



ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "G. D'ANNUNZIO"
Scuola Infanzia Statale – Scuola Primaria Statale – Scuola Secondaria Statale I° grado
Viale del Bersagliere, 10 – 30016 LIDO DI JESOLO (VE)
VEIC804003@istruzione.it – VEIC804003@PEC.ISTRUZIONE.IT
tel. 0421 370129 – Cod. VEIC804003 C. F. 84003620279
www.icdannunzio.edu.it



Protocollo N° _____

Lido di Jesolo (VE) lì, _____

INTEGRAZIONE AL
DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
Art. 17, comma 1, lettera A, Decreto Legislativo 9 aprile 2008 N. 81
coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106



LAVORATRICI MADRI

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Istruzioni operative per dirigenti e personale
nota INL n. 5944/2025 quadro normativo

LAVORATRICI MADRI

decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

COMPLESSO EDIFICIO SCOLASTICO SEDE
ISTITUTO COMPRENSIVO STATALE "G. D'ANNUNZIO"
Scuola Infanzia Statale – Scuola Primaria Statale – Scuola Secondaria Statale I° grado
Viale del Bersagliere, 10 – 30016 LIDO DI JESOLO (VE)
VEIC804003@istruzione.it – VEIC804003@PEC.ISTRUZIONE.IT
tel. 0421 370129 – Cod. VEIC804003 C. F. 84003620279
www.icdannunzio.edu.it

PARTECIPANTI ALLA STESURA DEL DOCUMENTO

Nome e cognome	In qualità di	Firma
Prof.ssa Angela PASSI	Dirigente Scolastico	documento firmato digitalmente ai sensi del c.d. Cad e normativa connessa
Mauro Baraldi	Responsabile Servizio Prevenzione Protezione Macro-Settori (ADECO 8)	

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Data o periodo di effettuazione del Documento	FEBBRAIO 2026
Data o periodo di verifica programmata del Documento	TRIMESTRALE
Data o periodo di revisione programmata del Documento	FEBBRAIO 2027

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Rappresentante dei lavoratori	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Addetto Servizio Prevenzione Protezione	

La tutela delle lavoratrici madri.

Con la nota n. 5944/2025 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito ai propri ispettori istruzioni dettagliate sull'applicazione dei provvedimenti di interdizione al lavoro per maternità nel comparto scuola.

Le disposizioni contenute nella nota riguardano anche il personale scolastico (sia docente che ATA) e differenziano i criteri da adottare in base al grado di istruzione e ai rischi specifici legati alla mansione.

La norma principale da applicare è il D.Lgs. 151/2001 e in particolare gli artt. 6, 7 e 17, finalizzati a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di 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).

Periodi di astensione obbligatoria e facoltà alternative.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, stabiliti all'art. 21 del D.Lgs. 151/2001, sono:

- a) i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) i tre mesi dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

In alternativa è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008) attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Certificazioni, comunicazioni e richieste di interdizione.

Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'INPS il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

La comunicazione telematica all'INPS dello stato di gravidanza della lavoratrice è obbligatoria per il medico curante ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 151/2001 così modificato dalla legge 98/2013.

In presenza di condizioni di salute che impongono l'astensione dal lavoro della lavoratrice, la richiesta di interdizione anticipata può essere inoltrata su istanza del datore di lavoro o su istanza della lavoratrice, utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (<https://www.ispettorato.gov.it/servizi-e-modulistica/per-i-lavoratori/>), 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.

Valutazione dell'Ispettorato Territoriale e ruolo del dirigente scolastico.

L'Ufficio dell'Ispettorato Territoriale competente valuterà 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.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 7553 del 29/04/2013, il procedimento amministrativo de quo non rappresenta un accertamento ispettivo, poiché la valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro, come previsto all'art. 11 del D.Lgs. n. 151/2001 nonché all'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art. 7, commi 1 e 2.

Pertanto, qualora non sia possibile eliminare il rischio e non sia praticabile lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione, compatibile con lo stato di gravidanza o allattamento, si dovrà procedere all'interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7, comma 6, D.Lgs. n. 151/2001.

Il Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/2008) chiede infatti al dirigente scolastico, nella sua

veste di datore di lavoro, di effettuare una valutazione dei rischi specifica per le lavoratrici in stato di gravidanza, considerando l'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici e di adottare le necessarie misure di prevenzione (modifica delle mansioni, trasferimento temporaneo a mansioni non esposte al rischio, ecc.).

Le lavoratrici vanno preventivamente informate che tutte le misure di tutela previste dal D.Lgs. 151/2001 e dal D.Lgs. 81/2008 saranno attivate solo dopo aver comunicato lo stato di gravidanza, anche mediante la presentazione del certificato medico che lo attesta.

Dei risultati della valutazione dei rischi e delle 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).

La nota 5944/2025 ricorda agli ispettori dell'INL che la fase valutativa dovrà partire dall'esame dello stralcio del DVR esibito dalla scuola e dovrà necessariamente contemplare anche una valutazione oggettiva, volta per volta, afferente all'ambiente di lavoro.

Quanto agli effetti della valutazione del rischio, l'art. 12 del D.Lgs. n. 151/2001 non lascia margini interpretativi:

“Qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro. (...) Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1”.

Pertanto, è evidente che laddove non sia possibile eliminare il rischio e non sia praticabile lo spostamento della lavoratrice ad altra mansione compatibile, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro dovrà procedere all'emanazione del 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 nella mansione non pregiudizievole al suo stato.

Misure che il datore di lavoro deve adottare.

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.

Chiarimenti interpretativi.

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, ma in senso relativo:

- assoluto: quando il datore di lavoro non ha alcuna mansione alternativa disponibile;
- relativo: quando la mansione alternativa, pur reperibile, è in concreto onerosa per la lavoratrice e al contempo poco utile all'organizzazione aziendale.

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".

Inoltre, la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prot. n. 7553 del 2013 chiarisce che spetta in via esclusiva al datore di lavoro valutare la fattibilità dello spostamento, in quanto unico soggetto in grado di conoscere l'effettiva organizzazione aziendale.

Settore scuola: casistiche

Nel comparto scuola, con particolare riferimento alle insegnanti, si possono prospettare tre situazioni in relazione all'assegnazione ad asili nido, scuole dell'infanzia, primaria o secondaria.

Educatrici di asili nido e insegnanti di scuola dell'infanzia.

Principali rischi:

- sollevamento di bambini (movimentazione manuale dei carichi);
- stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico/malattie esantematiche);
- posture incongrue e stazione eretta prolungata.

In tali casi, il periodo di astensione deve comprendere gestazione e puerperio fino a 7 mesi dopo il parto.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro rilascia il provvedimento di interdizione automatica, senza ulteriori valutazioni.

Insegnanti di scuola primaria.

Principale rischio:

- rischio biologico (malattie esantematiche, epidemie, ecc.).

Anche qui il periodo di astensione deve comprendere gestazione e puerperio fino a 7 mesi dopo il parto, con rilascio automatico del provvedimento da parte dell'ITL.

Insegnanti di scuola secondaria

Principale rischio:

- vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali.

Il periodo di astensione comprende gestazione e puerperio fino a 7 mesi. Tuttavia, in questo caso è necessario un accertamento specifico (anche mediante dichiarazione del datore di lavoro) per verificare se l'esposizione sia effettiva.

Personale di sostegno.

Per il personale di sostegno (docente e non) nelle scuole di ogni ordine e grado, le condizioni da valutare sono:

- ausilio ad allievi non autosufficienti (possibili reazioni improvvise e violente): astensione durante gestazione e puerperio fino a 7 mesi, valutata caso per caso;
- movimentazione manuale di disabili non autosufficienti: stesso periodo, in base alla valutazione dei rischi;
- stretto contatto con il disabile con esposizione ad agenti biologici: possibile astensione sia durante gestazione che puerperio fino a 7 mesi.

Chiusura anno scolastico.

L'INL, con nota n. 2269 del 14.11.2022, ha richiamato quanto stabilito dal MLPS nel 2005: "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 rimane sospesa. Pertanto, non sarebbe giustificata l'emanazione di un provvedimento di astensione in corrispondenza di tale periodo".

Una più dettagliata disamina dei profili professionali presenti nella scuola e dei possibili fattori di rischio incompatibili con lo stato di gravidanza suggerisce queste ulteriori indicazioni al fine di effettuare una corretta valutazione del rischio da parte del datore di lavoro (fattori di rischio solo indicativi e non esaustivi):

Tabelle dei fattori di rischio per ordini scolastici.

Scuola dell'infanzia

Insegnanti 3–4 anni

- sollevamento carichi
- stazione eretta
- rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)

Insegnanti 4–5 anni

- rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)

Collaboratrici scolastiche

- stazione eretta
- sollevamento carichi con indice di rischio $\geq 0,85$
- utilizzo di scale

Cuoca e aiuto cuoca

- sollevamento carichi con indice di rischio ? 0,85
- stazione eretta

Scuola primaria

Insegnanti

- rischio infettivo (varicella se mancata copertura immunitaria)

Insegnanti di sostegno

- traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi)
- rischio infettivo

Insegnanti di attività motoria

- mansione compatibile (evitando stazione eretta prolungata, assistenza, rumore Lex ? 80 db(A))

Collaboratrici scolastiche

- mansione compatibile (evitando scale a pioli, movimentazione carichi ? 0,85)

Personale amministrativo

- mansione compatibile (eventuale modifica condizioni/orario)

Scuola secondaria di 1° grado

Insegnanti

- mansione compatibile

Attività motoria

- mansione compatibile (limitazioni come sopra)

Sostegno

- traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi)

Collaboratrici scolastiche

- mansione compatibile (limitazioni come sopra)

Personale amministrativo

- mansione compatibile

Scuola secondaria di 2° grado

Insegnanti

- mansione compatibile

Attività motoria

- mansione compatibile (limitazioni come sopra)

Sostegno

- traumatismi (in relazione alla disabilità degli allievi)

I.T.P. e assistenti tecnici di laboratorio

- in base alla valutazione del rischio del laboratorio di appartenenza

Collaboratrici scolastiche

- mansione compatibile (limitazioni come sopra)

Personale amministrativo

- mansione compatibile

INL, prot. 8 luglio 2025, n. 5944 - D.lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum.

Indicazioni operative

d.lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum.

Allo scopo di fornire 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, si forniscono i seguenti chiarimenti.

La base normativa è costituita dalle disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di 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).

Premessa fondamentale è quanto indicato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000 secondo cui: "la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana" tuttavia "condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza", lo stesso dicasi per il periodo dell'allattamento che la normativa tutela fino al VII mese dopo il parto.

1. PRESENTAZIONE 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.

2. 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.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 7553 del 29/04/2013, il procedimento amministrativo de quo non rappresenta un accertamento ispettivo, poiché "la valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro", come previsto all'art. 11 del d.lgs. n. 151/2001 nonché all'art. 28 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008, "costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art. 7 commi 1 e 2".

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 o allattamento, si dovrà procedere all'interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 151/2001.

3. 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 (vedi allegato 1):

- 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.

4. 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, 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.

La fase valutativa dovrà, pertanto, partire dall'esame dello stralcio del DVR esibito e dovrà necessariamente contemplare anche una valutazione oggettiva, volta per volta, afferente all'ambiente, all'orario di lavoro, alla mansione e allo svolgimento in concreto della prestazione lavorativa. Quanto agli effetti della valutazione del rischio, l'art. 12 del d.lgs. n. 151/2001 non lascia margini interpretativi: "qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11 comma 1 rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro"... "Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5 dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1".

Pertanto, è evidente che laddove 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 (v. Par. 6).

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.

5. FASE PROCEDURALE

Nel richiamare le indicazioni operative già fornite in merito alle procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione ante e post partum, da ultimo con nota n. 1550 del 13/10/2021, si rammenta che l'art. 18, comma 7, del D.P.R. n. 1026/1976 sancisce in modo chiaro ed espresso 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 (cfr. interpello MLPS prot. n. 97 del 1° giugno 2006, lettera circolare MLPS n. 5249 del 17 aprile 2008, nota INL n. 1550 del 13 ottobre 2021).

Con specifico riferimento all'ipotesi prevista dall'art. 18, comma 8, del D.P.R. citato, si chiarisce che il provvedimento di interdizione potrà essere emanato "immediatamente" e, quindi, senza procedere ad una istruttoria preventiva - ferma restando la possibilità di eseguire successivamente i relativi controlli - ma l'astensione dal lavoro decorrerà anche in questo caso, dalla data del provvedimento che la dispone.

Qualora l'istanza pervenuta risulti carente dello stralcio del DVR, ovvero della dichiarazione del datore di lavoro oppure in caso di mancato riscontro alla richiesta dell'Ufficio, al fine di tutelare la lavoratrice madre in attesa dell'emanazione del provvedimento, l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente un accertamento in loco per verificare la sussistenza dei requisiti utili alla emanazione del provvedimento interdittivo. In extrema ratio potrà essere disposta un'attività ispettiva ad hoc previo coordinamento con la vigilanza tecnica.

Il provvedimento dovrà essere trasmesso dall'Ufficio territorialmente competente alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'Istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

Nel caso in cui l'Ufficio ritenga di non dover accogliere la richiesta di interdizione ante o post-partum, comunicherà i motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'art. 10-bis legge n. 241/1990.

Resta inteso che tale preavviso di rigetto costituisce espressione di una fase meramente interlocutoria, ulteriore e successiva alla fase istruttoria vera e propria, "quando cioè la determinazione è orientata

negativamente e si rende necessario interagire non ai soli fini della raccolta del materiale ancora carente, ma rispetto al contenuto dispositivo dell'atto da adottare" (cfr. Cons. Stato, sez. II, 21 luglio 2023, n. 7158).

Corre l'obbligo di precisare, altresì, che la comunicazione effettuata ai sensi dell'art. 10 bis della L. n. 241/1990, stante il carattere endoprocedimentale, non può essere considerata atto immediatamente lesivo della sfera giuridica del destinatario e, pertanto, non è autonomamente né immediatamente impugnabile. Nei casi di rigetto dell'istanza, l'amministrazione è pertanto tenuta necessariamente ad adottare, a seguito della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, il provvedimento definitivo di diniego anche qualora non siano pervenute osservazioni a seguito della comunicazione ex art. 10 bis cit. dando conto delle motivazioni del mancato accoglimento delle osservazioni eventualmente presentate. L'art. 2 della legge n. 241/1990 sancisce, infatti, l'obbligo di concludere il procedimento mediante l'adozione di un provvedimento espresso che, a norma del successivo art. 3, deve essere sempre motivato.

Al fine di garantire una maggiore efficienza e celerità dell'azione amministrativa, codesti uffici dovranno prediligere la trasmissione a mezzo e-mail (laddove la lavoratrice abbia indicato nell'istanza il proprio indirizzo e-mail quale strumento da prediligere nelle comunicazioni) o pec della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza ex art. 10-bis della L. n. 241/1990. L'utilizzo della raccomandata A/R determina, invece, un prolungamento del periodo di sospensione del procedimento – considerati i tempi di consegna e di restituzione dell'avviso di ricevimento – che potrà ritenersi giustificato solo in presenza di ragioni oggettive che impediscano l'impiego di strumenti informatici e telematici (ad es. qualora il destinatario non sia provvisto di una casella di posta elettronica o di un domicilio digitale). Nelle ipotesi in cui l'ufficio comunichi il preavviso di rigetto di cui all'art. 10-bis cit., il termine per l'adozione del provvedimento è sospeso (quindi, non è interrotto) e continua a decorrere dieci giorni dopo la presentazione delle osservazioni o, in mancanza delle stesse, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione stessa.

Ciò comporta che il termine per la conclusione del procedimento non decorrerà ex novo ma, affinché il provvedimento venga adottato nei termini, sarà necessario considerare che il periodo trascorso (giorni intercorsi dall'istanza/integrazione alla comunicazione dei motivi ostativi) si somma al periodo successivo (che decorre dopo dieci giorni dalla presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della comunicazione dei motivi ostativi, la lavoratrice ha il diritto di presentare per iscritto le proprie osservazioni, eventualmente corredate da documenti; in caso di mancato accoglimento di tali osservazioni, l'Ufficio dovrà darne ragione nella motivazione del provvedimento finale di diniego indicando, se ve ne sono, i soli motivi ostativi ulteriori che sono conseguenza delle osservazioni.

Viceversa, qualora le osservazioni della lavoratrice contengano elementi tali da poter essere considerati pregiudizievoli per lo stato della stessa, anche in questo caso l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente una specifica attività ispettiva al fine di verificare l'eventuale incompatibilità alla mansione e/o all'ambiente di lavoro per valutare l'emanazione del provvedimento conseguente.

Come disposto dal comma 5 dell'art. 17 del d.lgs. n. 151/2001, i provvedimenti di interdizione ante- partum e/o post-partum sono da considerarsi "definitivi".

Si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, c. 9-quinquies, della L. n. 241/1990, in tutti i provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte devono essere "espressamente indicati il termine previsto dalla legge o dai regolamenti e quello effettivamente impiegato".

Al fine di favorire il processo di digitalizzazione degli atti e ridurre i tempi di conoscenza da parte dei soggetti interessati, si invitano gli Uffici a preferire la trasmissione dei provvedimenti in parola a mezzo pec (ove disponibile) anche nel caso di istanze pervenute in modalità cartacea o a mezzo e-mail. Nell'allegato 2 sono riportati degli esempi di provvedimento di interdizione ante e post partum. Gli strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale in favore della lavoratrice sono costituiti da:

- ricorso al titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia;
- ricorso giurisdizionale avverso il provvedimento di diniego che, tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale maggioritario, va proposto innanzi al Giudice del Lavoro in quanto il provvedimento ha ad oggetto la tutela di un diritto soggettivo della lavoratrice rispetto al quale l'Ispettorato è titolare di un potere vincolato finalizzato ad accertare meri dati fattuali così come individuati dalla legge.

6. CASI SPECIFICI

Al fine di agevolare l'istruttoria amministrativa di seguito si indicano le attività lavorative che risultano particolarmente pericolose e faticose (elenco non esaustivo):

- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante o scomoda;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di caduta;
- trasporto e sollevamento di pesi;

- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esige sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria;
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto;
- lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte;
- lavoro notturno.

POSTURA ERETTA PROLUNGATA

L'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 contiene l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 e, alla lett. g), individua tra gli stessi, quelli che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Per stazionamento eretto, devono intendersi non soltanto le ipotesi in cui la mansione della lavoratrice comporti in maniera continuativa la posizione eretta, ma anche le ipotesi in cui la lavoratrice possa deambulare.

A riguardo, si richiama la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 20211 del 6/11/2015 che, in riferimento alla configurabilità dell'ipotesi di "stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro" per le lavoratrici madri espletanti le mansioni di commessa-addetta alla vendita, ai fini della corretta emanazione, nei confronti delle stesse, di provvedimenti di astensione al lavoro ha affermato che: "si ritiene che la mansione di commessa-addetta alla vendita possa farsi rientrare nelle ipotesi di cui allegato A lettera G), durante la gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, a nulla rilevando la circostanza che la lavoratrice possa deambulare durante l'orario di lavoro, atteso che la casistica in esame comprende anche i lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante".

Di conseguenza, nel caso della commessa-addetta alla vendita, appare ragionevole affermare che la stessa sia costretta ad una posizione particolarmente affaticante, rimanendo in piedi (anche se deambula all'interno del punto vendita).

Pertanto, ove si dovessero riscontrare casi analoghi nelle specifiche mansioni assegnate alla lavoratrice che comportino una "posizione particolarmente affaticante" dovranno essere emessi i relativi provvedimenti di astensione.

Si precisa, ad ogni buon fine, che l'astensione prevista dalla lettera G) dell'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 termina allo scadere del congedo obbligatorio di maternità, non invece al compimento dei sette mesi di vita del bambino; infatti, ogni qualvolta il legislatore abbia voluto riferirsi al prolungamento del congedo fino a sette mesi del figlio, lo ha fatto espressamente.

Quanto al profilo della durata dello stazionamento in piedi "per più di metà dell'orario di lavoro" è doveroso precisare – come peraltro stabilito dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 3719 del 27/11/1986 – che:

- la metà dell'orario di lavoro che non può essere superato con stazione in piedi da parte della gestante non coincide necessariamente con le quattro ore giornaliere, ma potrà essere di durata inferiore in rapporto all'orario effettivo normale giornaliero praticato. Evidenziando così che l'obiettivo della riduzione dell'orario di lavoro attualmente perseguito dalla contrattazione collettiva si riflette in una tutela più intensa;
- nel caso di contratti a tempo parziale in cui la riduzione della prestazione non sia giornaliera, ma comporti l'attività lavorativa per l'intero orario di lavoro giornaliero limitatamente ad alcuni giorni della settimana o per periodi più lunghi (part-time verticale) nei confronti delle lavoratrici gestanti dovrà trovare applicazione la disposizione in argomento, in quanto non vi è dubbio che nei loro riguardi sussistano le medesime esigenze della specifica tutela di cui si tratta, che si riscontrano per le lavoratrici impiegate a tempo pieno.

In sostanza, andranno adottati i provvedimenti di interdizione ogni qualvolta la prestazione lavorativa comporti lo stazionamento in piedi per metà dell'orario giornaliero svolto dalla lavoratrice in qualsiasi regime orario previsto dai contratti in quanto periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.

In tali casi l'Ufficio rilascerà il provvedimento di interdizione ante partum senza ulteriori valutazioni.

COMPARTO SCUOLA

Nel comparto scuola, con particolare riferimento alle insegnanti, si possono prospettare tre diverse situazioni in relazione all'assegnazione della lavoratrice ad asili nido, scuole dell'infanzia, scuola primaria o scuola secondaria.

In particolare, a seconda dell'assegnazione, si prospettano diverse tipologie di rischi:

- per le educatrici di asili nido e 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.

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."

7. 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 aziendale; 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 aziendale".

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 dell'azienda 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.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof.ssa Angela PASSI
documento firmato digitalmente
ai sensi del c.d. Cad e normativa connessa

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE
Mauro Baraldi



IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

ADDETTO SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

LIDO DI JESOLO (VE) lì, _____ FEBBRAIO 2026



Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

Agli Ispettorati di Area metropolitana

Ispettorati territoriali del lavoro

e p.c. alla DC Coordinamento Giuridico

alle Direzioni Interregionali del Lavoro

Oggetto: d.lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum. **Indicazioni operative.**

Allo scopo di fornire 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, si forniscono i seguenti chiarimenti.

La base normativa è costituita dalle disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di 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).

Premessa fondamentale è quanto indicato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000 secondo cui: *"la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana"* tuttavia *"condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza"*, lo stesso dicasi per il periodo dell'allattamento che la normativa tutela fino al VII mese dopo il parto.

1. PRESENTAZIONE 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.

2. 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.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 7553 del 29/04/2013, il procedimento amministrativo *de quo* non rappresenta un accertamento ispettivo, poiché *“la valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro”*, come previsto all'art. 11 del d.lgs. n. 151/2001 nonché all'art. 28 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008, *“costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art. 7 commi 1 e 2”*.

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 o allattamento, si dovrà procedere all'interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 151/2001.

3. 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 (vedi allegato 1):

- 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.

4. 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, 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.

La fase valutativa dovrà, pertanto, partire dall'esame dello stralcio del DVR esibito e dovrà necessariamente contemplare anche una valutazione oggettiva, volta per volta, afferente all'ambiente,

all'orario di lavoro, alla mansione e allo svolgimento in concreto della prestazione lavorativa.

Quanto agli effetti della valutazione del rischio, l'art. 12 del d.lgs. n. 151/2001 non lascia margini interpretativi: *“qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11 comma 1 rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro”...* *“Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5 dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1”.*

Pertanto, è evidente che laddove 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 (v. par. 6).

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.

5. FASE PROCEDURALE

Nel richiamare le indicazioni operative già fornite in merito alle procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione *ante e post partum*, da ultimo con nota n. 1550 del 13/10/2021, si rammenta che l'art. 18, comma 7, del D.P.R. n. 1026/1976 sancisce in modo chiaro ed espresso 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 (cfr. interpello MLPS prot. n. 97 del 1° giugno 2006, lettera circolare MLPS n. 5249 del 17 aprile 2008, nota INL n. 1550 del 13 ottobre 2021)

Con specifico riferimento all'ipotesi prevista dall'art. 18, comma 8, del D.P.R. citato, si chiarisce che il provvedimento di interdizione potrà essere emanato *“immediatamente”* e, quindi, senza procedere ad una istruttoria preventiva - ferma restando la possibilità di eseguire successivamente i relativi controlli - ma l'astensione dal lavoro decorrerà anche in questo caso, dalla data del provvedimento che la dispone.

Qualora l'istanza pervenuta risulti carente dello stralcio del DVR, ovvero della dichiarazione del datore di lavoro oppure in caso di mancato riscontro alla richiesta dell'Ufficio, al fine di tutelare la lavoratrice madre in attesa dell'emanazione del provvedimento, l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente un accertamento *in loco* per verificare la sussistenza dei requisiti utili alla emanazione del provvedimento interdittivo. In *extrema ratio* potrà essere disposta un'attività ispettiva *ad hoc* previo coordinamento con la vigilanza tecnica.

Il provvedimento dovrà essere trasmesso dall'Ufficio territorialmente competente alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'Istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

Nel caso in cui l'Ufficio ritenga di non dover accogliere la richiesta di interdizione *ante o post-partum*, comunicherà i motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'art. 10-bis legge n. 241/1990.

Resta inteso che tale preavviso di rigetto costituisce espressione di una fase meramente interlocutoria, ulteriore e successiva alla fase istruttoria vera e propria, *“quando cioè la determinazione è orientata negativamente e si rende necessario interagire non ai soli fini della raccolta del materiale ancora carente, ma rispetto al contenuto dispositivo dell'atto da adottare”* (cfr. Cons. Stato, sez. II, 21 luglio 2023, n. 7158).

Corre l'obbligo di precisare, altresì, che la comunicazione effettuata ai sensi dell'art. 10 bis della L. n. 241/1990, stante il carattere endoprocedimentale, non può essere considerata atto immediatamente lesivo della sfera giuridica del destinatario e, pertanto, non è autonomamente né immediatamente impugnabile. Nei casi di rigetto dell'istanza, l'amministrazione è pertanto tenuta necessariamente ad adottare, a seguito della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, il provvedimento definitivo di diniego anche qualora non siano pervenute osservazioni a seguito della comunicazione ex art. 10 bis cit. dando conto delle motivazioni del mancato accoglimento delle osservazioni eventualmente presentate. L'art. 2 della legge n. 241/1990 sancisce, infatti, l'obbligo di concludere il procedimento mediante l'adozione di un provvedimento espresso che, a norma del successivo art. 3, deve essere sempre motivato.

Al fine di garantire una maggiore efficienza e celerità dell'azione amministrativa, codesti uffici dovranno prediligere la trasmissione a mezzo e-mail (laddove la lavoratrice abbia indicato nell'istanza il proprio indirizzo e-mail quale strumento da prediligere nelle comunicazioni) o pec della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza ex art. 10-bis della L. n. 241/1990. L'utilizzo della raccomandata A/R determina, invece, un prolungamento del periodo di sospensione del procedimento – considerati i tempi di consegna e di restituzione dell'avviso di ricevimento – che potrà ritenersi giustificato solo in presenza di ragioni oggettive che impediscano l'impiego di strumenti informatici e telematici (ad es. qualora il destinatario non sia provvisto di una casella di posta elettronica o di un domicilio digitale). Nelle ipotesi in cui l'ufficio comunichi il preavviso di rigetto di cui all'art. 10-bis cit., il termine per l'adozione del provvedimento è sospeso (quindi, non è interrotto) e continua a decorrere dieci giorni dopo la presentazione delle osservazioni o, in mancanza delle stesse, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione stessa.

Ciò comporta che il termine per la conclusione del procedimento non decorrerà *ex novo* ma, affinché il provvedimento venga adottato nei termini, sarà necessario considerare che il periodo trascorso (giorni intercorsi dall'istanza/integrazione alla comunicazione dei motivi ostativi) si somma al periodo successivo (che decorre dopo dieci giorni dalla presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della comunicazione dei motivi ostativi, la lavoratrice ha il diritto di presentare per iscritto le proprie osservazioni, eventualmente corredate da documenti; in caso di mancato accoglimento di tali osservazioni, l'Ufficio dovrà darne ragione nella motivazione del provvedimento finale di diniego indicando, se ve ne sono, i soli motivi ostativi ulteriori che sono conseguenza delle

osservazioni.

Viceversa, qualora le osservazioni della lavoratrice contengano elementi tali da poter essere considerati pregiudizievoli per lo stato della stessa, anche in questo caso l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente una specifica attività ispettiva al fine di verificare l'eventuale incompatibilità alla mansione e/o all'ambiente di lavoro per valutare l'emanazione del provvedimento conseguente.

Come disposto dal comma 5 dell'art. 17 del d.lgs. n. 151/2001, i provvedimenti di interdizione ante-partum e/o post-partum sono da considerarsi "definitivi".

Si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, c. 9-quinquies, della L. n. 241/1990, in tutti i provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte devono essere "*espressamente indicati il termine previsto dalla legge o dai regolamenti e quello effettivamente impiegato*".

Al fine di favorire il processo di digitalizzazione degli atti e ridurre i tempi di conoscenza da parte dei soggetti interessati, si invitano gli Uffici a preferire la trasmissione dei provvedimenti in parola a mezzo pec (ove disponibile) anche nel caso di istanze pervenute in modalità cartacea o a mezzo e-mail.

Nell'allegato 2 sono riportati degli esempi di provvedimento di interdizione *ante e post partum*.

Gli strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale in favore della lavoratrice sono costituiti da:

- ricorso al titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia;
- ricorso giurisdizionale avverso il provvedimento di diniego che, tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale maggioritario, va proposto innanzi al Giudice del Lavoro in quanto il provvedimento ha ad oggetto la tutela di un diritto soggettivo della lavoratrice rispetto al quale l'Ispettorato è titolare di un potere vincolato finalizzato ad accertare meri dati fattuali così come individuati dalla legge.

6. CASI SPECIFICI

Al fine di agevolare l'istruttoria amministrativa di seguito si indicano le attività lavorative che risultano particolarmente pericolose e faticose (elenco non esaustivo):

- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante o scomoda;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di caduta;
- trasporto e sollevamento di pesi;
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esige sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria;
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto;
- lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte;
- lavoro notturno.

POSTURA ERETTA PROLUNGATA

L'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 contiene l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 e, alla lett. g), individua tra gli stessi, quelli che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Per stazionamento eretto, devono intendersi non soltanto le ipotesi in cui la mansione della lavoratrice comporti in maniera continuativa la posizione eretta, ma anche le ipotesi in cui la lavoratrice possa deambulare.

A riguardo, si richiama la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 20211 del 6/11/2015 che, in riferimento alla configurabilità dell'ipotesi di *"stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro"* per le lavoratrici madri espletanti le mansioni di commessa-addetta alla vendita, ai fini della corretta emanazione, nei confronti delle stesse, di provvedimenti di astensione al lavoro ha affermato che: *"si ritiene che la mansione di commessa-addetta alla vendita possa farsi rientrare nelle ipotesi di cui allegato A lettera G), durante la gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, a nulla rilevando la circostanza che la lavoratrice possa deambulare durante l'orario di lavoro, atteso che la casistica in esame comprende anche i lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante"*.

Di conseguenza, nel caso della commessa-addetta alla vendita, appare ragionevole affermare che la stessa sia costretta ad una posizione particolarmente affaticante, rimanendo in piedi (anche se deambula all'interno del punto vendita).

Pertanto, ove si dovessero riscontrare casi analoghi nelle specifiche mansioni assegnate alla lavoratrice che comportino una *"posizione particolarmente affaticante"* dovranno essere emessi i relativi provvedimenti di astensione.

Si precisa, ad ogni buon fine, che l'astensione prevista dalla lettera G) dell'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 termina allo scadere del congedo obbligatorio di maternità, non invece al compimento dei sette mesi di vita del bambino; infatti, ogni qualvolta il legislatore abbia voluto riferirsi al prolungamento del congedo fino a sette mesi del figlio, lo ha fatto espressamente.

Quanto al profilo della durata dello stazionamento in piedi *"per più di metà dell'orario di lavoro"* è doveroso precisare – come peraltro stabilito dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 3719 del 27/11/1986 - che:

- *la metà dell'orario di lavoro che non può essere superato con stazione in piedi da parte della gestante non coincide necessariamente con le quattro ore giornaliere, ma potrà essere di durata inferiore in rapporto all'orario effettivo normale giornaliero praticato. Evidenziando così che l'obiettivo della riduzione dell'orario di lavoro attualmente perseguito dalla contrattazione collettiva si riflette in una tutela più intensa;*
- *nel caso di contratti a tempo parziale in cui la riduzione della prestazione non sia giornaliera, ma comporti l'attività lavorativa per l'intero orario di lavoro giornaliero limitatamente ad alcuni giorni della settimana o per periodi più lunghi (part-time verticale) nei confronti delle lavoratrici gestanti dovrà trovare applicazione la disposizione in argomento, in quanto non vi è dubbio che nei loro riguardi sussistano le medesime esigenze della specifica tutela di cui si tratta, che si riscontrano per le lavoratrici impiegate a tempo pieno.*

In sostanza, andranno adottati i provvedimenti di interdizione ogni qualvolta la prestazione lavorativa comporti lo stazionamento in piedi per metà dell'orario giornaliero svolto dalla lavoratrice in qualsiasi

regime orario previsto dai contratti in quanto periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.

In tali casi l'Ufficio rilascerà il provvedimento di interdizione *ante partum* senza ulteriori valutazioni.

COMPARTO SCUOLA

Nel comparto scuola, con particolare riferimento alle insegnanti, si possono prospettare tre diverse situazioni in relazione all'assegnazione della lavoratrice ad asili nido, scuole dell'infanzia, scuola primaria o scuola secondaria.

In particolare, a seconda dell'assegnazione, si prospettano diverse tipologie di rischi:

- per le educatrici di asili nido e insegnanti 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.

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."*

7. 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 aziendale; 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 aziendale"*.

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 dell'azienda 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.

IL DIRETTORE
Aniello Pisanti

ANIELLO
PISANTI
ISPETTORATO
NAZIONALE
DEL LAVORO





Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

Agli Ispettorati di Area metropolitana

Ispettorati territoriali del lavoro

e p.c. alla DC Coordinamento Giuridico

alle Direzioni Interregionali del Lavoro

Oggetto: d.lgs. n. 151/2001: provvedimento di interdizione ante/post partum. **Indicazioni operative.**

Allo scopo di fornire 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, si forniscono i seguenti chiarimenti.

La base normativa è costituita dalle disposizioni di cui agli artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001 finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice madre e della prole attraverso l'adozione di misure di 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).

Premessa fondamentale è quanto indicato nella Comunicazione della Commissione delle Comunità Europee del 05/10/2000 secondo cui: *"la gravidanza non è una malattia ma un aspetto della vita quotidiana"* tuttavia *"condizioni suscettibili di essere considerate accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza"*, lo stesso dicasi per il periodo dell'allattamento che la normativa tutela fino al VII mese dopo il parto.

1. PRESENTAZIONE 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.

2. 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.

Come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota n. 7553 del 29/04/2013, il procedimento amministrativo *de quo* non rappresenta un accertamento ispettivo, poiché *“la valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro”*, come previsto all'art. 11 del d.lgs. n. 151/2001 nonché all'art. 28 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008, *“costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione fuori dai casi di cui all'art. 7 commi 1 e 2”*.

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 o allattamento, si dovrà procedere all'interdizione dal lavoro così come disposto dall'art. 7, comma 6, d.lgs. n. 151/2001.

3. 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 (vedi allegato 1):

- 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.

4. 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, 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.

La fase valutativa dovrà, pertanto, partire dall'esame dello stralcio del DVR esibito e dovrà necessariamente contemplare anche una valutazione oggettiva, volta per volta, afferente all'ambiente,

all'orario di lavoro, alla mansione e allo svolgimento in concreto della prestazione lavorativa.

Quanto agli effetti della valutazione del rischio, l'art. 12 del d.lgs. n. 151/2001 non lascia margini interpretativi: *"qualora i risultati della valutazione di cui all'art. 11 comma 1 rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro"...* *"Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'art. 7, commi 3, 4 e 5 dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'art. 6, comma 1".*

Pertanto, è evidente che laddove 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 (v. par. 6).

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.

5. FASE PROCEDURALE

Nel richiamare le indicazioni operative già fornite in merito alle procedure di rilascio dei provvedimenti di interdizione *ante e post partum*, da ultimo con nota n. 1550 del 13/10/2021, si rammenta che l'art. 18, comma 7, del D.P.R. n. 1026/1976 sancisce in modo chiaro ed espresso 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 (cfr. interpello MLPS prot. n. 97 del 1° giugno 2006, lettera circolare MLPS n. 5249 del 17 aprile 2008, nota INL n. 1550 del 13 ottobre 2021)

Con specifico riferimento all'ipotesi prevista dall'art. 18, comma 8, del D.P.R. citato, si chiarisce che il provvedimento di interdizione potrà essere emanato *"immediatamente"* e, quindi, senza procedere ad una istruttoria preventiva - ferma restando la possibilità di eseguire successivamente i relativi controlli - ma l'astensione dal lavoro decorrerà anche in questo caso, dalla data del provvedimento che la dispone.

Qualora l'istanza pervenuta risulti carente dello stralcio del DVR, ovvero della dichiarazione del datore di lavoro oppure in caso di mancato riscontro alla richiesta dell'Ufficio, al fine di tutelare la lavoratrice madre in attesa dell'emanazione del provvedimento, l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente un accertamento *in loco* per verificare la sussistenza dei requisiti utili alla emanazione del provvedimento interdittivo. In *extrema ratio* potrà essere disposta un'attività ispettiva *ad hoc* previo coordinamento con la vigilanza tecnica.

Il provvedimento dovrà essere trasmesso dall'Ufficio territorialmente competente alla lavoratrice, al datore di lavoro e, ove occorra, all'Istituto assicuratore, ai fini del trattamento economico.

Nel caso in cui l'Ufficio ritenga di non dover accogliere la richiesta di interdizione *ante o post-partum*, comunicherà i motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, ai sensi dell'art. 10-bis legge n. 241/1990.

Resta inteso che tale preavviso di rigetto costituisce espressione di una fase meramente interlocutoria, ulteriore e successiva alla fase istruttoria vera e propria, *“quando cioè la determinazione è orientata negativamente e si rende necessario interagire non ai soli fini della raccolta del materiale ancora carente, ma rispetto al contenuto dispositivo dell'atto da adottare”* (cfr. Cons. Stato, sez. II, 21 luglio 2023, n. 7158).

Corre l'obbligo di precisare, altresì, che la comunicazione effettuata ai sensi dell'art. 10 bis della L. n. 241/1990, stante il carattere endoprocedimentale, non può essere considerata atto immediatamente lesivo della sfera giuridica del destinatario e, pertanto, non è autonomamente né immediatamente impugnabile. Nei casi di rigetto dell'istanza, l'amministrazione è pertanto tenuta necessariamente ad adottare, a seguito della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, il provvedimento definitivo di diniego anche qualora non siano pervenute osservazioni a seguito della comunicazione ex art. 10 bis cit. dando conto delle motivazioni del mancato accoglimento delle osservazioni eventualmente presentate. L'art. 2 della legge n. 241/1990 sancisce, infatti, l'obbligo di concludere il procedimento mediante l'adozione di un provvedimento espresso che, a norma del successivo art. 3, deve essere sempre motivato.

Al fine di garantire una maggiore efficienza e celerità dell'azione amministrativa, codesti uffici dovranno prediligere la trasmissione a mezzo e-mail (laddove la lavoratrice abbia indicato nell'istanza il proprio indirizzo e-mail quale strumento da prediligere nelle comunicazioni) o pec della comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza ex art. 10-bis della L. n. 241/1990. L'utilizzo della raccomandata A/R determina, invece, un prolungamento del periodo di sospensione del procedimento – considerati i tempi di consegna e di restituzione dell'avviso di ricevimento – che potrà ritenersi giustificato solo in presenza di ragioni oggettive che impediscano l'impiego di strumenti informatici e telematici (ad es. qualora il destinatario non sia provvisto di una casella di posta elettronica o di un domicilio digitale). Nelle ipotesi in cui l'ufficio comunichi il preavviso di rigetto di cui all'art. 10-bis cit., il termine per l'adozione del provvedimento è sospeso (quindi, non è interrotto) e continua a decorrere dieci giorni dopo la presentazione delle osservazioni o, in mancanza delle stesse, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione stessa.

Ciò comporta che il termine per la conclusione del procedimento non decorrerà *ex novo* ma, affinché il provvedimento venga adottato nei termini, sarà necessario considerare che il periodo trascorso (giorni intercorsi dall'istanza/integrazione alla comunicazione dei motivi ostativi) si somma al periodo successivo (che decorre dopo dieci giorni dalla presentazione delle osservazioni o, in mancanza, dalla scadenza del termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione).

Entro il termine di dieci giorni dal ricevimento della comunicazione dei motivi ostativi, la lavoratrice ha il diritto di presentare per iscritto le proprie osservazioni, eventualmente corredate da documenti; in caso di mancato accoglimento di tali osservazioni, l'Ufficio dovrà darne ragione nella motivazione del provvedimento finale di diniego indicando, se ve ne sono, i soli motivi ostativi ulteriori che sono conseguenza delle

osservazioni.

Viceversa, qualora le osservazioni della lavoratrice contengano elementi tali da poter essere considerati pregiudizievoli per lo stato della stessa, anche in questo caso l'Ufficio valuterà l'opportunità di attivare tempestivamente una specifica attività ispettiva al fine di verificare l'eventuale incompatibilità alla mansione e/o all'ambiente di lavoro per valutare l'emanazione del provvedimento conseguente.

Come disposto dal comma 5 dell'art. 17 del d.lgs. n. 151/2001, i provvedimenti di interdizione *ante-partum* e/o *post-partum* sono da considerarsi "definitivi".

Si rammenta che, ai sensi dell'art. 2, c. 9-quinquies, della L. n. 241/1990, in tutti i provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte devono essere *"espressamente indicati il termine previsto dalla legge o dai regolamenti e quello effettivamente impiegato"*.

Al fine di favorire il processo di digitalizzazione degli atti e ridurre i tempi di conoscenza da parte dei soggetti interessati, si invitano gli Uffici a preferire la trasmissione dei provvedimenti in parola a mezzo pec (ove disponibile) anche nel caso di istanze pervenute in modalità cartacea o a mezzo e-mail.

Nell'allegato 2 sono riportati degli esempi di provvedimento di interdizione *ante e post partum*.

Gli strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale in favore della lavoratrice sono costituiti da:

- ricorso al titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia;
- ricorso giurisdizionale avverso il provvedimento di diniego che, tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale maggioritario, va proposto innanzi al Giudice del Lavoro in quanto il provvedimento ha ad oggetto la tutela di un diritto soggettivo della lavoratrice rispetto al quale l'Ispettorato è titolare di un potere vincolato finalizzato ad accertare meri dati fattuali così come individuati dalla legge.

6. CASI SPECIFICI

Al fine di agevolare l'istruttoria amministrativa di seguito si indicano le attività lavorative che risultano particolarmente pericolose e faticose (elenco non esaustivo):

- lavori che comportano una posizione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante o scomoda;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di caduta;
- trasporto e sollevamento di pesi;
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esige sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria;
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto;
- lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte;
- lavoro notturno.

POSTURA ERETTA PROLUNGATA

L'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 contiene l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'art. 7 e, alla lett. g), individua tra gli stessi, quelli che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro.

Per stazionamento eretto, devono intendersi non soltanto le ipotesi in cui la mansione della lavoratrice comporti in maniera continuativa la posizione eretta, ma anche le ipotesi in cui la lavoratrice possa deambulare.

A riguardo, si richiama la nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 20211 del 6/11/2015 che, in riferimento alla configurabilità dell'ipotesi di *"stazionamento in piedi per più di metà dell'orario di lavoro"* per le lavoratrici madri espletanti le mansioni di commessa-addetta alla vendita, ai fini della corretta emanazione, nei confronti delle stesse, di provvedimenti di astensione al lavoro ha affermato che: *"si ritiene che la mansione di commessa-addetta alla vendita possa farsi rientrare nelle ipotesi di cui allegato A lettera G), durante la gestazione fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, a nulla rilevando la circostanza che la lavoratrice possa deambulare durante l'orario di lavoro, atteso che la casistica in esame comprende anche i lavori che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante"*.

Di conseguenza, nel caso della commessa-addetta alla vendita, appare ragionevole affermare che la stessa sia costretta ad una posizione particolarmente affaticante, rimanendo in piedi (anche se deambula all'interno del punto vendita).

Pertanto, ove si dovessero riscontrare casi analoghi nelle specifiche mansioni assegnate alla lavoratrice che comportino una *"posizione particolarmente affaticante"* dovranno essere emessi i relativi provvedimenti di astensione.

Si precisa, ad ogni buon fine, che l'astensione prevista dalla lettera G) dell'Allegato A del d.lgs. n. 151/2001 termina allo scadere del congedo obbligatorio di maternità, non invece al compimento dei sette mesi di vita del bambino; infatti, ogni qualvolta il legislatore abbia voluto riferirsi al prolungamento del congedo fino a sette mesi del figlio, lo ha fatto espressamente.

Quanto al profilo della durata dello stazionamento in piedi *"per più di metà dell'orario di lavoro"* è doveroso precisare – come peraltro stabilito dalla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali prot. n. 3719 del 27/11/1986 - che:

- *la metà dell'orario di lavoro che non può essere superato con stazione in piedi da parte della gestante non coincide necessariamente con le quattro ore giornaliere, ma potrà essere di durata inferiore in rapporto all'orario effettivo normale giornaliero praticato. Evidenziando così che l'obiettivo della riduzione dell'orario di lavoro attualmente perseguito dalla contrattazione collettiva si riflette in una tutela più intensa;*
- *nel caso di contratti a tempo parziale in cui la riduzione della prestazione non sia giornaliera, ma comporti l'attività lavorativa per l'intero orario di lavoro giornaliero limitatamente ad alcuni giorni della settimana o per periodi più lunghi (part-time verticale) nei confronti delle lavoratrici gestanti dovrà trovare applicazione la disposizione in argomento, in quanto non vi è dubbio che nei loro riguardi sussistano le medesime esigenze della specifica tutela di cui si tratta, che si riscontrano per le lavoratrici impiegate a tempo pieno.*

In sostanza, andranno adottati i provvedimenti di interdizione ogni qualvolta la prestazione lavorativa comporti lo stazionamento in piedi per metà dell'orario giornaliero svolto dalla lavoratrice in qualsiasi

regime orario previsto dai contratti in quanto periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro.

In tali casi l'Ufficio rilascerà il provvedimento di interdizione *ante partum* senza ulteriori valutazioni.

COMPARTO SCUOLA

Nel comparto scuola, con particolare riferimento alle insegnanti, si possono prospettare tre diverse situazioni in relazione all'assegnazione della lavoratrice ad asili nido, scuole dell'infanzia, scuola primaria o scuola secondaria.

In particolare, a seconda dell'assegnazione, si prospettano diverse tipologie di rischi:

- per le educatrici di asili nido e insegnanti 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.

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.”*

7. 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 aziendale; 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 aziendale”*.

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 dell'azienda 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.

IL DIRETTORE
Aniello Pisanti

ANIELLO
PISANTI
ISPETTORATO
NAZIONALE
DEL LAVORO





Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

ALLEGATO 1

ALLEGATO A ex art. 7, comma 1, d.lgs. n. 151/2001	
A. quelli previsti dal d.lgs. n. 345/1999 e dal d.lgs. n. 262/2000	Allegato I L. 977/67
	1. Agenti fisici: a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al DPR n. 321/1956; b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d 2. Agenti biologici: a) agenti biologici dei gruppi di rischio 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268 del d.lgs. n. 81/2008; 3. Agenti chimici: a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo: - tossicità acuta, categorie 1, 2 o 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331); - corrosione della pelle, categorie 1 A, 1 B o 1C (H314); - gas infiammabile, categorie 1 o 2 (H220, H221); - aerosol infiammabili, categoria 1 (H222); - liquido infiammabile, categorie 1 o 2 (H224, H225); - esplosivi, categoria "esplosivo instabile", o esplosivi delle divisioni 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205); - sostanze e miscele autoreattive, di tipo A, B, C o D (H240, H241, H242); - perossidi organici, di tipo A o B (H240, H241); - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371); - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione ripetuta, categorie 1 o 2 (H372, H373); - sensibilizzazione delle vie respiratorie, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H334); - sensibilizzazione della pelle, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1B (H317);

Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro
Ufficio IV - Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro

Piazza della Repubblica, 59
00185 Roma
Tel. 06/6923.7273

PEC: dcvigilanza@pec.ispettorato.gov.it
email: dcvigilanza@ispettorato.gov.it
www.ispettorato.gov.it

	- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351); - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341); - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A o 1 B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360Df). b) sostanze e miscele di cui al Titolo IX, Capo II, del d.lgs. n. 81/2008; c) piombo e composti; d) amianto.
	II. Processi e lavori: 1. Processi e lavori di cui all'allegato XLII del d.lgs. n. 81/2008; 2. Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al DPR n. 302/1956; 3. Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni. 4. Lavori di mattatoio. 5. Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione. 6. Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3. 7. Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni. 8. Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547. 9. Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo. 10. Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 C come, ad esempio, quelli per la produzione di ghisa, ferroleghe, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi. 11. Lavorazioni nelle fonderie. 12. Processi elettrolitici. 13. NUMERO SOPPRESSO DAL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 262 14. Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe. 15. Produzione e lavorazione dello zolfo. 16. Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi. 17. Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbriere e industria estrattiva in genere. 18. Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti. 19. Lavorazione dei tabacchi. 20. Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra. 21. Produzione di calce ventilata. 22. Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno. 23. Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi. 24. Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

	25. Lavori nei magazzini frigoriferi. 26. Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici. 27. Condotte dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc., in base a quanto previsto dall'articolo 115 del d.lgs. n. 285/1992, e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto. 28. Operazioni di metallizzazione a spruzzo. 29. Legaggio ed abbattimento degli alberi. 30. Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione. 31. Apertura, battitura, cardatura e pittura delle fibre tessili, del crine vegetale e animale, delle piume e dei peli. 32. Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali. 33. Cernita e trituramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale. 34. Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissa chiodi di elevata potenza. 35. Produzione di polveri metalliche. 36. Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica. 37. Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.
B. Quelli indicati nella tabella allegata al DPR n. 303/1956, per i quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e periodiche: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;	Il d.lgs. n. 81/2008 ha disposto (con l'art. 304, comma 1, lettera a)) l'abrogazione dell'allegato. Chimico, Raggi X, sostanze radioattive, radiazioni ultraviolette e infrarosse, Sostanze cancerogene, Vibrazioni e scuotimenti, rumore, Carbonchio e morva, Leptospirosi, Tubercolosi, sifilide ed altre malattie trasmissibili
C. Quelli che espongono alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al DPR n. 1124/1965: durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto;	Lavorazioni che espongono all'azione della stibina. Lavorazioni che espongono all'azione dell'antimonio, leghe e composti. Lavorazioni che espongono all'azione dell'idrogeno arsenicale. Lavorazioni che espongono all'azione dell'arsenico, leghe e composti. Lavorazioni che espongono all'azione del berillio, leghe e composti. Lavorazioni che espongono all'azione del cadmio, leghe e composti. Lavorazioni che espongono all'azione del cromo, leghe e composti.
D. I lavori che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;	1. Interpello 26 2008 Le donne, durante la gravidanza, non possono svolgere attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert durante il periodo della gravidanza. 2. È fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato. 3. È altresì vietato adibire le donne che allattano ad attività comportanti un rischio di contaminazione.
E. I lavori su scale ed impalcature mobili e fisse: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro;	È potenzialmente pericoloso per le lavoratrici gestanti lavorare in postazioni sopraelevate per esempio scale, piattaforme, per il rischio di cadute dall'alto.
F. I lavori di manovalanza pesante: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro;	Per "lavori di manovalanza pesante" si intendono quelle attività lavorative che richiedono un significativo sforzo fisico e che spesso implicano il sollevamento, il trasporto e la movimentazione di carichi pesanti. Questi lavori possono includere diverse mansioni in vari settori, tra cui: Edilizia: Caricare e scaricare materiali da costruzione, preparare i cantieri, demolire strutture, scavare e spostare terra o altre materie prime.

	Industria: Movimentare e sollevare merci pesanti all'interno di fabbriche e magazzini, operare macchinari pesanti, assemblare componenti di grandi dimensioni. Agricoltura: Raccolta di frutti e vegetali pesanti, trasporto di sacchi di semi, fertilizzanti o mangimi per animali. Logistica: Caricare e scaricare container, pallet e altre unità di carico pesanti, organizzare e sistemare le merci nei magazzini. Questi lavori richiedono non solo forza fisica, ma anche resistenza e spesso una certa destrezza per maneggiare attrezzi e macchinari. Inoltre, possono comportare rischi per la salute e la sicurezza, come lesioni muscolari, sforzi eccessivi e incidenti sul lavoro, rendendo essenziale l'adozione di misure di sicurezza adeguate e l'uso di attrezzature protettive. Mutamenti fisiologici in corso di gravidanza (maggiore volume sanguigno e aumento delle pulsazioni cardiache, dilatazione generale dei vasi sanguigni e possibile compressione delle vene addominali o pelviche) favoriscono la congestione periferica durante la postura eretta. La compressione delle vene può ridurre il ritorno venoso con conseguente accelerazione compensativa del battito cardiaco materno e il manifestarsi di contrazioni uterine. Se la compensazione è insufficiente ne possono derivare vertigini e perdita di coscienza. Periodi prolungati in piedi durante la giornata lavorativa determinano per le donne un maggior rischio di parto prematuro. stazione eretta su base 40 ore. POSTURE INCONGRUE è potenzialmente pericoloso lavorare in posti di lavoro ristretti o in postazioni non sufficientemente adattabili per tenere conto del crescente volume addominale, in particolare nelle ultime fasi della gravidanza. Ciò può determinare stiramenti o strappi muscolari. La destrezza, l'agilità, il coordinamento, la velocità dei movimenti e l'equilibrio possono essere anch'essi limitati e ne può derivare un rischio accresciuto d'infortunio
G. I lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro	
H. I lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente, o esiga un notevole sforzo: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro;	Le attività fisiche particolarmente affaticanti sono considerate tra le cause di aborti spontanei. È importante assicurare che il volume e il ritmo dell'attività non siano eccessivi e, dove possibile, le lavoratrici abbiano un certo controllo del modo in cui il lavoro è organizzato.
I. I lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro;	Un'esposizione di lungo periodo a vibrazioni che interessano il corpo intero può accrescere il rischio di parto prematuro o di neonati sottopeso.
L. I lavori di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per malattie nervose e mentali: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;	Legge Basaglia, chiusura delle strutture psichiatriche, eliminazione classi differenziali etc. apertura case-famiglia, rsa, etc. insegnanti di sostegno.
M. I lavori agricoli che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altriimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame: durante la gestazione e per 7 mesi dopo il parto;	
N. I lavori di monda e trapianto del riso: durante la	

gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro;	
O. i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interruzione dal lavoro	L'esposizione a vibrazioni a bassa frequenza, come accade per uso di mezzi in movimento, può accrescere il rischio di aborti spontanei. Il lavoro a bordo di veicoli può essere di pregiudizio per la gravidanza soprattutto per il rischio di microtraumi, scuotimenti, colpi, oppure urti, sobbalzi o traumi che interessino l'addome.

ALLEGATO B ex art. 7, comma 1, d.lgs. n. 151/2001	
A. Lavoratrici gestanti di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 151/2001.	
1. Agenti:	a) agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata, ad esempio in camere sotto pressione, immersione subacquea; b) agenti biologici: toxoplasma; virus della rosolia, a meno che sussista la prova che la lavoratrice è sufficientemente protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione; c) agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui questi agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.	
B. Lavoratrici in periodo successivo al parto di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 151/2001.	
1. Agenti:	a. agenti chimici: piombo e suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possono essere assorbiti dall'organismo umano.
Condizioni di lavoro: lavori sotterranei di carattere minerario.	

ALLEGATO C: ELENCO NON ESAURIENTE DI AGENTI PROCESSI E CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'Art. 11 d.lgs. n. 151/2001	
A. Agenti	
1. Agenti fisici, allorché vengono considerati come agenti che comportano lesioni del feto e/o rischiano di provocare il distacco della placenta, in particolare:	
a) colpi, vibrazioni meccaniche o movimenti; b) movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorso lombari c) rumore; d) radiazioni ionizzanti; e) radiazioni non ionizzanti; f) sollecitazioni termiche; g) movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica e altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici di cui all'art. 1.	
2. Agenti biologici	
Agenti biologici dei gruppi di rischio 2, 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268, nonché dell'Allegato XLVI del d.lgs. n. 81/2008, nella misura in cui sia noto che tali agenti o le terapie che essi rendono necessarie mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino nell'Allegato B della presente legge.))	
3. Agenti chimici.	
Gli agenti chimici seguenti, nella misura in cui sia noto che mettono in pericolo la salute delle gestanti e del nascituro, sempreché non figurino ancora nell'allegato II:	

Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro
Ufficio IV - Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro

Piazza della Repubblica, 59
00185 Roma
Tel. 06/6923.7273

PEC: dcvigilanza@pec.ispettorato.gov.it
email: dcvigilanza@ispettorato.gov.it
www.ispettorato.gov.it

- a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo, sempreché non figurino ancora nell'Allegato B della presente legge:
- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341),
 - cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351),
 - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A, 1 B o 2 o la categoria aggiuntiva per gli effetti sull'allattamento o attraverso di essa (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
 - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371));
- b) agenti chimici che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;)
- c) mercurio e suoi derivati;
- d) medicinali antimitotici;
- e) monossido di carbonio;
- f) agenti chimici pericolosi di comprovato assorbimento cutaneo.

B. Processi: Processi industriali che figurano nell'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.)

C. Condizioni di lavoro: Lavori sotterranei di carattere minerario.

Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro
Ufficio IV - Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro

Piazza della Repubblica, 59
00185 Roma
Tel. 06/6923.7273

PEC: dcvigilanza@pec.ispettorato.gov.it
email: dcvigilanza@ispettorato.gov.it
www.ispettorato.gov.it



Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro

ALLEGATO 2

Di seguito sono riportati degli esempi di modello di provvedimento di interdizione ante e post partum.



ISPETTORATO _____ DEL LAVORO
di

Alla Sig.ra [Lavoratrice]

Al [Datore di Lavoro]

All' Ente assicuratore

INTERDIZIONE DAL LAVORO ANTE PARTUM

Sig.ra
artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001

VISTA la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, che all'art 1, comma 7, lettera l) ha previsto l'istituzione, ai sensi dell'art 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di un'Agenzia Unica per le Ispezioni del Lavoro;

VISTO il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149, che ha istituito un'Agenzia unica per le ispezioni del Lavoro, denominata "Ispettorato Nazionale del Lavoro", per svolgere, sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le attività ispettive già esercitate dallo stesso Ministero, dall'INPS e dall'INAIL;

VISTO il DPCM del 23 febbraio 2017, che all'art 4, comma 2 ha attribuito agli Ispettorati Territoriali del Lavoro le competenze in materia già esercitate dalle Direzioni Territoriali del Lavoro;

ESAMINATA l'istanza del, acquisita agli atti di questo ispettorato con prot., avanzata da (datore di lavoro)...../(lavoratrice)....., nella quale si chiede l'interdizione anticipata dal lavoro della Sig.ra (nata ila, residente in), assunta dal che svolge la mansione di, in quanto adibita a lavori vietati alle lavoratrici in gravidanza ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 151/2001;

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE

VISTA la documentazione di rito prodotta;

VISTO il certificato medico, allegato all'istanza, rilasciato dal Dott.in data, nel quale si riscontra la **data presunta del parto nel giorno**

ACQUISITA la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 151/2001 e visto lo stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi;

RISCONTRATO che i lavori cui la lavoratrice in stato di gravidanza è addetta, devono ritenersi vietati in quanto riconducibili a quelli indicati dall'art. 7, punti 1 e 2 del d.lgs. richiamato in oggetto, con interdizione fino al VII MESE COMPIUTO DI GESTAZIONE;

FERMA RESTANDO la facoltà di questo Ispettorato Territoriale di esperire successivi accertamenti;

DISPONE

l'interdizione dal lavoro della lavoratrice **Sig.ra** sopra generalizzata con decorrenza dalla data del presente provvedimento e **sino al VII MESE COMPIUTO DI GESTAZIONE.**

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Giudice del lavoro.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE



ISPETTORATO _____ DEL LAVORO
di

Alla Sig.ra [Lavoratrice]

Al [Datore di Lavoro]

All' Ente assicuratore

INTERDIZIONE DAL LAVORO POST PARTUM

Sig.ra
artt. 6, 7 e 17 del d.lgs. n. 151/2001

VISTA la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, che all'art 1, comma 7, lettera l) ha previsto l'istituzione, ai sensi dell'art 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, di un'Agenzia Unica per le Ispezioni del Lavoro;

VISTO il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 149, che ha istituito un'Agenzia unica per le ispezioni del Lavoro, denominata "Ispettorato Nazionale del Lavoro", per svolgere, sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le attività ispettive già esercitate dallo stesso Ministero, dall'INPS e dall'INAIL;

VISTO il DPCM del 23 febbraio 2017, che all'art 4, comma 2 ha attribuito agli Ispettorati Territoriali del Lavoro le competenze in materia già esercitate dalle Direzioni Territoriali del Lavoro;

ESAMINATA l'istanza del, acquisita agli atti di questo ispettorato con prot., avanzata da (datore di lavoro)...../(lavoratrice)....., nella quale si chiede l'interdizione post partum (VII mese dopo il parto) dal lavoro della Sig.ra (nata ila, residente in), che svolge la mansione di, in quanto adibita a lavori vietati alle lavoratrici madri ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 151/2001;

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE

VISTA la documentazione di rito prodotta;

VISTO il certificato medico, allegato all'istanza, rilasciato dal Dott.in data, nel quale si riscontra la **data presunta del parto nel giorno**

ACQUISITA in data la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. n. 151/2001 e visto lo stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi;

CONSIDERATE le disposizioni di cui all'art.16, comma 1 lett. D) del d.lgs. n. 151/2001 e viste le indicazioni di cui alla nota prot. n. 553 del 02/04/2021 dell'INL, nonché le indicazioni di cui alla circolare INPS n. 69 del 28/04/2016 in materia di congedo per maternità in caso di parto prematuro;

VISTO il certificato di nascita del figlio (nome e cognome figlio) nato il, rilasciato dal in data.....;

RISCONTRATO che i lavori cui la lavoratrice è addetta, devono ritenersi vietati in quanto riconducibili a quelli indicati dall'art. 7, punti 1 e 2 del d.lgs. richiamato in oggetto, il quale stabilisce, altresì, che il divieto sussiste durante il periodo di gestazione e fino al VII MESE DOPO IL PARTO;

FERMA RESTANDO la facoltà di questo Ispettorato Territoriale di esperire successivi accertamenti;

DISPONE

l'interdizione dal lavoro della lavoratrice **Sig.ra** sopra generalizzata con decorrenza dal termine dell'interdizione obbligatoria e sino al VII mese dopo il parto avvenuto in data a cui andranno aggiunti i giorni di congedo ante partum non fruiti in caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Giudice del Lavoro.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE