MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO
ISTITUTO COMPRENSIVO
"MONSIGNOR ARRIGO "
C.F. 87001030821 - C.M. PAIC825006
MIM
Regione Siciliana
VIA GIUNTA MUNICIPALE- 90020 MONTEMAGGIORE BELSITO
Tel.: 091/8996134 – e mail:paic825006@istruzione.it
***Sito web*:** www.icmontemaggiorebelsito.edu.it - **Pec** : paic825006@pec.istruzione.it

Circolare n.32 Montemaggiore B., 3 /10/2025

Al personale docente e ATA
Al/ai Rappresentante/i dei lavoratori per la sicurezza
Al sito web

Oggetto: D. Lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum. Indicazioni operative. Informativa destinata alle lavoratrici e RLS (art.11 co.2 d.lgs. n. 151/2001)

L'Ispettorato del Lavoro Nazionale, Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro, con nota INL-DCVIG.REGISTRO UFFICIALE.U.0005944. 08-07-2025 ha dato indicazioni utili ad uniformare l'attività degli Uffici nelle fasi di istruttoria e valutazione dei procedimenti volti all'emanazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro delle lavoratrici madri, in periodo antecedente e successivo al parto.

QUADRO NORMATIVO E RATIO LEGIS

La base normativa è costituita dalle disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 finalizzati a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di prevenzione e protezione in relazione alle condizioni di lavoro e alle mansioni svolte ovvero attraverso l'astensione dal lavoro, nonché dalle previsioni di natura esecutiva contenute nell'art. 18, commi 7 e 8, del D.P.R. n. 1026/1976 (tuttora vigente in forza dell'art. 87 del d.lgs. n. 151/2001).

L'interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, sia nel periodo antecedente che successivo al parto, costituisce una misura di fondamentale importanza per la tutela della salute della donna e del nascituro.

La ratio è chiaramente ispirata al principio espresso dalla Commissione UE il 5 ottobre 2000, secondo cui la gravidanza non è una malattia, ma una condizione fisiologica che, tuttavia, può rendere inaccettabili situazioni normalmente tollerabili in ambito lavorativo.

PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA

La richiesta di interdizione può essere inoltrata su istanza del datore di lavoro o su istanza della lavoratrice, utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale INL, unitamente alla copia del documento di identità del richiedente, del certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto (in caso di interdizione anticipata) o dell'autocertificazione/certificazione di nascita (in caso di interdizione posticipata) e l'indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice. Qualora la richiesta sia presentata dal datore di lavoro, la stessa dovrà contenere anche la precisazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione dell'azienda. Inoltre, il datore di lavoro dovrà indicare gli eventuali lavori faticosi, pericolosi ed insalubri a cui è esposta la lavoratrice (quali ad es. stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi, lavoro a bordo di mezzi di trasporto, conduzioni di macchine utensili) di cui agli allegati A e B del d.lgs. n. 151/2001 e vietati ai sensi
all'art. 7 c. 1 e 2 del d.lgs. n. 151/2001, anche mediante la trasmissione dello stralcio del documento di valutazione dei rischi (DVR) relativo alle lavoratrici gestanti e puerpere di cui all'art. 11 del medesimo decreto (Allegato C). Sul punto, si ricorda che, allo scopo di garantire la corretta gestione delle fasi del procedimento ed evitare l'adozione tardiva del provvedimento di interdizione dal lavoro, è necessario provvedere alla protocollazione delle istanze presentate all'ufficio (cfr. art. 53 d.P.R. n. 445/2000) nella stessa data in cui vengono ricevute (cfr. art. 18-bis della L. n. 241/1990), nonché procedere all'assegnazione tempestiva della relativa istruttoria, fermo restando che, relativamente alle istanze

pervenute nei giorni e negli orari di chiusura dell'ufficio, si provvederà a tali adempimenti nel primo giorno utile.

FASE ISTRUTTORIA

Durante la fase istruttoria, l'Ufficio dell'Ispettorato territoriale competente è tenuto a valutare la documentazione acquisita nonché la correttezza dei presupposti legittimanti la richiesta di interdizione al lavoro, ovvero che ricorrano congiuntamente le condizioni previste dalle lettere b) e c) dell'art. 17 comma 2 del d.lgs. n. 151/2001, di seguito richiamate:

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

Nell'approccio alla valutazione dei rischi, la prima fase corrisponde all'identificazione degli stessi in riferimento alle mansioni svolte dalla lavoratrice e all'ambiente di lavoro con particolare attenzione alla presenza di (a mero titolo esemplificativo e non esaustivo):

• rumore, radiazioni, vibrazioni, microclima, campi elettromagnetici, microonde, ultrasuoni;
• fumi di saldatura, vapori di solventi, oli minerali, stampaggio materie plastiche, sostanze chimiche tossiche, nocive, corrosive, infiammabili;
• agenti biologici;
• aggressioni.

Pertanto, qualora non sia possibile eliminare il rischio e non sia praticabile lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione, anche inferiore (ferma restando la retribuzione), compatibile con lo stato di gravidanza oallattamento, si dovrà procedere all'interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 151/2001.

FASE VALUTATIVA

L'art. 7 comma 1 del d.lgs. n. 151/2001 dispone "il divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri elencati specificamente negli allegati A e B del decreto citato" Nella fase valutativa, pertanto, si dovranno verificare le condizioni di lavoro della lavoratrice se rientranti tra :

• lavori indicati in Allegato A (art. 7 co.1);
• lavori indicati in Allegato B (art. 7 co 2);
• lavori indicati in Allegato C (art. 11 co 1).

Inoltre, l'Allegato A specifica che il divieto di trasporto di cui all'art. 7, co.1, del d.lgs. n. 151/2001 va inteso come divieto di adibire la lavoratrice al trasporto, sia a braccia sia a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida e al sollevamento dei pesi, compreso il carico, scarico e ogni altra operazione connessa. A riguardo, come già sancito dalla circolare INL prot. n. 553 del 02/04/2021, ai fini dell'adozione dei provvedimenti di tutela della lavoratrice nel periodo ante e post partum, si ritiene sufficiente la mera constatazione della adibizione della lavoratrice madre a mansioni di trasporto e al sollevamento di pesi, ferma restando una valutazione circa l'impossibilità di adibizione ad altre mansioni.

In tal senso la medesima circolare, chiarisce che:

• vige il divieto generalizzato;
• l'adibizione a tali mansioni costituirebbe comunque condizione sufficiente per il riconoscimento della tutela della lavoratrice con la conseguente emanazione del provvedimento di interdizione.

È comunque opportuno evidenziare che per "carico" si intende un peso superiore ai 3 Kg che venga movimentato in via non occasionale nella giornata lavorativa tipo. Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi.

Si precisa inoltre che, nella fase post-partum, alla ripresa dell'attività lavorativa, alla lavoratrice madre dovrà essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (UNI ISO 11228-1) sia superiore o uguale a 1.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI. ESAME DVR

L'art. 11 del d.lgs. n. 151/2001 stabilisce che: "fermo quanto stabilito dall'art. 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'art. 4, comma 1 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni (D.lgs. 81/2008), valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici

elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando, le misure di prevenzione e protezione da adottare". Dei risultati della valutazione dei rischi e sulle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate devono
essere informate tutte le lavoratrici ed i rappresentanti per la sicurezza (art.11 co.2 d.lgs. n. 151/2001).
Le lavoratrici vanno altresì informate che tutte le misure di tutela previste dal d.lgs. n. 151/2001 saranno attivate solo dopo aver comunicato al datore di lavoro lo stato di gravidanza anche mediante la presentazione del certificato medico che lo attesta.
Analogamente, in caso di affidamento o di adozione di un minore, la comunicazione al datore di lavoro sarà rappresentata dal provvedimento emesso dai competenti organi giudiziari.
Laddove, nella valutazione dei rischi (DVR) non sia possibile eliminare il rischio e non sia praticabile lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione compatibile, l'Ufficio dovrà procedere all'emanazione dell'apposito provvedimento di interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7 co. 6 del d.lgs. n.151/2001. Diversamente se sussiste la possibilità di spostamento, il datore di lavoro collocherà la lavoratrice alla mansione non pregiudizievole al suo stato.
In conclusione, al fine di mettere in pratica tutte le misure necessarie ad evitare l'esposizione ai potenziali rischi della lavoratrice madre, il datore di lavoro dovrà attuare uno o più dei seguenti provvedimenti:
a) modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro;
b) spostamento della lavoratrice ad altro reparto/mansione non pregiudizievole al suo stato;
c) qualora non siano possibili le ipotesi di cui alle lettere a) e b), il datore di lavoro dovrà
tempestivamente avanzare istanza di astensione ante partum/post partum, all'ITL competente per territorio, al fine di ottenere il conseguente provvedimento autorizzativo.

FASE PROCEDURALE

Nel richiamare le indicazioni operative già fornite in merito alle procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione ante e post partum, si rammenta che il provvedimento di interdizione, da emanarsi entro 7 giorni "dalla ricezione della documentazione completa" (cfr. art. 18, comma 2), costituisce il presupposto necessario affinché la lavoratrice si astenga dal lavoro. Si precisa che il termine di sette giorni per l'adozione del provvedimento di interdizione inizia a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa e, quindi, in presenza di una richiesta di integrazione, dal giorno successivo a quello in cui è pervenuta la documentazione integrativa. Si precisa, altresì, che, sulla base del dato normativo dell'art. 18, comma 7, cit., l'astensione dal lavoro non può decorrere dal momento di presentazione dell'istanza o di conclusione dell'istruttoria, bensì decorrerà sempre dalla data di adozione del provvedimento stesso.

COMPARTO SCUOLA

Nel comparto scuola, con particolare riferimento alle insegnanti, si possono prospettare tre diverse situazioni in relazione all'assegnazione della lavoratrice alle scuole dell'infanzia, scuola primaria o scuola secondaria.
In particolare, a seconda dell'assegnazione, si prospettano diverse tipologie di rischi:
• per le insegnati di scuola dell'infanzia i principali rischi sono:
1. sollevamento di bambini (movimentazione manuale dei carichi);
2. stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico/malattie esantematiche);
3. posture incongrue e stazione eretta prolungata.
Considerato quanto sopra, il periodo di astensione dovrà ricomprendere sia quello della gestazione che quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto.
In tali casi l'Ufficio rilascerà il provvedimento di interdizione senza ulteriori valutazioni;
• per le insegnanti di scuola primaria il principale rischio è il rischio biologico (ad esempio malattie esantematiche, epidemia, etc.).
In tale fattispecie il periodo di astensione dovrà ricomprendere tanto quello della gestazione che quello del puerperio fino ai 7 mesi dopo il parto ed anche in questo caso, l'Ufficio provvederà al rilascio del provvedimento di astensione senza alcuna ulteriore specifica valutazione;
• per le insegnanti di scuola secondaria il principale rischio è la vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali. In casi del genere, il periodo di astensione dovrà ricomprendere, ai sensi dell'Allegato A lettera l) d.lgs. n. 151/2001, tanto quello della gestazione che quello del puerperio fino ai 7 mesi dopo il parto. Tuttavia, nel caso di specie è indispensabile accertare anche mediante una specifica dichiarazione che potrà essere richiesta al datore di lavoro, se la lavoratrice sia effettivamente esposta o meno al rischio e se questo possa definirsi effettivo.
Quanto al personale di sostegno nelle scuole di ogni ordine e grado, docente e non, le condizioni da

valutare sono:
 l’ausilio ad allievi non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali (possibili reazioni improvvise e violente); in tale ipotesi il periodo di astensione dovrà essere quello della gestazione e quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto da valutare caso per caso;
 la movimentazione manuale disabili non autosufficiente (periodo di astensione gestazione e puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi);
 il possibile stretto contatto con il disabile e conseguente esposizione ad agenti biologici rende possibile l’astensione sia durante la gestazione, in base alla valutazione dei rischi, che durante il puerperio fino a 7 mesi dopo il parto.

PAUSA ESTIVA

Infine, è opportuno sottolineare che l’INL con nota n. 2269 del 14.11.2022 ha richiamato quanto stabilito dal MLPS nel 2005 ed ha precisato che: “durante il periodo di chiusura dell’anno scolastico per pausa estiva, venendo meno il contatto con i bambini, non si configurano rischi derivanti alla lavoratrice (insegnante) dalla sua attività lavorativa che infatti rimane sospesa fino alla ripresa del nuovo anno scolastico. Pertanto, non sarebbe giustificata l’emanazione di un provvedimento di astensione dell’insegnante dal lavoro in
corrispondenza di un periodo di mancato svolgimento dell’attività principale, individuata come fattore di rischio all’interno del DVR.”

SPOSTAMENTO AD ALTRA MANSIONE

L’interpello prot. n. 6584 del 28/11/2006 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che lo spostamento ad altra mansione non va inteso in senso assoluto, cioè quando il datore di lavoro non ha alcuna mansione alternativa a cui adibire la lavoratrice, bensì in senso relativo, cioè quando la mansione alternativa astrattamente reperibile risulti in concreto onerosa per la lavoratrice e al contempo poco utile per l’organizzazione scolastica; infatti, a norma dell’art. 1175 c.c., è da ritenersi “inesigibile da parte del datore di lavoro una prestazione lavorativa tanto ridotta da diventare inutilmente gravosa per la lavoratrice, costretta ad affrontare il disagio di recarsi sul posto di lavoro, per restare oziosa o rendere una prestazione lavorativa di minima utilità per il datore di lavoro”. Inoltre, la nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 7553 del 2013 chiarisce “in linea di principio un potere “esclusivo” del datore di lavoro di valutare la fattibilità dello spostamento tenuto conto che egli è l’unico soggetto in grado di conoscere, in quanto da lui stesso definita in
ragione del ruolo rivestito, l’effettiva organizzazione scolastica”.
La valutazione circa la possibilità ovvero l’impossibilità di spostamento ad altre mansioni compete, in via esclusiva, al datore di lavoro, il quale deve tenere conto del fatto che l’eventuale mutamento di mansioni o l’adibizione a mansioni diverse, anche inferiori, garantisca l’efficienza dell’organizzazione aziendale e non comprometta le finalità economiche della scuola stessa. Ne deriva che l’eventuale accertamento da parte dell’Ufficio, teso a verificare la veridicità di quanto asserito dal datore di lavoro in ordine alla impossibilità di spostamento ad altra mansione, deve essere considerata circostanza eccezionale, legata alla particolarità della singola fattispecie, e l’eventuale provvedimento di diniego dovrà essere debitamente motivato.

Allegato: nota INL-DCVIG.REGISTRO UFFICIALE.U. 5944. 08 luglio 2025

GIUSEPPA CONTI
03.10.2025 10:42:35 CEST

LA DIRIGENTE SCOLASTICA Reggente
Prof.ssa Giuseppa Conti*
(*) Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate