veloci mezzi di comunicazione a disposizione degli uffici ed in particolare i mezzi di comunicazione telematica.

Le considerazioni fin qui svolte portano anche a ritenere inammissibile un provvedimento di interdizione dal lavoro a rischio solo parziale, in quanto a rigore la norma prevede l'interdizione dal lavoro solo qualora sia accertata l'impossibilità di reperire altre mansioni confacenti e non richiede l'esatta equivalenza delle nuove mansioni, addossando di fatto al datore di lavoro l'onere di garantire comunque alla lavoratrice l'intera retribuzione, anche qualora le nuove mansioni fossero inferiori o meno impegnative delle precedenti in termini di durata dell'orario di lavoro.

Tale interpretazione rigorosamente letterale, tuttavia, va temperata con il principio generale di correttezza reciproca fra le parti contraenti, a norma dell'art. 1175 c.c., che porta a ritenere inesigibile da parte del datore di lavoro una prestazione lavorativa tanto ridotta da diventare inutilmente gravosa per la lavoratrice, costretta ad affrontare il disagio di recarsi sul posto di lavoro, per restare oziosa o rendere una prestazione lavorativa di minima utilità per il datore di lavoro.

Si ritiene pertanto che il presupposto dell'impossibilità non vada intesa in senso assoluto, ma relativo, potendo quindi essere adottato il provvedimento di interdizione dal lavoro **non solo quando non sussista in assoluto alcuna mansione alternativa cui spostare la lavoratrice, ma anche quando la mansione alternativa astrattamente reperibile, risulti in concreto così poco impegnativa**, ad esempio per il fatto di essere già svolta da altri dipendenti, da potersi considerare effettivamente inesigibile.

Un riferimento normativo, in questo senso, può rinvenirsi nella lettera g) dell'elenco dei lavori vietati durante la gravidanza ai sensi dell' articolo 7, riportato nell'allegato A, del Testo Unico n. 151/2001, ove si prevede l'interdizione dal lavoro qualora le mansioni svolte comportino la stazione eretta per oltre metà dell'orario di lavoro.

In tale ipotesi, per quanto fosse astrattamente possibile una semplice riduzione dell'attività lavorativa, con conservazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, la legge ha sancito l'inesigibilità di una riduzione superiore alla metà del normale orario di lavoro, che sarebbe risultata eccessivamente onerosa per il datore di lavoro e gravosa per la lavoratrice.

Da ultimo, si vuole sottolineare che l'inammissibilità di un provvedimento di interdizione parziale, per una parte soltanto dell'orario di lavoro, non preclude la possibilità di adottare distinti provvedimenti nel caso in cui la lavoratrice madre sia impiegata presso più datori di lavoro con contratto part-time, qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni svolte e sulla possibilità di reperire altre mansioni confacenti porti ad esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

AM