



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

N. 557/RS/01/137/1141

Roma, 13 ottobre 2010

OGGETTO: Questura di Venezia – Tutela della maternità nella Polizia di Stato.

ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SIULP

= ROMA =

Si fa riferimento alla nota con la quale codesta O.S. ha rappresentato alcune problematiche connesse all' applicazione della disciplina a tutela delle lavoratrici madri nei confronti delle appartenenti alla Polizia di Stato in forza alla Questura di Venezia, richiedendo espressamente che vengano poste in interdizione obbligatoria dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e sino a sette mesi dopo il parto, poiché presterebbero la propria attività in strutture non a norma, sotto il profilo della sicurezza e della salubrità degli ambienti di lavoro.

Al riguardo, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha precisato che l'art. 9 del decreto legislativo n. 151/2001 vieta di adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto.

Su tale questione, peraltro, si era già espresso il Consiglio di Stato con il parere n. 3030/92, datato 9/12/1992; con detta pronuncia l'Alto Consesso ha escluso che sussista un' assoluta impossibilità di spostare ad altre mansioni le appartenenti alla Polizia di Stato durante il periodo della gestione e durante quello successivo al parto ed ha rilevato come, anche per detto personale, sia comunque ipotizzabile un utilizzo in compiti non operativi di natura logistica e di supporto che non richiedano l'esposizione diretta al pericolo o l'uso della forza.

Questo Dipartimento, uniformandosi all'avviso espresso dal Consiglio di Stato, ha provveduto ad effettuare una revisione della procedura sino ad allora adottata e sono state emanate le circolari n. 333-A/9807.E.D.4.1 del 18/9/1993 e n. 333-A/9807.F.4 del 30/3/1999 con le quali veniva richiamata l'attenzione dei dirigenti degli uffici ad attenersi ai seguenti criteri:



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE
DEL DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

- la dipendente ha diritto a rimanere nell'ufficio ove risulta assegnata;
- eventuali diverse mansioni di tipo burocratico dovranno essere adeguate alla qualifica rivestita e gli specifici compiti assegnati dovranno essere compatibili con quelli istituzionali della Polizia di Stato;
- lo spostamento non dovrà comunque avvenire con modalità in contrasto con l'organizzazione interna e il buon andamento dell'ufficio.

E' stato, altresì, precisato che, nelle ipotesi in cui non sia ravvisabile la possibilità di disporre detto spostamento, il dirigente rilascia una dichiarazione motivata che l'interessata dovrà esibire all'Ispettorato del Lavoro ai fini dell'emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Castrese De Rosa)



**Sindacato Italiano Unitario Lavoratori di Polizia
Segreteria Nazionale**

Roma, 08 settembre 2010

Al Ministero dell'Interno
Dipartimento della P.S.
Ufficio Rapporti Sindacali
R o m a

Prot.1.1. nr. 446//2010/p.s.

**Oggetto: Tutela delle lavoratrici madri - artt. 6 e 17 del D.Lgs nr.151/2001.-
- richiesta di chiarimenti.-**

Come noto il D.Lgs nr. 151/2001 (Testo Unico Tutela della Maternità), stabilisce una serie di obblighi a carico del datore di lavoro in tema di tutela della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro, per tutelare le lavoratrici durante tutto il periodo di gravidanza e dell'allattamento, fino a sette mesi dopo il parto (art.6 comma 1 del citato D.Lgs).

In particolare secondo quanto disposto dagli artt. 7 (lavori vietati) e 11 (valutazione dei rischi) del medesimo decreto legislativo, devono essere allontanate dalla mansione, a partire dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto, le lavoratrici che svolgono le proprie attività in presenza dei rischi da radiazioni ionizzanti, gas anestetici, sostanze chimiche, cancerogeni, mutageni e teratogeni, lavori pericolosi ed insalubri, agenti biologici, stazione in piedi per oltre metà dell'orario di lavoro, movimentazione manuale di carichi, lavoro notturno e quant'altro previsto dal decreto legislativo 151/2001, individuati nei documenti di valutazione dei rischi previsto dall'art. 4 del D.Lgs 626/94 così come modificato ed integrato dal D.Lgs nr.81/2008.

Secondo quanto previsto dall'art. 13 della legge 7 agosto 1990 nr.232 (pubblicato sulla G.U. nr.187 dell'11.08.1990) il lavoro svolto nella Polizia di Stato è considerato "pericoloso e faticoso"agli effetti di quanto previsto dagli artt. 3 e 5 della legge 30.12.1971 n.1204, così come recepito dall'art. 7 del D.Lgs 151/2001.

Secondo la normativa vigente e la giurisprudenza del Consiglio di Stato rientra tra gli oneri del datore di lavoro, pertanto, provvedere ad individuare una mansione esente da rischi ai sensi del D.Lgs 151/2001 secondo criteri omogenei e parametri uniformi e non adottando decisioni estemporanee, assolutamente discrezionali e difformi tra gli Uffici territoriali, secondo le opportunità del momento.

Peraltro, nell'impossibilità di adibire la lavoratrice in attività non a rischio, la norma stabilisce che il datore di lavoro dovrà presentare, alla Direzione Provinciale del Lavoro, la domanda di congedo di maternità anticipato per lavoro a rischio.

Oggi accade che, qualora la dipendente presenti delle complicazioni durante il periodo di gravidanza, può presentare alla Direzione Provinciale del Lavoro il certificato medico dello specialista ginecologo, per usufruire del congedo di maternità immediato.

Il citato art 6 stabilisce che fino al settimo mese post-partum valgono le stesse limitazioni previste durante la gravidanza: la lavoratrice deve essere adibita al lavoro già effettuato durante il periodo di gravidanza precedente all'astensione obbligatoria.

Partendo dall'analisi e dalla ratio delle disposizioni legislative sopra richiamate sulla materia, per il SIULP, l'attività espletate nella Polizia di Stato, secondo le norme vigenti, è preordinatamente e giuridicamente incompatibile con lo stato di maternità in genere, non potendo garantirsi quelle forme di tutela richiamate dalle norme a causa di oneri ed obblighi giuridici, amministrativi e gerarchici connessi allo status lavorativo.



**Sindacato Italiano Unitario Lavoratori di Polizia
Segreteria Nazionale**

Infatti, per citare solo alcuni degli aspetti più significativi che fondano l'affermazione suddetta, non è prevista alcuna forma di tutela della gestante con riguardo al porto ed uso dell'arma in dotazione individuale, ed all'obbligo d'intervento come ufficiale ed agente di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza.

Inoltre, non sono mai stati individuati gli Uffici e le mansioni a cui può essere adibito l'operatore di polizia in stato di gravidanza, durante il periodo pre e post parto, lasciando ogni decisione, spesso discutibile, ed in palese violazione con gli intendimenti delle norme, ai Dirigenti territoriali che hanno generato palesi ed inaccettabili disparità di trattamento nella gestione dei singoli casi, assumendo decisioni svincolate da criteri certi e definiti ed hanno agito secondo ragioni di semplificazione del problema e/o di mero opportunismo.

Peraltro, ad oggi, non sono state assunte determinazioni ed impartite specifiche disposizioni agli Uffici territoriali per il personale in stato di gravidanza sul porto e custodia dell'arma individuale in servizio e fuori servizio, che è tuttora obbligatorio per ogni operatore di polizia (circolare ministeriale nr.559/AI/MASS.NORGEN.120/2309 del 21.9.1988)

Non è stata impartita alcuna direttiva sull'impiego interno ed esterno agli Uffici (vi sono casi in cui il personale in maternità è stato impiegato in archivio per spostamento faldoni, con la motivazione che si tratta di lavoro cosiddetto burocratico, o come autista del Dirigente, o in altre mansioni improprie che acquisiscono una loro opinabilità e legittimità dall'assenza di precise, chiare ed uniformi disposizioni in merito che eventualmente impongano il contrario.

Peraltro anche nei casi in cui i singoli Questori, hanno assunto decisioni autonome sull'impiego del personale in maternità, non hanno potuto superare gli effetti giuridici e normativi connessi alle funzioni di agente e/o ufficiale di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza.

Non sono mai state chiarite e fornite direttive neppure sulle mansioni vietate e su quelle da svolgere in questi casi e non è mai stato definito e delineato, nel concreto, il concetto di attività burocratica, o regolamentato l'uso dell'uniforme ed eventuali altri aspetti connessi agli obblighi di servizio, o derivanti dallo status e direttamente connessi allo stato di gravidanza

In buona sostanza su questa materia sussiste da parte di taluni dirigenti dell'Amministrazione un atteggiamento ed una condotta che, nei fatti, ribalta il concetto di specificità dell'operatore di polizia, che si concretizza con una palese compressione, anziché un'estensione delle tutele previste in questi casi.

La questione, peraltro, è stata già oggetto di corposa e documentata corrispondenza con codesto Ufficio da parte del SIULP di Venezia (nota del 21 aprile 2010) che, in assenza di risposte chiare e convincenti, sulla giusta applicazione delle norme, ha avviato un contenzioso con la Questura di Venezia a seguito del quale, recentemente in almeno due casi la Direzione Provinciale del Lavoro, accogliendo le tesi sostenute dal SIULP sulla corretta interpretazione ed applicazione delle norme di cui al D.Lgs nr.151/2001, ha riconosciuto al personale della Polizia di Stato in stato di gravidanza l'astensione dal lavoro, in un caso fino a sette mesi di età del figlio. E' evidente che tale decisione costituisce una novità assoluta nel panorama applicativo della norma per il personale della Polizia di Stato.

Sulla scorta di quanto sopra espresso la problematica è divenuta di stringente attualità e richiede risposte urgenti, l'assunzione di decisioni e l'emanazione di direttive chiare e celeri proprio per evitare difformi interpretazioni, disparità di trattamento con il proliferare di contenziosi su tutto il territorio su una materia così delicata e complessa, e verso la quale si manifestano costantemente particolari e comprensibili sensibilità da parte del personale.

In attesa di cortese riscontro si inviano cordiali saluti.

Il Segretario Nazionale

Rino Saffi