

Interdizione dal lavoro per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per lavoratrici madri

Nuove linee guida anche per la Scuola

L'**Ispettorato Nazionale del Lavoro**, con la **nota n. 5944/2025**, ha uniformato a livello nazionale la gestione delle interdizioni dal lavoro per lavoratrici madri ante e post-parto, garantendo procedure coerenti e una tutela efficace della salute di madre e bambino, senza modificare la normativa vigente.

QUANDO SI APPLICA L'INTERDIZIONE

Secondo l'**art. 17, comma 2 del d.lgs. n. 151/2001**, lettere:

- **b)** condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- **c)** impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.

Entrambe le condizioni devono essere presenti.

PRESENTAZIONE ISTANZA

Chi può presentare la richiesta

- **La lavoratrice**, in modo autonomo
- **Il datore di lavoro**, per conto della lavoratrice.

Come si presenta l'istanza

- Utilizzando la **modulistica ufficiale** disponibile sul portale dell'**TNL (Ispettorato Nazionale del Lavoro)**
- Allegando:
 - **Documento d'identità** del richiedente
 - **Certificato medico di gravidanza** con data presunta del parto (per **interdizione anticipata**)
 - **Certificazione/autocertificazione di nascita** (per **interdizione posticipata**)
 - **Indicazione della mansione svolta** dalla lavoratrice
 - (Solo per il datore di lavoro) **Dichiarazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni.**

In caso di istanza presentata dal datore di lavoro:

- Deve indicare:
 - Le **mansioni vietate o rischiose** (es. stazione eretta, scale, sollevamento pesi, lavoro su mezzi, ecc.)
 - Il riferimento agli **allegati A e B del d.lgs. 151/2001**
 - Uno **stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** riferito a gestanti e puerpere.
-

Tempistiche e gestione dell'istanza

- L'**Ufficio deve protocollare** la richiesta **nello stesso giorno** in cui la riceve
 - Va **assegnata tempestivamente all'istruttoria**
 - Se la domanda arriva **durante la chiusura dell'ufficio**, l'iter parte dal **primo giorno utile**.
-

FASE ISTRUTTORIA

Obiettivo della fase istruttoria

L'**Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)** valuta:

- La **documentazione presentata**
 - La **sussistenza dei presupposti legittimi** per l'interdizione dal lavoro.
-

Presupposti necessari (entrambi devono sussistere):

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere **b)** e **c)** del d.lgs. 151/2001:

- **b)** Le condizioni di lavoro o ambientali sono **pregiudizievoli per la salute** di madre e bambino
 - **c)** **Impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni** compatibili con la gravidanza (secondo art. 7 e 12).
-

Analisi dei rischi (esempi indicativi):

L'istruttoria verifica i rischi in base a **mansioni e ambiente di lavoro**, prestando attenzione a:

- **Agenti fisici:** rumore, vibrazioni, radiazioni, microclima, campi elettromagnetici
 - **Agenti chimici:** fumi, vapori, sostanze tossiche, corrosive o infiammabili
 - **Agenti biologici**
 - **Rischio aggressioni.**
-

Importante chiarimento (Nota MLPS 7553/2013):

- Questa **non è un'ispezione.**
 - L'**interdizione si basa sulla valutazione dei rischi fatta dal datore di lavoro**, come previsto dal:
 - Art. 11 del d.lgs. 151/2001
 - Art. 28 del d.lgs. 81/2008.
-

Conclusione della fase istruttoria

Se:

- Il rischio **non può essere eliminato**
- La lavoratrice **non può essere spostata ad altra mansione** (anche inferiore, ma con pari retribuzione)

L' **Ispettorato Territoriale del Lavoro** deve disporre **l'interdizione dal lavoro** ai sensi dell'art. 7, comma 6, del d.lgs. 151/2001.

FASE VALUTATIVA

Normativa di riferimento

Art. 7, comma 1, d.lgs. 151/2001

Vieta di adibire la lavoratrice gestante o puerpere a:

- **Trasporto e sollevamento di pesi**

- **Lavori pericolosi, faticosi e insalubri** elencati negli **allegati A, B e C** del decreto.
-

Cosa verifica l'Ispettorato Territoriale del Lavoro nella fase valutativa

Si controlla se le **mansioni della lavoratrice** rientrano in:

- **Allegato A** (lavori vietati durante gravidanza e puerperio – art. 7, co. 1)
 - **Allegato B** (lavori vietati nel solo periodo post-parto – art. 7, co. 2)
 - **Allegato C** (rischi specifici per la gravidanza – art. 11, co. 1).
-

Divieto di trasporto e sollevamento carichi

Il divieto si applica a:

- Trasporto **a braccia, spalle, con carrelli**, su strada o guida
- Operazioni di **carico/scarico e attività collegate**.

È **sufficiente** accertare che la lavoratrice svolga queste mansioni per **disporre l'interdizione**, salvo possibilità di riassegnazione ad altre mansioni.

Circolare Ispettorato Territoriale del Lavoro n. 553/2021 – chiarimenti

- Il **divieto è generalizzato** per le mansioni di trasporto e sollevamento pesi
 - Basta la sola **presenza di queste mansioni** per riconoscere la tutela e disporre l'interdizione.
-

Soglia di riferimento per i carichi

- Si considera **carico** ogni peso **> 3 kg movimentato in modo non occasionale**
 - Per pesi **≤ 3 kg**, si valutano comunque altri rischi:
 - **Stazione eretta prolungata**
 - **Posture incongrue**
 - **Ritmi lavorativi.**
-

Post-partum

Al rientro al lavoro, la lavoratrice **non può essere esposta** a movimentazione manuale di carichi se l'**indice di rischio UNI ISO 11228-1 ≥ 1** .

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

L'art. 11 del **d.lgs. n. 151/2001** stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di **valutare i rischi** per la salute e la sicurezza delle **lavoratrici madri** (gravidanza, post partum, allattamento), con riferimento anche alle **condizioni specifiche di lavoro** (come riportate nell'Allegato C del decreto) e secondo le **linee guida europee**. Tale valutazione deve tenere conto di:

- **Orario di lavoro**
 - **Mansioni svolte**
 - **Modalità concrete della prestazione lavorativa.**
-

Se dalla valutazione emergono rischi per la lavoratrice madre (Art. 12):

Il datore di lavoro deve attuare **una delle seguenti misure**, in ordine di priorità:

1. **Modifica temporanea** delle condizioni o dell'orario di lavoro.
 2. **Spostamento** della lavoratrice ad altra mansione compatibile e non rischiosa.
 3. Se le prime due soluzioni **non sono attuabili per motivi organizzativi o produttivi**, il datore di lavoro:
 - Deve presentare **istanza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)** per ottenere il provvedimento di **interdizione dal lavoro**, come previsto dall'art. 7, comma 6.
 - Informare **per iscritto** il servizio ispettivo competente.
-

Obblighi informativi (Art. 11, comma 2):

- Le **lavoratrici e i rappresentanti per la sicurezza** devono essere informati:
 - Dei risultati della valutazione dei rischi

- Delle misure adottate per la tutela
 - Le tutele si attivano **solo dopo la comunicazione dello stato di gravidanza** tramite certificato medico.
 - In caso di **adozione o affidamento**, la comunicazione avviene con il provvedimento giudiziario.
-

Il datore di lavoro deve quindi seguire **un iter obbligato** per proteggere la salute delle lavoratrici madri:

1. **Valutare i rischi** specifici (anche tramite il Documento di Valutazione dei Rischi - DVR)
2. **Adottare misure preventive** (modifica, spostamento, o interdizione)
3. **Informare adeguatamente** le lavoratrici e i loro rappresentanti

Tutto ciò è finalizzato a **prevenire l'esposizione a rischi** durante gravidanza, puerperio e allattamento, garantendo condizioni lavorative sicure e compatibili con lo stato della lavoratrice.

FASE PROCEDURALE

1. Termine per l'emanazione del provvedimento

- L'art. 18, comma 7, del **D.P.R. 1026/1976** stabilisce che il provvedimento di interdizione deve essere **adottato entro 7 giorni** dalla **ricezione della documentazione completa**.
 - Il termine decorre dal **giorno successivo** alla ricezione della documentazione o, in caso di integrazione, dal giorno successivo alla ricezione dei documenti integrativi.
-

2. Decorrenza dell'astensione dal lavoro

- L'**astensione non può iniziare** dal momento della richiesta, ma **solo dalla data di adozione del provvedimento**.
 - Anche in caso di interdizione "immediata" (art. 18, comma 8), l'effetto decorre sempre dalla **data del provvedimento**, non da quella della richiesta.
-

3. Incompletezza della documentazione

- In caso di **manca**za dello stralcio del DVR o della dichiarazione del datore di lavoro, o in caso di **mancata risposta a richieste dell'Ufficio**, quest'ultimo può attivare:
 - **Accertamento in loco**
 - **Ispezione ad hoc**, se necessario.
-

4. Preavviso di rigetto (art. 10-bis, L. 241/1990)

- Se l'Ufficio intende rigettare l'istanza, deve comunicarlo alla lavoratrice.
 - **La lavoratrice ha 10 giorni** per presentare osservazioni scritte e documenti.
 - Il termine per concludere il procedimento è **sospeso**, non interrotto: il tempo già trascorso si **somma** a quello successivo ai 10 giorni.
 - Il preavviso non è **impugnabile** autonomamente, poiché è un atto **endoprocedimentale**.
-

5. Rigetto dell'istanza

- Se, dopo il preavviso, l'istanza è **comunque respinta**, l'Ufficio deve **motivare espressamente** il rigetto, anche in assenza di osservazioni da parte della lavoratrice.
-

6. Comunicazioni e digitalizzazione

- Le comunicazioni devono avvenire **preferibilmente via e-mail o PEC**.
 - L'uso della **raccomandata A/R** è ammesso solo se mancano alternative digitali.
 - Anche per istanze cartacee, è **consigliata la trasmissione telematica** del provvedimento.
-

7. Natura del provvedimento

- I provvedimenti di interdizione **ante e post partum** sono da considerarsi **definitivi** (art. 17, c. 5, d.lgs. 151/2001).
- Se adottati **in ritardo**, devono indicare **il termine previsto e quello effettivamente impiegato** (art. 2, c. 9-quinquies, L. 241/1990).

8. Strumenti di tutela della lavoratrice

- **Ricorso al titolare del potere sostitutivo**, in caso di inerzia dell'amministrazione.
 - **Ricorso giurisdizionale al Giudice del Lavoro** in caso di rigetto, in quanto si tutela un **diritto soggettivo** e l'INL ha un **potere vincolato**.
-

9. Verifiche ispettive aggiuntive

- Se le osservazioni della lavoratrice segnalano **rischi per la salute**, l'Ufficio può disporre **ulteriori accertamenti ispettivi**, per verificare l'incompatibilità tra stato della lavoratrice e le mansioni svolte.
-

10. Modelli

- Nell'allegato 2 della nota sono forniti **esempi di provvedimenti** di interdizione ante e post partum per supportare l'azione degli Uffici.
-

CASI SPECIFICI

1. Attività lavorative considerate pericolose o faticose (elenco non esaustivo):

- Lavori in **posizione eretta** per più della metà dell'orario o con postura affaticante/scomoda.
 - Lavori su **scale o impalcature** (rischio di caduta).
 - **Sollevamento o trasporto** di pesi.
 - Uso di **macchine a pedale** con sforzo intenso.
 - Utilizzo di strumenti con **forti vibrazioni**.
 - Lavori soggetti a **sorveglianza sanitaria**.
 - Lavori **a bordo di mezzi di trasporto**.
 - Esposizione a **temperature estreme**.
 - **Lavoro notturno**.
-

2. Focus: **postura eretta prolungata (Allegato A, lett. g), d.lgs. 151/2001)**

- È una delle condizioni che giustificano l'**interdizione ante partum**.
 - Rilevano non solo i casi di posizione eretta fissa, ma anche quelli in cui la lavoratrice **deambula** (es. commessa).
 - La **mansione di commessa-addetta alla vendita** è ritenuta inclusa tra i lavori faticosi anche se la lavoratrice si muove durante l'orario.
-

3. Criteri di valutazione del "più di metà dell'orario"

- Il limite **non corrisponde rigidamente a 4 ore**, ma varia in base all'**orario effettivo giornaliero**.
 - Anche nel caso di **part-time verticale** (lavoro su alcuni giorni pieni a settimana), la norma **si applica**, poiché il rischio persiste.
 - La tutela è **estensibile a tutti i regimi orari**, compresi i contratti a tempo parziale.
-

4. Durata dell'astensione

- L'interdizione per posizione eretta (prevista dalla lettera G) dell'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 **termina con il congedo obbligatorio di maternità, non** al compimento dei **7 mesi del bambino**.
-

5. Procedura

- In presenza di mansioni che comportano **posizione particolarmente affaticante**, va **rilasciato il provvedimento di interdizione ante partum senza ulteriori valutazioni**.
 - Ciò vale ogni volta che la prestazione comporti **stazionamento in piedi per oltre metà dell'orario giornaliero**, indipendentemente dal tipo di contratto.
-

SITUAZIONI DI RICHIO E ASTENSIONE DAL LAVORO NEL COMPARTO SCUOLA

A seconda dell'ordine e grado scolastico in cui è assegnata la lavoratrice, cambiano i **rischi professionali** e le **modalità di astensione dal lavoro**.

1. Asili nido e scuole dell'infanzia

Principali rischi:

- Movimentazione manuale dei bambini (carichi)
- Rischio biologico (malattie esantematiche)
- Posture incongrue / stazione eretta prolungata

Astensione automatica durante **gestazione e puerperio fino a 7 mesi dal parto, senza necessità di ulteriori valutazioni.**

2. Scuola primaria

Principale rischio:

- Rischio biologico (malattie esantematiche, epidemie)

Astensione automatica per **gestazione e puerperio fino a 7 mesi dal parto, senza ulteriori verifiche.**

3. Scuola secondaria

Principale rischio:

- Contatto con alunni affetti da disturbi mentali/nervosi

Astensione prevista, ma **serve accertamento** (es. dichiarazione del dirigente scolastico) per verificare l'effettiva esposizione al rischio.

4. Personale di sostegno in tutte le scuole

Rischi specifici da valutare caso per caso:

- Assistenza a studenti con gravi disturbi comportamentali o motori (possibili reazioni violente)
- Movimentazione manuale di disabili non autosufficienti
- Rischio biologico da contatto stretto

Astensione durante gestazione e puerperio fino a 7 mesi, in base alla valutazione dei rischi.

Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) – 14/11/2022

Durante la **pausa estiva** (chiusura dell'anno scolastico), **non si configura esposizione a rischio** perché l'attività lavorativa è sospesa.

In questi periodi **non è giustificata** l'astensione per gravidanza legata a rischi lavorativi.

SPOSTAMENTO AD ALTRA MANSIONE

Nella nota, l'Ispettorato del Lavoro analizza in dettaglio anche la possibilità per il datore di lavoro di riassegnare la lavoratrice madre ad altre mansioni.

1. Concetto di "spostamento ad altra mansione"

- Non va inteso in senso **assoluto** (assenza totale di mansioni alternative), ma in senso **relativo**: anche se una mansione alternativa esiste, **può non essere concretamente praticabile** se:
 - È **onerosa per la lavoratrice** (es. recarsi sul lavoro per svolgere un'attività minima)
 - È **poco utile per l'azienda**.
-

2. Principio dell'inesigibilità (art. 1175 c.c.)

- Non è lecito **pretendere una prestazione lavorativa inutile o eccessivamente gravosa** per la lavoratrice.
 - Esempio: lavoratrice costretta a recarsi in azienda per svolgere un compito irrilevante.
-

3. Potere decisionale del datore di lavoro

- È il **datore di lavoro** a stabilire se esiste o meno la possibilità di spostamento ad altra mansione.
 - Questo è un **potere esclusivo**, poiché solo lui conosce l'**organizzazione interna dell'azienda**.
-

4. Criteri di valutazione del datore

- Lo spostamento deve garantire:
 - La **continuità e l'efficienza** dell'organizzazione aziendale
 - Il rispetto delle **finalità economiche** dell'impresa.
-

5. Verifiche da parte Ispettorato Nazionale del Lavoro (ITL)

- L'**accertamento da parte dell'Ispettorato** sulla veridicità dell'impossibilità di spostamento:
 - È un'**eccezione**, non la regola
 - Va attivato **solo in casi particolari**
 - In caso di **diniego**, il provvedimento dovrà essere **adeguatamente motivato**.
-

Nota bene

Nel comparto Scuola, **ad esempio, in conformità con quanto previsto dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e secondo il parere espresso dal medico competente**, la docente può essere assegnata a una mansione alternativa compatibile con il suo stato di salute — **ad esempio lo svolgimento di attività di segreteria amministrativa**.

Il temporaneo spostamento, **qualora sia compatibile, non comporterà alcuna modifica né al suo orario settimanale, che resterà pari a quello previsto contrattualmente, né alla sua posizione economica**.

L'inquadramento contrattuale e la retribuzione continueranno ad essere quelli previsti per la figura professionale di docente.