

**INTERDIZIONE DAL LAVORO DELLE MADRI NEL PERIODO SUCCESSIVO AL PARTO -  
CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

Al fine di uniformare l'attività dei propri uffici territoriali nell'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle madri in periodo successivo al parto (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 23/2006 e supplemento n. 1 al n. 12/2001), con la nota 2/4/2021 n. 553, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito i seguenti chiarimenti.

**Divieto di adibizione delle lavoratrici madri al trasporto e al sollevamento pesi**

Le disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001<sup>(\*)</sup> sono finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di protezione in relazione alle condizioni di lavoro e alle mansioni svolte o attraverso l'astensione dal lavoro.

Nello specifico, l'art. 7 comma 1 dispone il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B del decreto, mentre il comma 6 abilita gli organi di vigilanza ad autorizzare l'interdizione dal lavoro laddove non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni. Infine, l'art. 17, comma 2, abilita gli Ispettorati del lavoro ad autorizzare l'interdizione dal lavoro, tra gli altri, per i seguenti motivi: "(...) b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino".

**Ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela, nei termini alternativi sopra richiamati, si ritiene sufficiente la mera constatazione della adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, a prescindere dalla valutazione del rischio inerente all'interno del Documento di valutazione dei rischi (DVR).**

In tal senso propende sia l'interpretazione della giurisprudenza di merito (cfr. ordinanza Tribunale di Perugia del 20 novembre 2020), sia le pregresse indicazioni del ministero del Lavoro (interpello n. 28/2008 e nota prot. n. 37/0007553 del 29 aprile 2013).

Nello specifico l'interpello n. 28/2008 ha chiarito che *"ai sensi del primo comma dell'art. 7 del menzionato D.Lgs. n. 151/2001 vige il divieto generalizzato di adibire le suddette lavoratrici al trasporto ed al sollevamento pesi, (...) ed inoltre la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale svolta dagli organi di vigilanza "può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare (...)".* La nota prot. n. 37/0007553 del 29 aprile 2013 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha inoltre precisato come *"la valutazione del rischio fatta dal datore di lavoro costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'articolo 7, commi 1 e 2"*.

Ne consegue che, anche qualora il rischio attinente al sollevamento dei pesi non sia stato espressamente valutato nel DVR, l'adibizione a tali mansioni costituirebbe comunque

condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela della lavoratrice con la conseguente emanazione del provvedimento di interdizione da parte dell'amministrazione competente, ferma restando una valutazione circa l'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

Tale conclusione, peraltro, è coerente con l'orientamento della giurisprudenza che, nelle ipotesi sopra richiamate e in presenza dei presupposti fissati dalla legge, qualifica la posizione giuridica vantata dalla lavoratrice in termini di **diritto soggettivo**, non riscontrandosi significativi margini di valutazione neanche in termini di discrezionalità tecnica in ordine alla verifica delle effettive condizioni di lavoro della lavoratrice.

**Termine finale da indicare nel provvedimento di interdizione post partum nelle ipotesi di parto prematuro**

L'art. 16, comma 1 lett. d), del d.lgs. n. 151/2001, in riferimento alle ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, prevede che i giorni allo stesso antecedenti non goduti a titolo di astensione obbligatoria si aggiungano al periodo di congedo obbligatorio di maternità da fruire dopo il parto.

Analogo principio trova applicazione nelle ipotesi di interdizione fino al settimo mese dopo il parto e pertanto i giorni di congedo obbligatorio ante partum non fruiti si aggiungono al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto.

A tale riguardo si rinvia a quanto affermato dall'INPS con la circolare n. 69/2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2016), laddove si precisa che *“nei casi di parto fortemente prematuro, qualora la lavoratrice abbia un provvedimento di interdizione prorogata dal lavoro per incompatibilità con le mansioni ai sensi degli artt. 6 e 7 del T.U., si aggiungono al termine del periodo di interdizione prorogata tutti i giorni compresi tra la data del parto e la data presunta del parto”*.

Ne deriva che il provvedimento di interdizione adottato dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) dovrà indicare la data effettiva del parto e dalla stessa far decorrere i sette mesi di interdizione post partum, aggiungendovi i giorni non goduti a causa del parto prematuro e avendo cura di richiamare in proposito la circolare INPS sopra riportata.

**Emanazione di provvedimento di interdizione a seguito di pronuncia giurisdizionale dichiarativa del diritto e necessità di specifica istanza all'Istituto previdenziale per l'erogazione della indennità sostitutiva**

Sul piano procedimentale si precisa che, pur in presenza di sentenza dichiarativa circa la sussistenza del diritto all'astensione, sia in ogni caso necessaria l'emanazione da parte dell'ITL del relativo provvedimento amministrativo di interdizione.

Per quanto attiene, invece, alla richiesta nei confronti dell'Istituto previdenziale per l'erogazione dell'indennità sostitutiva, occorre che la lavoratrice inoltri sempre un'apposita istanza all'INPS (cfr. art. 1, d.l. n. 663/1969, convertito in legge n. 33/1980): ciò in quanto la

sentenza dichiarativa del diritto non sostituisce l'atto provvedimento della Pubblica Amministrazione, inteso quale presupposto necessario per l'erogazione della relativa indennità.

**(\*) Artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001**

**Art. 6 - Tutela della sicurezza e della salute**

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

3. Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale, previste dal decreto del Ministro della sanità di cui all'articolo 1, comma 5, lettera a), del decreto legislativo 29 aprile 1998, n. 124, purché prescritte secondo le modalità ivi indicate.

**Art. 7 - Lavori vietati**

1. È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto.

4. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 è punita con l'arresto fino a sei mesi.

**Art. 17 - Estensione del divieto**

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.