

Roma, 4 settembre 2000

Circolare n. 152

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati 1

OGGETTO: Art. 12 della legge 8.3.2000, n. 53: "Flessibilità dell'astensione obbligatoria".
Circolare ministeriale n. 43 del 7.7.2000.

SOMMARIO: *La facoltà di optare per la flessibilità dell'astensione obbligatoria è esercitabile anche prima della emanazione del decreto interministeriale.*

Con circolare n. 109 del 6.6.2000 sono state impartite le prime istruzioni applicative dell'art. 12 della legge n. 53 del 8.3.2000, che, al comma 1, prevede la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con la circolare n. 43 del 7.7.2000, che si trasmette in allegato, ha fornito precisazioni in merito ai presupposti necessari per poter esercitare la facoltà di opzione per l'astensione obbligatoria flessibile senza dover attendere la emanazione, prevista dal 2° comma dell'art. 12, del decreto interministeriale contenente l'elenco dei lavori per i quali tale facoltà è preclusa.

Nel ribadire, quindi, l'immediata applicazione del 1° comma dell'art. 12, si invitano codeste Sedi a tenere conto anche delle indicazioni fornite dal Ministero in merito alla individuazione dei presupposti necessari (v. lettere a), b), c), d), e) della circolare ministeriale).

Con l'occasione si precisa che la non obbligatorietà, in azienda, della figura del medico responsabile della sorveglianza sanitaria sul lavoro (c.d. medico competente) va dichiarata dall'azienda stessa.

La norma in questione, prevedendo la **facoltà** di astenersi "a partire" dal mese precedente la data presunta del parto, ha quindi individuato in un mese il periodo **minimo obbligatorio** di astensione prima della data presunta del parto; è evidente perciò che il periodo di "flessibilità" dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

Il periodo di flessibilità, quand'anche questa sia stata già accordata ai sensi delle disposizioni di cui alla legge n. 53/2000, può essere successivamente ridotto (ampliando quindi il periodo di astensione ante partum inizialmente richiesto), espressamente, su istanza della lavoratrice, o implicitamente, per fatti sopravvenuti.

Tale ultima ipotesi può verificarsi -in linea del resto con quanto previsto al punto a) della circolare ministeriale in questione- con l'insorgere di un periodo di malattia, in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso nella certificazione del ginecologo ed, eventualmente, in quella del medico competente.

In tutte queste ipotesi la flessibilità consisterà nel differimento al periodo successivo al parto, non del mese intero, ma di una frazione di esso e cioè delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data presunta del parto, che sono state considerate oggetto di flessibilità (vale a dire quelle di effettiva prestazione di attività lavorativa nel periodo relativo, comprese le festività cadenti nello stesso).

o o o o o o o

La lavoratrice che intende usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda (per ora, in attesa cioè della introduzione dell'apposito modulo in corso di predisposizione, anche su carta "libera"), corredata della certificazione dello specialista ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, redatta secondo le indicazioni riportate nella circolare ministeriale, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente ai sensi del D.Lgs. n. 626/94.

Le situazioni per le quali la flessibilità è stata chiesta dopo il 28.3.00 (data di entrata in vigore della legge n. 53) e prima del 6.6.00 (data di diffusione della circolare n. 109) potranno essere regolarizzate a condizione che la lavoratrice abbia esibito, contestualmente alla richiesta, una certificazione sanitaria comunque suscettibile -anche se rilasciata in assenza di indicazioni normative- di essere ritenuta idonea, alla luce delle attuali disposizioni, alla individuazione dei presupposti necessari per la autorizzazione alla flessibilità.

IL DIRETTORE GENERALE
TRIZZINO

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro

Div. VI - Div. VII

Circ. n. 43/00 del 7 luglio 2000

Prot. N: 2416/00/Circ

OGGETTO: Art. 12 legge 8 marzo 2000, n. 53, recante disposizioni in materia di flessibilità dell'astensione obbligatoria nel periodo di gestazione e puerperio della donna lavoratrice.

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

-Dipartimento per la Funzione Pubblica
Corso Vittorio Emanuele, 116 - 00186 ROMA

-Dipartimento per gli Affari Sociali
Via Vittorio Veneto, 56 - 00187 ROMA

Al Ministero della Sanità'

Gabinetto

Piazzale dell'Industria, 20 - 00144 ROMA

Agli Assessorati alla Sanità

**di tutte le Regioni delle Province autonome di
Trento e Bolzano - LORO SEDI**

Alle Direzioni Regionali del Lavoro

Alle Direzioni Provinciali del Lavoro

LORO SEDI

All'INPS

Direzione Generale

Progetto Prestazioni a sostegno del reddito

Via Ciriaco De Mita, 21 - 00144 ROMA

L'art. 12, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entrata in vigore il 28 marzo 2000, ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, di utilizzare in forma flessibile il periodo dell'interdizione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 - lett. a) della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, posticipando un mese dell'astensione priva del parto al periodo successivo al parto.

L'articolo dispone, inoltre, al comma 2, che con successivo decreto interministeriale dovranno essere individuati i lavori per i quali è escluso l'esercizio della predetta facoltà.

Ciò premesso, questo Ministero, di intesa con il Ministero della sanità e con il Dipartimento per gli affari sociali della Presidenza del consiglio dei ministri, ritiene che, nelle more dell'emanazione di detto decreto, il ricorso all'opzione di cui trattasi sia immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro -Servizio ispezione del lavoro- ai sensi dell'art. 5 della legge n. 1204/71;
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Le lavoratrici interessate, ai fini del rilascio della prevista certificazione sanitaria, dovranno fornire ogni utile informazione circa le sopradescritte condizioni, esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

Va precisato che l'art. 12 della legge in oggetto non introduce una nuova specifica ipotesi di sorveglianza medica, ma intende tener conto delle situazioni lavorative per le quali la legislazione di salute e sicurezza sul lavoro già richiede una sorveglianza sanitaria.

Pertanto, solo ove ricorra tale ultima fattispecie, la lavoratrice gestante dovrà procurarsi la certificazione del medico competente attestante l'assenza di rischi per lo stato di gestazione in conformità al punto d).

La lavoratrice interessata all'opzione è tenuta a richiedere, comunque, la certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Nell'ipotesi dell'assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, il predetto medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime altresì una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza.

Resta inteso che, ove sussista l'obbligo di sorveglianza sanitaria, l'opzione è esercitabile solo se entrambe le attestazioni mediche indichino l'assenza di controindicazioni per il lavoro da svolgere.

Non appare superfluo evidenziare, infine, che per “medico specialista” la norma intende il medico ostetrico-ginecologico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Per quanto attiene al “medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro”, questi va identificato con quello nominato dal datore di lavoro, ai sensi dell’art. 4, comma 4, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, nei casi previsti dall’articolo 16 dello stesso decreto legislativo.

Quanto sopra si comunica per norma e conoscenza, anche al fine della più ampia divulgazione ai soggetti preposti all’applicazione della disposizione in argomento.

In particolare, si invitano le Direzioni regionali e provinciali del lavoro in indirizzo a provvedere alla diffusione della presente circolare sul territorio, informandone le associazioni sindacali.

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO DELEGATO
(Sen. PILONI)