

**19 luglio 2006 - Interpello prot. n. 25/I/0001865**

*L'Unione Industriale di Biella, con questo interpello, chiede se la possibilità prevista dall'art. 17, co. 2, del d.lgs. n. 151/2001, di adibire ad altre mansioni la lavoratrice in stato di gravidanza possa essere valutata solo all'interno della unità produttiva nella quale è abitualmente occupata o anche con riferimento ad altre unità produttive della stessa azienda «situate ad una distanza ragionevole». Il Ministero del Lavoro, partendo dal presupposto che le norme non contengono alcun riferimento al luogo dove debbano essere svolte le diverse mansioni, ritiene che il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate possa avvenire anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la stessa era inserita, nel rispetto di alcune limitazioni. Occorre però ricordare, in analogia con quanto previsto nel caso di rientro dopo il periodo di congedo di maternità dall'articolo 56 dello stesso d.lgs. n. 151/01, che è necessario il preventivo consenso della lavoratrice allo spostamento nella nuova unità produttiva la quale, a sua volta, deve comunque essere ubicata nello stesso comune.*

Ministero del lavoro e della previdenza sociale

**Interpello prot. n. 25/I/0001865 del 19.07.2006**

**Oggetto: interpello ex art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 - Art. 17 comma 2, D.Lgs. n. 151/2001.**

L'Unione Industriale di Biella chiede se la possibilità, prevista dall'art. 17 comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, di adibire ad altre mansioni la lavoratrice in stato di gravidanza possa essere valutata anche con riferimento ad altre unità produttive della stessa azienda "situate ad una distanza ragionevole".

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

L'art. 17, comma 2 lett. c), del D.Lgs. n. 151/2001 prevede, tra le cause di interdizione anticipata della lavoratrice in stato di gravidanza, l'ipotesi in cui la stessa "non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12". Questi ultimi, invero, disciplinano lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni, reso necessario da diverse cause di disagio, quali l'impossibilità di svolgere lavori faticosi, sussistenza di condizioni di lavoro o ambientali ovvero di orario di lavoro pregiudizievoli alla salute della donna.

Dalle predette norme si evince che il Legislatore ha valutato la possibilità di svolgere mansioni diverse quale unica ipotesi alternativa alla interdizione anticipata dal lavoro (tale alternatività è prevista, beninteso, nei soli casi di cui agli articoli 7, 12 e 17 citati, in cui il pericolo per la salute

nasce dalle condizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e non anche negli altri casi di astensione anticipata).

Ciò premesso, non rinvenendosi, nelle norme suindicate, alcun riferimento alle unità produttive in cui la lavoratrice avrebbe la possibilità di svolgere le diverse mansioni, si è del parere che il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate possa avvenire anche al di fuori dell'unità produttiva in cui la stessa era inserita, ma con alcune limitazioni. In particolare, applicando analogicamente - e, comunque, nel rispetto del generale principio di favor per il lavoratore - le disposizioni stabilite dall'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, in materia di rientro al lavoro dopo i congedi per maternità e paternità, la lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 17, comma 2, del predetto decreto legislativo potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata.