

**4 agosto 2008 - Interpello n. 26, prot. n. 25/I/0010819**

*Con questa risposta e con quella all'interpello n. 28 del 4 agosto 2008, il Ministero del lavoro fornisce alcune precisazioni in merito al diritto di astensione dal lavoro, durante la gravidanza e il puerperio, per le lavoratrici addette a lavorazioni che possono esporre loro e il bambino a situazioni di rischio per la salute. Infatti, durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, a favore delle lavoratrici che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato sorge l'obbligo per il datore di lavoro di rispettare le misure di sicurezza specifiche previste dall'art. 6 d.lgs. n. 151/2001, in particolare è vietato, durante la gravidanza, adibire le donne a svolgere attività in zone classificate o, comunque, impegnarle in attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose di radiazioni che ecceda un millisievert. È vietato altresì adibire le donne che allattano ad attività che comportano rischi di contaminazione, come nel caso di esposizione a radiazioni ionizzanti. Tale divieto oltre che nella fase di gravidanza, si estende anche al periodo in cui viene effettuato l'allattamento che non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei cd. "permessi per allattamento". Si deve trattare cioè di periodi di effettivo allattamento, cessato il quale viene meno anche il divieto di esposizione. Nel caso di impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, sorge il diritto all'interdizione dal lavoro.*

Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

**Interpello n. 26 del 04.08.2008- prot. n. 25/I/0010819**

**Oggetto: Art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 - tutela delle lavoratrici madri esposte a radiazioni ionizzanti.**

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha promosso istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla possibilità per le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti di astenersi dal lavoro durante il periodo di allattamento o comunque in ordine alle forme di tutela per esse previste.

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

La soluzione va preliminarmente cercata partendo dall'esame del Capo II del D.Lgs. n. 151/2001 ed in particolare dalla disciplina prevista dall'art. 7 e dall'art. 8 dello stesso Decreto.

Le predette misure per la tutela della sicurezza e della salute trovano applicazione "durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio" a favore delle lavoratrici che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato (art. 6). Durante tale periodo è imposto il divieto di

adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, elencati nell'allegato A del Testo Unico che, alla lett. d), include i "lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti" (art. 7).

Inoltre, l'art. 8 del D.Lgs. n. 151/2001 reca la disciplina dell'interdizione dal lavoro nel caso di esposizione a radiazioni ionizzanti prescrivendo al primo comma che "le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza". Il terzo comma impone, altresì, il divieto, per le donne che allattano, di essere adibite ad attività che comportano rischi di contaminazione.

L'art. 7 fa, dunque, riferimento ad una vasta gamma di attività lavorative che comportano l'interdizione dal lavoro fino al settimo mese di età del figlio, mentre l'art. 8, più specificatamente, impone un divieto a svolgere attività che comportano rischi di contaminazione e solo per il periodo dell'allattamento. In particolare, per l'applicabilità dell'art. 8, risulta evidente il presupposto dello stato di allattamento ai fini dell'interdizione dal lavoro e sempre che sussista l'impossibilità di assegnare la lavoratrice ad altre mansioni.

Ciò premesso va peraltro evidenziato che il "periodo di allattamento" in questione non coincide necessariamente con il periodo di un anno che decorre dalla nascita del bambino previsto per il godimento dei c.d. "permessi per allattamento" di cui agli artt. 39 e ss. del D.Lgs. n. 151/2001. Il periodo di un anno per usufruire di tali permessi è infatti giustificato da una cura anche affettiva nei confronti del nascituro (cfr. Corte Cost. sent. n. 1/87), mentre l'interdizione dal lavoro in caso di esposizione a rischio di contaminazione è legata, evidentemente, all'effettivo allattamento del bambino.