

Roma, 8 agosto 2008



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro
Via Cristoforo Colombo n. 456
00145 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/I/0011164

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – proroga dell'astensione obbligatoria in caso di lavoratrice addetta ad attività di trasporto e sollevamento pesi.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello in materia di astensione dal lavoro della lavoratrice madre impegnata in attività di trasporto e sollevamento pesi. Nello specifico si chiede cosa debba intendersi per “*attività di trasporto e sollevamento pesi*” al fine della proroga dell'astensione obbligatoria e se, autonomamente, la Direzione provinciale del lavoro possa negare detta proroga senza tener conto della valutazione dei rischi già prevista dal D.Lgs. n. 626/1994 e senza il parere della locale ASL.

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

Il Capo II del D.Lgs. n. 151/2001, oltre a regolare la materia della tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice madre fino al compimento del settimo mese di età del figlio, estende tale tutela individuando gli obblighi datoriali già previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 in materia di prevenzione della sicurezza della lavoratrice madre.

Ai sensi del primo comma dell'art. 7 del menzionato D.Lgs. vige il divieto generalizzato di adibire le suddette lavoratrici “*al trasporto ed al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi faticosi ed insalubri*”, intendendo per quest'ultimi quelli indicati dall'art. 5 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026. Tale ultima norma precisa che “*il divieto di cui all'art. 7, primo comma, si intende riferito al trasporto sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa*”.

Tali attività rientrano tra quelle già contemplate dal titolo V del D.Lgs. n. 626/1994 e dal relativo allegato 6 (ora artt. 167-169 D.Lgs. n. 81/2008) e si ritengono vietate in quanto comportano rischi, tra l'altro, di lesioni dorso lombari a carico del lavoratore.

Secondo le linee direttrici fornite dall'Unione Europea, la lavoratrice madre, durante il periodo che intercorre tra la gravidanza ed i sette mesi di età del figlio, è maggiormente soggetta ad affaticamento psico-fisico e, pertanto, non va adibita al trasporto e sollevamento dei pesi quando tale attività viene valutata come pregiudizievole per la sua salute. Tra l'altro la vigente normativa italiana in tema di sicurezza sul lavoro impone al datore di lavoro di affidare compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi, in rapporto alla loro salute e alla loro sicurezza (art. 18, comma 1 lett. c), D.Lgs. n. 81/2008).

In assenza di più precise indicazioni normative, in base a quanto proposto dalle *“Linee guida delle Regioni per l'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994”*, per effettuare la valutazione suddetta è possibile, peraltro, fare riferimento al metodo proposto dal Niosh (National Institute of Occupational Safety and Health) ed adattato alla normativa italiana, che si avvale della rilevazione di vari parametri ergonomici che consentono l'individuazione di un indice di rischio specifico per il lavoratore coinvolto nella movimentazione di pesi che, se oltrepassato, rende pregiudizievole l'attività svolta.

Pertanto, nei casi in cui il datore di lavoro valuti la sussistenza di rischi per la salute e la sicurezza della lavoratrice madre addetta ad attività di trasporto e sollevamento pesi e non possa destinarla ad altre mansioni, ai sensi degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001, il S.I.L. competente per territorio potrà disporre l'interdizione dal lavoro della lavoratrice madre.

Come già chiarito con circolare ministeriale n. 28/1998 l'intervento del Servizio Ispezione Lavoro risponde ad un'esigenza di tutela della lavoratrice madre attraverso valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale, che il suddetto SIL svolge direttamente. Resta inteso che ove un accertamento medico risultasse necessario, l'Ispettorato del lavoro potrà rivolgersi ai servizi delle aziende sanitarie.

La verifica di tale ipotesi, al fine della proroga dell'astensione, può prescindere dal documento di valutazione dei rischi che comunque l'ispettore ha facoltà di esaminare mentre, nei casi in cui il SIL necessita di una valutazione sanitaria, questa costituirà uno dei fondamenti su cui concedere l'astensione, insieme alla verifica della circostanza che la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)