

1204/1971 nella misura di quattro ore al giorno (e non solo due ore come pacificamente spettante) e non anche per ricevere la prestazione economica relativa alle ulteriori due ore oggetto di contestazione, riservandosi di far valere il diritto all'indennità nel giudizio di merito.

Così limitata, la domanda è stata accolta dal Pretore, che correttamente ha fatto notare che un giudizio ordinario, per quanto rapido, sarebbe stato comunque successivo al periodo di astensione facoltativa richiesto. Il problema era dunque, non di sussistenza dei requisiti del procedimento d'urgenza, ma solo di merito.

Ma proprio nel merito il Pretore afferma giustamente che la norma, nel prevedere il riposo facoltativo per il bambino, non precisa e lascia una voluta indeterminazione che permette di interpretare la norma stessa in modo da adeguarla ai singoli casi. In altre parole il solito problema dell'uso del singolare e del plurale va risolto secondo una

interpretazione complessiva: nella specie l'uso del singolare permette proprio l'adeguamento alle singole specificità.

Il Pretore rileva ancora come questi riposi *post partum* siano finalizzati ora non più tanto all'allattamento, come forse era nelle intenzioni originarie, quanto soprattutto alla assistenza del bambino, favorendo in particolare un rapporto affettivo che non può non esistere nei confronti di ogni figlio, con un impegno anche materiale che si moltiplica. Si finisce così per applicare il principio di parità, per cui è necessario che un trattamento sia differenziato a seconda delle diversità.

La pronunzia è quindi importante ed è conforme a una pronunzia del TAR Bologna, commentata con ampi richiami, cui si rinvia, di Chiari B., *Doppi riposi giornalieri per parto gemellare*, in *Lav. Giur.*, 1998, 4, 289.

Michele Miscione

occupate nei servizi sanitari senza prestazioni di carattere meramente manuale, nonché a tutti i casi in cui l'interesse «nazionale» richiede una prestazione di lavoro notturno «per circostanze particolarmente gravi»; inoltre, l'ordinanza del 16 gennaio 1982, n. 8231, consente deroghe al lavoro notturno femminile, tra le 22 e le 7, sulla base di accordi aziendali o, in mancanza, di apposite autorizzazioni dell'ispettorato del lavoro.

Quanto riferito rende evidente che abbastanza simile è il sistema vigente in Italia, tanto da giustificare l'intervento adesivo del Governo Italiano.

Non può pertanto dubitarsi circa la materiale identità della questione pregiudiziale decisa dalla Corte di Giustizia, specie se si considera che il sistema di deroghe al divieto di lavoro notturno prevista dall'ordinamento francese è assai più esteso e soprattutto duttile rispetto alla normativa italiana. Infatti, ai sensi dell'art. 5 della l. 9 dicembre 1977, n. 903, nelle aziende manifatturiere anche artigianali, a parte l'inapplicabilità del divieto alle donne che svolgono mansioni direttive ed a quelle addette ai servizi sanitari aziendali, la deroga è ammessa soltanto mediante contrattazione collettiva, sicché, in mancanza di accordo, per nessuna esigenza aziendale è consentito il lavoro notturno femminile, non essendo previsto che la mancata adesione dell'organizzazione sindacale possa essere superata dall'intervento di un organo pubblico.

La disapplicazione dell'art. 5 l. n. 903 del 1977, recante il divieto di lavoro notturno femminile, non consente di dubitare della legittimità costituzionale del sistema normativo che ne risulta, perché non è vero affatto che l'applicazione della Direttiva introduce una «liberalizzazione» che contrasta con l'art. 37 Cost., norma che, nella lettura della Corte Costituzionale, fa assumere valore prioritario e condizionante la regolamentazione del lavoro femminile alle esigenze connesse allo svolgimento della essenziale funzione familiare della donna ed alla protezione della madre del bambino (cfr. Corte Cost., 24 luglio 1986, n. 210; Id. 1° luglio

1987, n. 246; Id. 6 luglio 1989, n. 376; Id. 6 febbraio 1991 n. 57), esigenze che, secondo l'art. 1 lett. e) della l. 10 aprile 1991, n. 125, meritano di essere valutate anche al fine di diversificare l'organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Infatti, a parte la tutela assoluta della gravidanza e della maternità che resta inalterata, alla rimozione del divieto generale ed astratto per le lavoratrici addette alle aziende manifatturiere consegue l'applicazione del regime giuridico generale che è già in atto per tutti gli altri settori lavorativi e che non significa assenza di regole e di limitazioni ai poteri organizzativi del datore di lavoro. Prescindendo dall'importante ruolo di una vera contrattazione collettiva, le norme e i principi della Costituzione e della legge ordinaria (il già menzionato art. 1 della l. n. 125 del 1991) tutelano direttamente la condizione della donna lavoratrice, limitando, ai sensi dell'art. 41 Cost., i poteri organizzativi del datore di lavoro (cfr. i principi enunciati dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 103 del 1989). (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

24 agosto 1995, n. 8971 — Pres. Micali —
Est. Filadoro — P.M. Di Salvo (concl.
conf.) — l.n.p.s. c. Luppi.

Gravidanza e puerperio - Indennità di maternità
- Interdizione dal lavoro ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204 per gravi complicanze della gestazione disposta dall'ispettorato del lavoro - Lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato - Mancato inizio dell'attività lavorativa per coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata dal lavoro - Spettanza.

Lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto di lavoro a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria post-partum (ai sensi degli artt. 4 e 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204) e la stessa ha diritto a ricevere l'in-

dennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata la prestazione lavorativa per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto di lavoro con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro () (1).*

Fatto. — Con ricorso al Pretore di Ferrara, Serenella Luppi, premesso che era stata avviata al lavoro tramite l'U.p.l.m.o., sezione di Codigoro ed assunta come manovale presso la s.p.a. Massalombarda — Colombani per un periodo determinato (dal 16 luglio al 9 settembre del 1990), che dalla data di inizio del rapporto era stata autorizzata dall'ispettorato del lavoro ad assentarsi dal lavoro per complicità della gestazione ai sensi dell'art. 5 della l. n. 1204 del 1971, fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 4 della stessa legge; che, data anche la brevità del periodo contrattuale di lavoro, non vi era stato tempo perché la lavoratrice potesse prestare la propria attività lavorativa; che l'I.n.p.s. aveva rifiutato proprio per questa ragione di corrispondere la indennità economica di maternità, nonostante il rapporto di lavoro a termine risultasse regolar-

mente annotato dal datore di lavoro sul libretto di lavoro, chiedeva la condanna dell'Istituto al pagamento dell'indennità di cui all'art. 15 della l. n. 1204 del 1971.

L'Istituto si costituiva in giudizio, contestando la pretesa attrice.

Il Pretore accoglieva la domanda, compensando tuttavia le spese di lite.

La sentenza veniva impugnata da entrambe le parti; l'I.n.p.s. riproponeva gli argomenti di diritto già esposti in primo grado, la Luppi proponeva appello incidentale in punto spese.

Con sentenza 13 gennaio-6 febbraio 1993, il Tribunale di Ferrara respingeva l'appello proposto dall'Istituto. In parziale accoglimento dell'appello incidentale della Luppi, condannava l'I.n.p.s. a rifondere metà delle spese del processo di primo grado, condannandolo anche al pagamento di metà delle spese del secondo grado.

Osservava il Collegio giudicante che presupposto necessario e sufficiente, per l'insorgenza dell'obbligo di pagamento dell'indennità di maternità a carico dell'I.n.p.s., è la sola costituzione di un valido rapporto di lavoro, essendo del tutto irrilevante la circostanza che la ricorrente —

(*) Massima redatta in questa Rivista.

(1) Nel pronunciarsi su una peculiare fattispecie, la S.C. riconosce il diritto all'indennità di maternità alla lavoratrice anche nell'ipotesi in cui, a causa di una anticipata astensione obbligatoria dal lavoro (disposta dal competente ispettorato del lavoro per gravi complicità nella gestazione ex art. 5 l. 30 dicembre 1971, n. 1204), venga di fatto ad essere impedita ab initio l'esplorazione della prestazione lavorativa, pur essendosi il rapporto di lavoro a tempo determinato formalmente già perfezionato.

La Cassazione, nel rilevare come nel testo della menzionata legge (ispirata al principio generale di tutela della lavoratrice-madre nel suo stato di gestante, partorienti o puerpera), manchi qualsiasi elemento dal quale si possa desumere - al fine del riconoscimento dell'indennità di maternità (nel caso di astensione obbligatoria pari all'80% della retribuzione: v. art. 15, 1° comma, l. n. 1204 del 1971) - la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, e come, inoltre, la corresponsione della indennità in questione non sia subordinata "a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa" (art. 15, 3° comma, legge cit.), perviene tuttavia alla menzionata conclusione, argomentando - tra l'altro - che la tutela costituzionale (art. 37, 1° comma, Cost.) apprestata a favore della

donna lavoratrice si estende anche alle sue necessità di carattere economico.

Come già osservato in nota a Cass., 16 aprile 1991, n. 4064 (in questa Rivista, 1991, 137) - relativa ad un caso analogo a quello ora deciso dalla S.C. - il principio enunciato suscita perplessità in quanto vanifica la ragione stessa per cui il datore di lavoro ha provveduto ad un'assunzione a tempo determinato: la necessità temporale di coprire un posto vacante. Con la conseguenza che il datore di lavoro - trovando applicazione un siffatto principio - non solo non soddisfa la suddetta esigenza, ma si trova anche gravato da un ulteriore onere economico, il che è un assurdo non solo sul piano dei costi aziendali, ma anche sotto il profilo logico-giuridico e, quindi, induce a fondati dubbi di incostituzionalità del principio stesso per irragionevolezza.

Quanto statuito ora dalla S.C. deve poi far riflettere, in quanto, proprio alla luce del principio di parità di trattamento tra uomini e donne di cui all'art. 2, n. 3, della Direttiva del Consiglio C.e.e. 9 febbraio 1986, n. 76/207, la Corte di giustizia (v. sent. 8 novembre 1990, in causa 179/88, in questa Rivista, 1991, 188) ha ritenuto che non viola il suddetto principio il licenziamento per assenze dovute a malattia causata dalla gravidanza o dal parto, sia pure nel caso specifico della legislazione danese.

per cause espressamente previste e tutelate dalla legge: art. 5 l. n. 1204 del 1971 — non avesse iniziato di fatto a prestare la propria attività lavorativa.

Con unico motivo di ricorso, l'I.n.p.s. denuncia violazione di legge, in riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c. Resiste la Luppi con controricorso.

Diritto. — Con unico mezzo, l'I.n.p.s. denuncia violazione ed errata interpretazione degli artt. 1886 e 1895 c.c., art. 11 l. 11 gennaio 1943, n. 138, artt. 7 e 30 contratto collettivo nazionale 3 gennaio 1939 e 17 della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, il tutto con riferimento all'art. 360, n. 3, c.p.c.

In particolare, l'Istituto rileva che, nell'ipotesi in esame, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria si era già verificato il rischio preso in esame dalla l. n. 1204 del 1971 come possibilità del verificarsi di un dato evento futuro ed incerto: donde l'applicabilità del disposto degli artt. 1886 e 1895 in materia di rischio preconstituito e di assenza di rischio futuro.

Del resto, sottolinea l'Istituto, da tutto il sistema dell'assicurazione sociale di malattia è possibile ricavare un principio generale, secondo il quale, per avere diritto al trattamento economico di legge e di contratto, la semplice titolarità di un rapporto di lavoro è condizione necessaria, ma non sufficiente, occorrendo anche l'ulteriore requisito della effettiva prestazione lavorativa, protratta eventualmente per breve periodo prima dell'evento assicurato. D'altro canto, osserva ancora l'Istituto ricorrente, proprio dalla norma contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 11 della legge istitutiva dell'I.n.a.m. (11 gennaio 1943, n. 138) — che afferma il diritto dell'assicurato all'assistenza malattia anche nel caso in cui il datore di lavoro non abbia ottemperato all'obbligo di fornire dati e notizie necessarie per l'iscrizione dei dipendenti, ovvero non sia in regola con i contributi maturati — è possibile desumere che il diritto al trattamento di malattia sorge solo quando un qualche obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sia già venuto ad esistenza.

Per altro verso, le disposizioni di cui agli

artt. 7 e 30 del c.c.n.l. 3 gennaio 1939 tuttora applicabili per il rinvio disposto dall'art. 6 della l. n. 138 del 1943, riferendosi all'assistenza malattia di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro, costituiscono una eccezione al principio generale secondo il quale la prestazione economica di malattia spetta solo a quegli assicurati che vengano colpiti da tale evento mentre si trovano in costanza di attività lavorativa retribuita.

Tali principi, osserva l'Istituto ricorrente, sono applicabili anche al trattamento economico di maternità, con le opportune integrazioni previste dall'art. 17 della l. n. 1204 del 1971, in considerazione del preciso disposto dell'art. 15 l. n. 1204 del 1971 che al comma terzo stabilisce la corresponsione di questa «con gli stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie».

Per altro verso, l'introduzione di un principio di questo genere si spiega agevolmente, secondo l'Istituto ricorrente, con la considerazione che se valesse invece il principio opposto, risulterebbe di estrema facilità la simulazione di un rapporto di lavoro posto formalmente in essere al solo fine di far godere di prestazioni economiche non dovute la fittizia lavoratrice.

Nessun argomento in contrario, infine, potrebbe desumersi dall'art. 22 del regolamento di attuazione della l. n. 1204 del 1971 — d.p.r. 25 novembre 1976, n. 1026 — nella parte in cui prevede l'obbligo dell'Istituto assicuratore di corrispondere l'indennità di maternità anche nel caso in cui la lavoratrice sia stata assunta e fatta lavorare nel periodo di astensione obbligatoria: infatti — come più volte affermato da questa Suprema Corte anche con riferimento specifico a norme del predetto regolamento — i regolamenti di esecuzione possono contenere soltanto norme secondarie o *secundum legem*, derivabili per via di interpretazione e di deduzione dalle norme primarie poste dalla legge, oppure anche norme *praeter legem*, di carattere complementare o integrativo, ma mai *contra legem*, pena la loro disapplicazione sotto il profilo di eccesso di potere regolamentare

da parte del giudice ordinario, quale atto amministrativo illegittimo, ex art. 4 della legge abolitiva del contenzioso amministrativo 20 marzo 1865, n. 2248, allegato E.

Il ricorso è infondato.

Del tutto fuori luogo appare il richiamo ai principi in materie di rischio precostituito e a quelli relativi alla malattia.

Infatti, interpretando l'art. 15 della l. n. 1204 del 1971, non soltanto in base alla lettera della norma (che pur costituisce strumento primario e fondamentale di ermeneutica, specie quando non presenti — come nella specie — alcun elemento di ambiguità), ma indagando anche lo spirito della disposizione e ricercando il fine perseguito dal legislatore, deve concludersi nel senso che lo stato di gravidanza non osta all'assunzione con contratto a termine di una lavoratrice che si trovi in periodo di astensione obbligatoria (nelle due ipotesi previste dall'art. 4 o 5 della l. n. 1204 del 1971, come peraltro già affermato da questa Corte con la decisione n. 4064 del 16 aprile 1991) e che la stessa ha diritto a ricevere l'indennità economica di maternità anche nel caso in cui di fatto non vi sia stata prestazione lavorativa, per effetto della coincidenza dell'inizio del rapporto con l'astensione anticipata autorizzata dall'ispettorato del lavoro.

L'art. 15, ultimo comma della l. n. 1204 del 1971 stabilisce infatti non solo l'applicabilità degli «stessi criteri previsti per la erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie» per la corresponsione delle indennità di maternità, ma aggiunge specificatamente che tali indennità «non sono subordinate a particolari requisiti contributivi o di anzianità assicurativa».

Non si applicano pertanto, alle lavoratrici madri, le limitazioni previste per i lavoratori a termine, in caso di malattia, dall'art. 5, commi 1/6, della l. n. 638 del 1983, mentre, ad evitare possibili casi di simulazione del contratto di lavoro, ha provveduto l'art. 1 d.l. 30 dicembre 1979, n. 633, convertito nella l. 29 febbraio 1980, n. 33, disponendo la erogazione diretta delle prestazioni di maternità da parte dell'I.n.p.s. — tra l'altro — nel caso di assunzione a termine di lavoratori stagionali.

La questione della insorgenza del diritto alla indennità di maternità nel caso in cui l'astensione obbligatoria — ordinaria o anticipata, come nel caso di specie — impedisca la prestazione lavorativa, pur in presenza di un rapporto di lavoro formalmente costituitosi, deve essere risolta in senso favorevole alla lavoratrice, mancando nel testo di legge qualsiasi elemento dal quale possa desumersi la necessità di una prestazione lavorativa già iniziata, ed essendo — invece — stabilito espressamente che l'erogazione di tale indennità non è subordinata a particolari requisiti contributivi o di anzianità contributiva.

Tale interpretazione, basata sulla chiara lettera della legge, trova conforto anche nel presupposto che la citata l. n. 1204 del 1971 è ispirata al principio che la lavoratrice non debba subire alcuno svantaggio a causa del suo stato di gestante o partoriente o puerpera. Orbene, tale finalità non sarebbe certo perseguita se la tutela delle lavoratrici madri si limitasse a collocare i periodi di astensione dal lavoro, con corresponsione della indennità economica, all'interno di un rapporto di lavoro già iniziato con effettive prestazioni lavorative e non si spingesse fino al punto di ricomprendere anche il caso in cui, a contratto di lavoro concluso, la prestazione lavorativa non sia stata possibile per effetto di una interdizione anticipata dal lavoro, disposta dall'ispettorato del lavoro.

La tutela prevista dal legislatore non può limitarsi — come risulta chiaro dalla lettera e dallo spirito della legge — alla posizione lavorativa, ma deve estendersi anche alle sue necessità di ordine economico. In linea con quanto previsto dall'art. 37, comma 1°, della Costituzione.

Il ricorso deve essere rigettato. (*Omissis*).

CORTE DI CASSAZIONE Sezione Lavoro

22 aprile 1995, n. 4553 — Pres. Micali — Est. Vidiri — P.M. Nicita (concl. conf.) — Grimaldi c. Soc. Ente Farmacologico Italiano.

19-3-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 63

CIRCOLARI

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE 4 marzo 1998, n. 28/98.

Sentenza della Corte costituzionale n. 373/1997. Giudizio di legittimità costituzionale degli articoli 2, 5, comma 2 e 8 del decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 (Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento).

*Ai servizi ispezione del lavoro
e, per conoscenza:*

*Alla divisione I - Direzione generale A.A.GG. e
del personale*

*Alla divisione VII - Direzione generale A.A.GG.
e del personale - Servizio centrale ispettorati
del lavoro*

Si fa seguito alla circolare n. 66/97 per informare che con sentenza n. 373/97, pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* - serie speciale - n. 50 del 10 dicembre 1997, la Corte costituzionale ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 645/1996 sollevata dalle regioni Veneto, Toscana e Umbria in riferimento agli articoli 117 e 118 ed all'VIII disp. transitoria della Costituzione.

Come è noto, ad avviso delle regioni ricorrenti, il comma denunciato avrebbe devoluto agli ispettorati del lavoro funzioni di tutela della salute negli ambienti di lavoro assegnate alle competenze delle regioni dall'art. 117 della Costituzione e dalla successiva legislazione statale di trasferimento delle funzioni in materia di assistenza sanitaria (decreto del Presidente della Repubblica n. 616/1977, legge n. 833/1978).

La Corte costituzionale ha invece chiarito che: «... La disposizione impugnata, nella sua letterale formulazione, non comporta il ridimensionamento delle competenze regionali di cui le ricorrenti si dolgono ...

... Il denunciato comma 2 dell'art. 5 preordina infatti l'intervento dell'ispettorato del lavoro esclusivamente ai fini di un controllo sull'impossibilità della modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro per motivi organizzativi e produttivi ...

I poteri di vigilanza, attribuiti agli ispettorati provinciali del lavoro con decreto legislativo n. 645 del 1996, attengono all'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi all'interno dell'azienda, ed il loro esercizio potrebbe anche non richiedere alcun accertamento medico. Ove peraltro quest'ultimo risultasse necessario, in particolare ai fini del provvedimento di interdizione dal lavoro nell'ipotesi contemplata dalla richiamata lettera c) dell'art. 5 della legge n. 1204/1971, l'accerta-

mento sanitario verrà richiesto dall'ispettorato territorialmente competente, ormai privo delle necessarie strutture sanitarie interne, ai servizi delle aziende sanitarie ...».

La Corte costituzionale ha pertanto ribadito le competenze specifiche del Servizio ispezione del lavoro in materia di tutela delle lavoratrici madri con particolare riferimento alla valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale che danno luogo sia allo spostamento ad altre mansioni sia all'astensione anticipata dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera c), della legge n. 1204/1971.

Rimane inalterato il quadro di competenze delineate dalla normativa vigente in materia.

Ai sensi dell'art. 3 della legge n. 1204/1971, come integrato dall'art. 3 del decreto-legge n. 645/1996, vige il divieto generalizzato di adibire le lavoratrici madri al trasporto, al sollevamento di pesi nonché ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri dal momento della presentazione del certificato medico di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, ovvero fino al termine del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (art. 5 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976).

Ai sensi del secondo comma dell'art. 3 sopracitato vige l'obbligo per il datore di lavoro dello spostamento delle lavoratrici madri ad altre mansioni nei casi sopramenzionati e ai sensi del terzo comma dello stesso articolo il Servizio ispezione del lavoro ha facoltà di accertare che le condizioni di lavoro o ambientali non siano pregiudizievoli alla salute della donna e di disporre lo spostamento ad altre mansioni durante la gestazione e fino a sette mesi dopo il parto.

Ferma restando la procedura sopradescritta l'innovazione introdotta dall'art. 4 del decreto-legge numero 645/1996 sancisce l'obbligo del datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e di individuare le misure di prevenzione e protezione da adottare ottemperando l'obbligo di informazione.

Ai sensi dell'art. 5, primo comma, del decreto-legge citato, qualora i risultati della valutazione rivelino rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro deve evitare l'esposizione al rischio delle interessate modificando temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Nel caso in cui la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile il datore di lavoro procede allo spostamento ad altre mansioni delle lavoratrici informando contestualmente il Servizio ispezione del lavoro territorialmente competente.

19-3-1998

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 65

Analogia informativa scritta al Servizio ispezione del lavoro è richiesta in caso di impossibilità di spostamento ad altre mansioni e conseguente attivazione del procedimento di emanazione del provvedimento di astensione dal lavoro ai sensi dell'art. 5, lettera c), della legge n. 1204/1971.

In tutti i casi sopradescritti il Servizio ispezione del lavoro ha facoltà di svolgere direttamente gli accertamenti sia ai fini dell'adozione delle misure previste ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto-legge numero 545/1996, sia ai fini dell'effettiva possibilità di spostamento ad altre mansioni, nonché di delegare alle aziende sanitarie locali competenti gli accertamenti di carattere sanitario ritenuti necessari.

Poiché il provvedimento di astensione dal lavoro ai sensi delle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge numero 1204/1971 decorre come noto dalla data della sua emanazione, si segnala all'attenzione di codesti servizi ispezione la necessità di stabilire modalità e tempi tecnici contenuti della fase istruttoria del procedimento amministrativo allo scopo di non pregiudicare la sicurezza e la salute delle lavoratrici madri.

Il direttore generale dei rapporti di lavoro
CACOPARDI

98A2181

12-8-1997

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 187

CIRCOLARI

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

CIRCOLARE 6 maggio 1997, n. 66/97.

Decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645: «Recepimento della direttiva 92/85 CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento».

*Alle direzioni provinciali del lavoro servizi ispe-
zione del lavoro*

*Alle direzioni regionali del lavoro settore ispe-
zione del lavoro*

e, per conoscenza:

*Alla divisione VII servizio centrale ispettorati
lavoro dir. gen. AA.GG. e personale*

e, per conoscenza:

All'ispettorato medico centrale del lavoro

Con decreto legislativo 25 novembre 1996, n. 645 - pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 21 gennaio 1996 - serie generale n. 299 - è stata recepita la direttiva 92/85/CEE del 19 ottobre 1992 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

La direttiva comunitaria rappresenta normativa minima nel senso che non può comportare in sede di attuazione per espressa previsione dell'art. 1, terzo comma, un abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici rispetto alla situazione esistente in ogni membro alla data della sua adozione.

Pertanto il decreto legislativo n. 645/1996 contiene esclusivamente l'integrazione della normativa italiana in materia alla luce delle nuove disposizioni comunitarie che per la maggior parte prevedono condizioni di minor favore. Per quanto non diversamente previsto dal decreto di recepimento restano ferme le disposizioni recate dal decreto legislativo n. 626/1994 e dalla legge n. 1204/1971 nonché da ogni altra disposizione in materia (art. 9 «Disposizioni finali»).

Le norme vigenti in materia di tutela dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro (decreto-legge n. 629/1994 e legge n. 1204/1971) sono state integrate, sulla base delle indicazioni fornite dalle norme comunitarie.

L'art. 3 del decreto legislativo «Divieto di esposizione» ricomprende tra i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri di cui all'art. 3, primo comma, della legge n. 1204/1971 anche i lavori indicati nell'allegato II del decreto legislativo in esame.

L'art. 4 «Valutazione e informazione» prevede che il datore di lavoro, ferma restando la normativa vigente

in materia, valuti i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici sul posto di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con riferimento ai rischi particolari riguardanti gruppi di lavoratori nonché in relazione all'elenco di agenti e condizioni di lavoro di cui all'allegato I del decreto legislativo in esame.

Il secondo comma dell'art. 4 sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

A tale proposito si ricorda che a norma dell'art. 33, comma 10, del decreto legislativo n. 626/1994: «n. 6 - L'organo di vigilanza può prescrivere che, anche nei lavori continuativi, il datore di lavoro dia modo ai dipendenti di lavorare stando a sedere ogni qualvolta ciò non pregiudica la normale esecuzione del lavoro; n. 7 - Le donne incinte e le madri che allattano devono avere la possibilità di riposarsi in posizione distesa e in condizioni appropriate».

L'art. 5 «Misure di protezione e di prevenzione» descrive la procedura, innovativa per certi aspetti, che il datore di lavoro deve eseguire qualora i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici.

È previsto che per il datore di lavoro proceda alla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro al fine di evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici. In tale ambito il datore di lavoro stesso procede alle modifiche necessarie sia per quanto riguarda eventuali spostamenti (da reparto a reparto) sia per quanto riguarda l'orario di lavoro (turni diurni o in orari più consoni allo stato di gravidanza o di allattamento).

Ai sensi del secondo comma dello stesso articolo, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 3, secondo, terzo e quarto comma, della legge numero 1204/1971 qualora non sia possibile per motivi organizzativi e produttivi seguire la procedura sopradescritta.

In merito all'art. 5 del decreto legislativo in esame si fa presente che sono stati presentati dalla regione Veneto, Umbria e Toscana ricorsi per questioni di legittimità costituzionale per presunta violazione della competenza delle regioni in materia di assistenza sanitaria con richiamo alla sentenza n. 58/1993 della Corte costituzionale.

Nelle more della sentenza si precisa che la circolare n. 90/1996 a firma dell'on.le Ministro ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 della legge n. 1204/1971 aveva fornito le seguenti indicazioni «gli ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della

12-8-1997

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Serie generale - n. 187

organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Peraltro, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UU.SS.LL. e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari».

A tale proposito si fa presente che ai sensi dell'art. 30, ottavo comma, della legge n. 1204/1971 nonché dell'art. 18, sesto comma, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1026/1976, sia il provvedimento di spostamento ad altre mansioni che il provvedimento di astensione dal lavoro possono essere emanati anche su istanza della lavoratrice.

Si segnala infine l'aspetto più innovativo del decreto di recepimento della direttiva comunitaria che è costituito dall'art. 7 concernente gli «esami prenatali».

Le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita della retribuzione qualora questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

La norma sancisce il diritto a permessi per la fruizione dei quali la lavoratrice deve presentare apposita istanza al datore di lavoro e successivamente fornire documentazione giustificativa concernente data, orario di effettuazione e attestazione relativa alla necessità di svolgimento durante l'orario di lavoro. L'onere dei permessi in questione è a carico del datore di lavoro.

Si allega in proposito messaggio n. 3232725 del 1° marzo 1997 della Direzione centrale prestazioni temporanee dell'INPS.



Il direttore generale: TRIZZINO

97A6445



Errata corrige pubblicata sulla G.U. Serie Generale n. 204 del 2/9/1997 firma Direttore Generale della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro Avv. Lucio ALBERTI in luogo di Il Direttore Generale: TRIZZINO, dell'I.N.P.S.

ALLEGATO 21

MODULARIO
Lav e Prev Soc. 17

CIRCOLARE N. 90/96

Roma, 27/6/1996

*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Div. VI

Prot. N. 11912/1204

- A tutti gli Ispettorati
del Lavoro
Loro Sedi
- Alla Direzione Generale degli
Affari Generali e del Personale
Div. VII
S E D E

OGGETTO: Legge 1204/71 artt. 5 e 30, Sentenza Corte Costituzionale n. 58/93. Parere Consiglio di Stato n. 395/93.

Con sentenza n. 58 del 16.12.1993, la Corte Costituzionale aveva precisato che gli accertamenti sanitari previsti dagli artt. 5 e 30 (astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici madri) della legge 1204 del 30.12.1971 (tutela della maternità) sono di esclusiva competenza delle UUSLL, mentre permanevano dubbi circa l'autorità abilitata ad emanare il relativo provvedimento di astensione: allo scopo di chiarire questo specifico argomento era stato chiesto il parere del Consiglio di Stato (n. 395, pervenuto il 22.3.93).

Nel citato parere il Consiglio di Stato, riconosciute meritevoli di attenzione le riserve di questa Amministrazione circa un indiscriminato trasferimento di funzioni dagli Ispettorati del Lavoro alle UUSLL ed affermato come necessario, pertanto, un risolutivo intervento legislativo, attento ad una adeguata distinzione tra accertamento sanitario e conclusivo provvedimento di interdizione dal lavoro (il quale, implicando "valutazioni di situazioni e fatti inerenti il rapporto di lavoro", non dovrebbe ritenersi trasferito in sede regionale) si è espresso altresì nel senso che: "in attesa dell'auspicato chiarimento legislativo o di un eventuale pronuncia interpretativa della stessa Corte Costituzionale, possa essere seguito il criterio.....del concorso delle competenze.....".

In riferimento a tanto ed in sostanziale conformità ai criteri di indirizzo espressi nel richiamato parere, si precisa che - nelle more...

Si prega di inviare copia della presente circolare, unitamente alla relazione di cui è composta, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro, Divisione VI, viale Mazzini 1, 00185 Roma, tel. 06/49401.

PUBBLICAZIONE INFORMATICA

della prospettata soluzione legislativa, per la quale questa Amministrazione rinnoverà ancora una volta proprie iniziative - si dovrà così operare:

- ai fini del provvedimento ex art. 5, lett. a) della citata legge n. 1204/71, si riterranno valide le certificazioni sanitarie degli Enti ospedalieri e degli Uffici medico-legali delle UUSLL senza ulteriori controlli medici (pertanto, in presenza della cennata certificazione sanitaria occorrerà che gli Ispettorati si limitino a mere verifiche formali, cioè a nulla più che la sola presa d'atto della certificazione suddetta); è ovvio altresì, che in assenza delle citate certificazioni sanitarie, saranno gli stessi Ispettorati a farne richiesta alle UUSLL;

- ai fini dei provvedimenti di cui alle lettere b) e c) del citato art. 5, gli Ispettorati dovranno invece effettuare la valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e della organizzazione aziendale, al fine di stabilire se possano essere eliminati gli aspetti ambientali ed obiettivi pregiudizievoli per la lavoratrice e se questa possa essere spostata o no ad altre mansioni (così, esplicitamente, il citato parere del Consiglio di Stato).

Peraltro, anche tali ultimi provvedimenti potranno essere emanati solo previa richiesta alle UUSLL e, quindi, conoscenza degli accertamenti sanitari che si siano resi eventualmente necessari.

IL MINISTRO



ALLEGATO 22

CONVALIDE DIMISSIONI LAVORATRICI MADRI Artt. 2 e 12 L. 1204/71 - D.P.R. 1026/76 art. 11)	
REGIONI	ANNO 1998
VALLE D'AOSTA	30
PIEMONTE	1.091
LOMBARDIA	4.443
VENETO	2.768
FRIULI V. GIULIA	418
LIGURIA	326
E. ROMAGNA	1.368
TOSCANA	982
UMBRIA	84
MARCHE	377
LAZIO	500
ABRUZZO	189
MOLISE	11
CAMPANIA	145
PUGLIA	143
BASILICATA	36
CALABRIA	29
SARDEGNA	101
P.A. BOLZANO	460
P.A. TRENTO	245
SICILIA	141
DATI FORNITI DAI SERVIZI ISPEZIONE DEL LAVORO DELLE DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO E DAI SETTORI ISPE- ZIONE DELLE DIREZIONI REGIONALI DEL LAVORO.	

SEGUE: ALLEGATO 22

CONVALIDE DIMISSIONI LAVORATRICI MADRI
(ARTT. 2 E 12 L. 1204/1971 - D.P.R. 1026/1976 ART. 11)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
VALLE D'AOSTA	19	18	17	33	18	43	42	30
PIEMONTE	949	1.001	935	805	867	948	1.002	1.091
LOMBARDIA	3.948	4.179	3.586	3.480	3.447	3.795	3.934	4.443
VENETO	TOTALE QUINQUENNIO				12.728	2.595	3.069	2.768
FRIULI V. GIULIA	306	422	327	243	387	432	426	418
LIGURIA	243	305	282	237	242	295	276	326
E. ROMAGNA	1.057	1.163	1.105	1.049	1.114	1.193	1.334	1.368
TOSCANA	TOTALE QUINQUENNIO				2.323	693	731	982
UMBRIA	135	125	102	98	119	100	112	84
MARCHE	284	304	321	291	308	325	362	377
LAZIO	651	519	637	552	514	531	445	500
ABRUZZO	175	192	174	176	157	165	97	189
MOLISE	TOTALE QUINQUENNIO				45	4	7	11
CAMPANIA	NON PERVENUTI				BIENNIO		239	145
PUGLIA	TOTALE QUINQUENNIO				625	119	132	143
BASILICATA	21	20	26	21	16	BIENNIO		52
CALABRIA	8	10	11	16	16	BIENNIO		54
SARDEGNA	43	83	77	79	62	85	119	101
P.A. BOLZANO	600	600	550	550	600	550	450	460
P.A. TRENTO	164	165	164	156	201	BIENNIO		439
SICILIA	TOTALE QUINQUENNIO				514	BIENNIO		198

DATI FORNITI DALLE DIREZIONI PROVINCIALI E REGIONALI DEL LAVORO