



Associazione  
Italiana  
Vigilanza

Roma, 6 Giugno 2006

CIRCOLARE N. 3/2006

Prot. 3/2006  
Sez. II/1

**AGLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

Si allega articolo pubblicato da Guida al Lavoro IL SOLE 24 ORE DEL 5 Giugno 2006 relativa all' INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER MANSIONE INCOMPATIBILE.

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale  
Nota 01/06/2006

Cordiali saluti.

p. la Commissione Sindacale  
Cosimo Giuseppe Racco



Aderente alla CONFINDUSTRIA



## INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER MANSIONE INCOMPATIBILE

Fonte: Ministero del lavoro e della previdenza sociale Nota  
01/06/2006

*Oggetto: art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dall'API di Bologna in materia di interdizione dal lavoro delle lavoratrici madri nei casi previsti dall'art. 17, comma 2 lett. b) e c), del D.Lgs. 151/2001.*

L'Associazione Piccole e Medie Industrie (API) della provincia di Bologna ha segnalato la mancanza di uniformità operativa, tra alcune Direzioni provinciali del lavoro, in materia di decorrenza dei provvedimenti di interdizione dal lavoro nei casi di cui all'articolo 17, comma 2 lett. b) e c), D.Lgs. n. 151/2001 in particolare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro provveda ad una "sospensione cautelativa" dal lavoro della lavoratrice in stato di gravidanza in mancanza di altre mansioni compatibili con detto stato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Come noto, a norma dell'articolo 87 del D.Lgs. n. 151/2001, sino all'entrata in vigore di nuove disposizioni regolamentari del T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, si applicano le disposizioni del D.P.R. n. 1026/1976, salvo quanto stabilito dall'articolo 86 dello stesso D.Lgs. n. 151/2001.

Occorre allora richiamare quanto previsto dall'articolo 18, commi 7 e 8, del predetto D.P.R., i quali stabiliscono che "per i casi d'astensione dal lavoro indicati alle lett. b) e c) dell'art. 5 della legge, qualora sia la lavoratrice, o il datore di lavoro, a presentare l'istanza ai sensi del settimo comma dell'art. 30 della legge, il provvedimento dell'ispettorato del lavoro deve anch'esso essere adottato entro il termine di cui al secondo comma del presente articolo [7 giorni dalla ricezione della relativa documentazione]. L'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro, che decorrerà dalla data del provvedimento stesso.

Ferma restando la facoltà di successivi accertamenti, l'ispettorato del lavoro può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorquando il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, secondo la richiamata lett. c) dell'art. 5 della legge, produca una dichiarazione di quest'ultimo nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni".

Da quanto riportato è dunque possibile evidenziare i seguenti principi:

- l'emanazione del provvedimento è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro, che decorrerà pertanto dalla data del provvedimento stesso;
- il provvedimento deve comunque essere adottato entro il termine di sette giorni dalla ricezione della documentazione completa;
- la DPL può disporre immediatamente l'astensione dal lavoro allorquando il datore di lavoro, anche tramite la lavoratrice, produca una dichiarazione nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti l'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni.

Alla luce di tali principi, va dunque chiarito che la comunicazione immediata della impossibilità di spostamento ad altre mansioni della lavoratrice, trasmessa dal datore di lavoro al Servizio Ispezione della Direzione provinciale del lavoro, rende possibile l'emanazione del provvedimento entro il termine previsto dalla disciplina richiamata.

Viceversa, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non provveda a modificare le condizioni di lavoro o a spostare la lavoratrice ad altre mansioni, ovvero a trasmettere la dichiarazione relativa alla impossibilità di effettuare tale spostamento (presupposto per il rilascio immediato del provvedimento di interdizione), certamente non appare conforme alla disciplina vigente l'emanazione di un provvedimento che agisca retroattivamente.

Si sottolinea ancora che il datore di lavoro non può disporre autonomamente l'interdizione della lavoratrice, in quanto l'emanazione del provvedimento, come detto, è condizione essenziale per l'astensione dal lavoro.