

Roma, 5 giugno 2009



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

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

All' *Università degli Studi di Perugia*
Via Fabretti 46
06123 Perugia

Prot. 25/I/0008309

Oggetto: art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 – interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione – applicabilità dell'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001.

L'Università degli Studi di Perugia ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla permanenza del divieto, sancito dall'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001, di adibire al lavoro una donna, con contratto di formazione specialistica stipulato ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs n. 368/1999, durante il periodo di congedo obbligatorio *post partum*, nel caso di interruzione della gravidanza, con espressa rinuncia della lavoratrice al diritto di godere del periodo di astensione predetto, corredata dei certificati rilasciati sia dal medico curante sia dal medico competente, comprovanti il suo stato di buona salute.

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

L'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001 introduce, tra gli altri, il divieto di adibire al lavoro le donne durante il periodo di congedo obbligatorio successivo al parto (tre o quattro mesi a seconda che la lavoratrice si sia avvalsa o meno della flessibilità prevista dall'art. 20 del medesimo D.Lgs., ovvero durante il c.d. “periodo di puerperio”).

Secondo quanto disposto dall'art. 12, comma 2, del D.P.R. n. 1026/1976, tuttora vigente, è considerata come parto, “*a tutti gli effetti*”, anche l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, atteso che “*lo stato di puerperio non è escluso in caso di bambino nato morto, non implicando tale stato necessariamente la contestualità con la maternità*” (v. in tal senso Cass. Civ., Sez. Lav., n. 1532/1993). È qualificata, invece, come semplice malattia l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta antecedentemente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, come espressamente previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs n. 151/2001.

Ne consegue che il divieto di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 151/2001 permane anche nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, in quanto circostanza equivalente al parto. La lavoratrice non potrà, pertanto, essere adibita al lavoro, nel periodo di astensione obbligatoria successivo all'evento interruttivo, evento coincidente non con la morte del nascituro, bensì con l'espulsione del feto (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., n. 3993/1984), con conseguente diritto all'indennità di maternità, così come già precisato dall'INPS con le circolari n. 134382/1982 e n. 139/2002.

Tale disciplina trova applicazione anche nell'ipotesi di contratto di formazione specialistica stipulato ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs n. 368/1999, fattispecie quest'ultima prospettata dall'interpellante, attesa la riconosciuta estensibilità delle disposizioni dettate dal D.Lgs n. 151/2000, in materia di congedo di maternità, con l'unica differenza che, durante il periodo di sospensione, alla donna spetterà esclusivamente la parte fissa del trattamento economico, così come determinata dall'art. 39 del D.Lgs n. 368/1999 (v. risposta ad interpello n. 64/2008).

Appare opportuno, infine, precisare che il divieto di adibizione in questione non decade né in presenza dell'esplicita rinuncia della lavoratrice al diritto di fruire del periodo di congedo obbligatorio *post partum*, trattandosi di diritto indisponibile, né tantomeno in presenza dell'attestazione da parte del medico curante e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività lavorativa. L'inosservanza al predetto divieto, infatti, costituisce ipotesi di reato penalmente sanzionata, indipendentemente dall'accertamento in concreto delle condizioni psicofisiche della puerpera, poiché l'illecito ricorre sulla base della semplice presunzione, operata dal Legislatore, della idoneità della condotta a ledere, o semplicemente mettere in pericolo, la salute della lavoratrice nel periodo di congedo *post partum*. In tal senso si è espressa anche la giurisprudenza di legittimità riconoscendo che “*lo stato effettivo di salute della donna in tale periodo può risultare indifferente al datore di lavoro considerata l'obbligatorietà in ogni caso dell'astensione dal lavoro*” (v. Cass. civ., Sez. Lav. n. 2466/2000).

DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

LG