



Ministero dell'Istruzione e del merito

Istituto Comprensivo Marco D'Oggiono



Via Vittorio Veneto, 2-23848 OGGIONO (LC) - Tel. 0341-576074-576296-579291

C.F. 92058750131 - Cod.Mecc. C.M. LCIC82100A - Codice Univoco UFSUJD

Sito www.icsoggiono.edu.it E-mail lcic82100a@istruzione.it PEC lcic82100a@pec.istruzione.it

Oggiono, lì 09/09/2025

A tutte le lavoratrici dell'Istituto
Al RLS dell'Istituto

All'Albo

Oggetto: D. Lgs. n. 151/2001 - provvedimento di interdizione ante/post partum. Indicazioni operative – rif. INL-DCVIG.REGISTRO UFFICIALE.U.0005944.08-07-2025.

La presente circolare ha lo scopo di fornire chiarimenti e indicazioni operative riguardanti i provvedimenti di interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, sia prima che dopo il parto, in conformità con il decreto legislativo n. 151/2001 e le recenti direttive dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con particolare riferimento alla nota della Direzione Centrale Vigilanza e sicurezza del lavoro.

L'obiettivo è la tutela della salute della lavoratrice e di quella della prole, garantendo che le condizioni di lavoro e le mansioni svolte siano sicure durante la gravidanza e il periodo di allattamento.

Si informano le lavoratrici 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.

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

In particolare, a seconda dell'assegnazione, si prospettano diverse tipologie di rischi, riportate di seguito.

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

- ☐ sollevamento di bambini (movimentazione manuale dei carichi);
- ☐ stretto contatto e igiene personale dei bambini (rischio biologico/malattie esantematiche);
- ☐ 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.

Insegnanti di scuola primaria: il rischio principale è di natura biologica, come l'esposizione a malattie esantematiche o altre epidemie. Anche in questo caso, il periodo di astensione coprirà la gestazione e il puerperio fino a 7 mesi dopo il parto e l'Ufficio provvederà al rilascio del provvedimento di astensione senza alcuna ulteriore specifica valutazione.

Insegnanti di scuola secondaria: il rischio principale è la vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali. In questi casi, 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.

Personale di sostegno nelle scuole di ogni ordine e grado, docente e non docente.

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 autosufficienti (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 la conseguente esposizione ad agenti biologici: è 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 precisato che "durante il periodo di chiusura dell'anno scolastico per pausa estiva, venendo meno il contatto con i bambini, non si configurano rischi derivanti alla lavoratrice (insegnante) dalla sua attività lavorativa, che infatti rimane sospesa fino alla ripresa del nuovo anno scolastico.

Pertanto, non sarebbe giustificata l'emanazione di un provvedimento di astensione dell'insegnante dal lavoro in corrispondenza di un periodo di mancato svolgimento dell'attività principale, individuata come fattore di rischio all'interno del DVR."

Spostamento ad altra mansione

Prima di procedere con la richiesta di interdizione, il datore di lavoro ha il dovere di valutare la possibilità di spostare la lavoratrice a un'altra mansione o reparto che non comporti rischi per la sua salute e quella del nascituro. Questa valutazione è un potere "esclusivo" del datore di lavoro, in quanto è l'unico a conoscere l'organizzazione aziendale e a poter determinare la fattibilità dello spostamento.

Lo spostamento non è inteso in senso assoluto (l'assenza di qualsiasi mansione alternativa), ma in senso relativo: deve essere praticabile e non eccessivamente gravoso per la lavoratrice, ad esempio diventando inutilmente faticoso per una prestazione lavorativa di minima utilità. Se il datore di lavoro non può modificare le condizioni di lavoro o spostare la lavoratrice ad un'altra mansione, dovrà tempestivamente presentare una richiesta di astensione dal lavoro all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente. 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.

La Dirigente Scolastica

Prof.ssa Pierina Lucia Montella

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex art. 3 c. 2 Dlgs. N. 39/93)