



ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ

ALBERGHIERA

ELENA CORNARO

Viale Martin Luther King, 5 - 30016 Jesolo (ve) - tel. 042192535/93116

cod. scuola verh020008 - cod. fiscale 93023530277

SITO www.cornaro.edu.it PEO verh020008@istruzione.it PEC verh020008@pec.istruzione.it



ISTITUTO PROF. I.P.S.E.O.A. - "E.CORNARO"-JESOLO LIDO
Prot. 0011300 del 24/08/2026
I-3 (Entrata)

Jesolo, (vd. segnatura)

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

ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ ALBERGHIERA
ELENA CORNARO

Viale Martin Luther King, 5 - 30016 Jesolo (ve)

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 coordinato con il Decreto Legislativo 3 agosto 2009 n. 106
(Attuazione delle direttive CEE riguardanti il miglioramento della
sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro)

PARTECIPANTI ALLA STESURA DEL DOCUMENTO

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
Prof.ssa Giuseppina Fazio	Dirigente scolastico	Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e norme correlate
Mauro Baraldi	Responsabile Servizio Prevenzione Protezione	

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
Prof.ssa Manuela Polo	(1° Collaboratore)	
Prof.ssa Alessandra Fedon	(2° Collaboratore)	

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

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

PRESA VISIONE DEL DOCUMENTO PER LE RISPETTIVE COMPETENZE

Nome e Cognome	In qualità di	Firma
	Rappresentante dei lavoratori Sicurezza	

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 ? 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 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 I) 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.

La tutela delle lavoratrici madri

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 in gravidanza o nel periodo del puerperio e dell'allattamento.

Molte attività lavorative possono costituire per la Lavoratrice in gravidanza - puerperio - allattamento una condizione di pregiudizio o di rischio per la sua salute o per quella del bambino. Per tale motivo il Legislatore ha emanato specifiche norme preventive a tutela delle Lavoratrici madri.

In generale, per tutte le Lavoratrici è previsto il divieto di adibirle al lavoro nei due mesi antecedenti e nei tre mesi successivi al parto (congedo di maternità). In particolari condizioni è facoltà della Lavoratrice chiedere la flessibilità del periodo del congedo di maternità (1 mese prima e 4 mesi dopo il parto).

Le Lavoratrici in gravidanza puerperio ed allattamento non possono essere adibite a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri così come individuati dalla normativa di riferimento. Qualora ricorrano tali circostanze, la Lavoratrice deve essere allontanata dal rischio lavorativo, assegnandola ad altra mansione compatibile oppure, qualora non fosse possibile lo spostamento di mansione, con l'interdizione al lavoro.

L'interdizione viene disposta dal Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro, previa acquisizione della valutazione - dichiarazione dei rischi occupazionali da parte del Datore di lavoro e se, ritenuta necessaria, della certificazione sanitaria del medico del lavoro dello SPISAL.

La normativa di riferimento

L'attuale norma di riferimento di tutela delle lavoratrici madri è costituita dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

Il Capo II del D.Lgs. stabilisce le modalità operative al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, definendo altresì ruoli e competenze di 3 soggetti fondamentali:

- la Lavoratrice
- il Datore di Lavoro
- il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro

Protocollo di intesa per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici madri

Il documento (in allegato) presenta le linee guida relativamente agli aspetti di tutela della salute della lavoratrice madre e del nascituro. In esso vengono ripresi i riferimenti normativi in materia di tutela della lavoratrice ed illustrati i principali fattori di rischio per la salute della donna e del bambino presenti nei luoghi di lavoro.

Il documento rappresenta una utile guida per il datore di lavoro che deve adempiere agli obblighi di tutela nei confronti delle dipendenti in stato di gravidanza ed un valido mezzo di informazione per le lavoratrici che devono conoscere i propri diritti. Regione Veneto e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali hanno stipulato.

Lavoro notturno - Art. 53 D. Lgs. 151/2001

è vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Lavori vietati per le lavoratrici madri

(Art. 7, D. Lgs. 151/2001)

Elenco dei lavori faticosi, pericolosi ed insalubri (Allegato A);

Elenco non esauriente di agenti e condizioni di lavoro vietati (Allegato B);

Elenco rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro: (Allegato C).

La lavoratrice

È oggetto della tutela;

Deve informare il Datore di lavoro del proprio stato di gravidanza, al fine di attivare le misure di tutela conseguenti ed ottenere i diritti previsti dalla Legge;

Può presentare istanza al Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro al fine di ottenere l'astensione dal lavoro:

- sia nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza;
- sia per condizioni di rischio lavorativo.

Il datore di lavoro

Compiti del datore di lavoro

È responsabile della tutela della sicurezza e della salute della lavoratrice;

Ha l'obbligo di valutare preventivamente, con il concorso del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione dai rischi (RSPP), medico competente e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo conto anche della possibilità della presenza di lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento;

In esito alla valutazione dei rischi definisce le condizioni di lavoro eventualmente non compatibili con lo stato di gravidanza-puerperio-allattamento e le misure di prevenzione e di protezione che intende adottare a tutela delle lavoratrici madri, informando le lavoratrici ed il RLS.

Condotta in caso di gravidanza della dipendente

Venuto a conoscenza dello stato di gravidanza di una lavoratrice:

la allontana immediatamente dalla eventuale situazione di rischio;

provvede ad assegnarla ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro del provvedimento adottato;

qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro).

Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), fermo restando i divieti già previsti dall'art. 7, nell'ambito della valutazione dei rischi effettuata ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 626/94, dovrà tenere conto anche della presenza di personale femminile che può essere maggiormente suscettibile in gravidanza / puerperio / allattamento all'esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o particolari condizioni di lavoro di cui all'Allegato C del Testo Unico.

Il Datore di lavoro (Art. 11 D. Lgs. 151/2001), informa le lavoratrici ed il RLS sull'esito della valutazione e sulle misure di prevenzione e di protezione che intende adottare al fine di evitare l'esposizione della lavoratrice (gestante, puerpera o in allattamento) a rischi per la sua sicurezza e salute, del nascituro e del neonato in allattamento.

Divieti

È fatto divieto (Art. 53 D. Lgs. 151/2001) di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino.

Il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro

Ruolo e competenze

è informato sui provvedimenti di cambio mansione adottati dal Datore di lavoro in situazione di lavori vietati o comunque ritenuti pregiudizievoli, in base alla valutazione dei rischi, per la sicurezza e la salute della lavoratrice.

Interdizione o astensione dal lavoro

In situazione di lavori vietati o comunque ritenuti pregiudizievoli per la sicurezza e la salute della lavoratrice, e nella impossibilità di cambio mansione dichiarata dal Datore di lavoro, può disporre l'interdizione anticipata al lavoro per la lavoratrice sino al termine del congedo di maternità (3 mesi dopo il parto) oppure, per particolari condizioni lavorative, sino a 7 mesi dopo il parto.

Su istanza della lavoratrice dispone, secondo le risultanze dell'accertamento medico effettuato presso servizi del SSN, l'astensione dal lavoro nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presuppone possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

Lavoratrice in gravidanza in condizioni di lavoro a rischio

Compiti della lavoratrice

La Lavoratrice comunica al Datore di lavoro il suo stato di gravidanza.

Compiti del datore di lavoro

Il Datore di lavoro verifica se la mansione lavorativa assegnata alla dipendente è tra quelle a rischio per la gravidanza/allattamento; qualora così fosse: la allontana immediatamente dalla eventuale situazione di rischio; provvede ad assegnarla ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro del provvedimento adottato (modello 01); qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto (modello 01) il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro).

Iter

Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate e la modulistica da utilizzare per l'applicazione della tutela della lavoratrice in gravidanza in situazione di rischio lavorativo.



Tabella dell'Iter

Descrizione Testuale Immagine

Lavoratrice in astensione obbligatoria post partum

In previsione del rientro al lavoro in condizioni di rischio per l'allattamento:

Compiti della lavoratrice

la Lavoratrice con congruo anticipo comunica al Datore di lavoro la nascita del figlio e l'intenzione di riprendere il lavoro al termine dei 3 mesi di astensione obbligatoria post partum;

Compiti del datore di lavoro

il Datore di lavoro verifica se la mansione lavorativa assegnata alla dipendente è tra quelle a rischio per puerperio ed allattamento; qualora così fosse: verifica la possibilità di assegnare la

Lavoratrice ad altra mansione compatibile con l'allattamento, anche modificando temporalmente le condizioni o l'orario di lavoro, informando il Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro del provvedimento adottato (modello 01); qualora le modifiche delle condizioni di lavoro non fossero possibili per motivi organizzativi o altro, informa per iscritto (modello 01) il Servizio Ispezione della Direzione Provinciale del Lavoro per i provvedimenti di competenza (interdizione al lavoro sino a 7 mesi post partum);

Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate e la modulistica da utilizzare per l'applicazione della tutela della lavoratrice in allattamento al rientro al lavoro, al termine dei 3 mesi dopo il parto, in situazione di rischio lavorativo:



Tabella dell'Iter

Descrizione Testuale Immagine

Lavoratrice in condizioni di gravidanza a rischio

Quando presentare la domanda

La Lavoratrice, qualora presenti gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, indipendentemente dal lavoro svolto, ha diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza a rischio.

A chi presentare la domanda.

La Lavoratrice presenterà la certificazione medica al Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro:

direttamente se la certificazione è stata rilasciata da un medico ginecologo pubblico; dopo averla fatta vistare presso il Distretto sanitario di appartenenza, se la certificazione è stata rilasciata da un medico ginecologo privato.

Istanza per complicate: fac-simile

Modulo richiesta interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gestazione. Tale modulistica è scaricabile dal sito della Direzione Provinciale del Lavoro di competenza nella sezione Unità Operativa Politiche per il Lavoro e Autorizzazioni per il Lavoro.

Di seguito si riportano in forma grafica le procedure sopra illustrate per l'applicazione della tutela della lavoratrice madre in condizioni di gravidanza a rischio:



Tabella dell'Iter

Descrizione Testuale Immagine

La tutela delle lavoratrici madri - Modulistica

Modulistica per le lavoratrici madri e i datori di lavoro

Modello 01

Scheda da trasmettere al Servizio Ispezione del Ministero del Lavoro

per avvertire che lo stato di gravidanza/allattamento della lavoratrice ha comportato l'assegnazione di mansioni compatibili oppure per chiederne l'interdizione dal lavoro.



ISTITUTO PROFESSIONALE DI STATO PER L'ENOGASTRONOMIA E L'OSPITALITÀ

ALBERGHIERA

ELENA CORNARO

Viale Martin Luther King, 5 - 30016 Jesolo (ve) - tel. 042192535/93116

cod. scuola verh020008 - cod. fiscale 93023530277

SITO www.cornaro.edu.it PEO verh020008@istruzione.it PEC verh020008@pec.istruzione.it



Prot. n. (vd. Segnatura)

Jesolo, (vd. segnatura)

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia
Via Ca' Venier, 8 – 30172 VENEZIA-MESTRE
Tel. 041/5042085 – Fax 041/5040190

e,p.c. Alla Sig.ra.....

.....

.....

Oggetto : D.lgs 26/03/2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

La scrivente (ditta, società, ente pubblico).....

cod.fiscale/P.I.con sede in.....

prov.....in Via.....

tel.fax email.....

luogo di lavoroVia.....

esercente attività dicon numero dipendenti.....

legale rappresentante.....

nato a il.....residente a.....

Prov.....in Via.....

DICHIARA

di aver valutato i rischi per la sicurezza e la salute della lavoratrice, come previsto dall'art 11 del d. lvo 151/2001, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi "o condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare;

di aver informato, come stabilito dall'art. 36 comma 2, lett. e del D.Lgs. 81 del 2008, la lavoratrice ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei risultati della valutazione e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate;

di essere stato informato dalla Sig.ra.....

del proprio stato di gravidanza in data.....

(assente dal lavoro dal.....);

che in relazione allo stato di (barrare la casella che interessa)

☐ gravidanza

☐ puerperio

della Sig.raC.F.....

nata ail.....

residente inProv.....

in Vian.....

tel.....e-mail.....

assunta con contratto a tempo indeterminato dal

con contratto a tempo determinato dal.....al.....

con la qualifica di..... con le mansioni di

con orario di lavoro dallealle per n.....giorni alla settimana ha stabilito che la lavoratrice (barrare la casella che interessa):

☐ è

☐ non è

adibita a mansioni vietate come si rileva dal documento di valutazione dei rischi;

che, per motivi organizzativi o produttivi la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro

(barrare la casella che interessa):

☐ è possibile lo spostamento

☐ non è possibile lo spostamento

(precisare nel dettaglio quali saranno le nuove mansioni)

.....
.....
Si allega alla presente copia del documento di valutazione dei rischi nella parte relativa alle lavoratrici madri *(non necessario nel caso sia già stato depositato presso questo Ufficio)*.

Quanto sopra per gli adempimenti di codesto Ufficio.

(qualora si intenda segnalare la necessità di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro allegare copia del certificato attestante la data presunta del parto/se l'interdizione riguarda il post-partum allegare copia del certificato di nascita)

(luogo e data).....

(Timbro e firma}

.....

Modello 02

Flessibilità del congedo di maternità

La lavoratrice, entro il settimo mese di gravidanza, dovrà presentare la richiesta di astensione obbligatoria all'INPS e al datore di lavoro

Alla Direzione Provinciale del Lavoro di Venezia
Via Ca' Venier, 8 – 30172 **VENEZIA-MESTRE**
Tel. 041/5042085 – Fax 041/5040190

La sottoscritta.....

Codice fiscale.....

nata a.....il.....

residente/domiciliata in..... Via.....

tel.fax..... email.....

dipendente dalla Ditta/Ente

partita IVA/cod. Fiscale.....

con sede in.....Prov..... Cap.....

Via.....

tel.....fax..... email.....

settore lavorativo (1)qualifica (2)

mansione (3)

luogo di lavoro

Via.....Tel.....

con contratto di lavoro (barrare l'ipotesi che interessa):

☐ a tempo indeterminato dal.....

☐ a tempo determinato dal al

☐ a tempo pieno

☐ a tempo parziale per numero ore settimanali

☐ Lavoratrice a progetto o assimilata iscritta alla gestione separata I.N.P.S.

☐ Associata in partecipazione

☐ Lavoratrice libera professionista iscritta alla gestione separata I.N.P.S.

(limitatamente all'astensione per gravi complicanze della gestazione art. 17. comma 2, lett. A) D.Lgs 151/2001)

Sospesa/ cessata dall'attività dal

trovandosi attualmente in stato di gravidanza

CHIEDE

L'interdizione anticipata dal lavoro prevista dal D.lgs n. 151/2001, art. 17, comma 2, lett. a) in quanto affetta da gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

A tale fine allega certificato medico di gravidanza, in originale, attestante la data presunta del parto e le complicanze in atto (ovvero) le patologie pregresse (4).

Comunica di essere in malattia fino al.....(da comunicarsi se la lavoratrice trovasi in malattia al momento della presentazione dell'istanza o del suo invio postale).

La sottoscritta dichiara di essere informata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D. lgs 196/03, che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati, soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza. L'interessata potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D. lgs 196/03.

(1) settore lavorativo: industria, artigianato, commercio, ecc.;

(2) qualifica: impiegata, operaia, ecc.

(3) mansione: descrivere l'attività lavorativa svolta es. cassiera, addetta al taglio, autista, ecc.;

(4) il certificato medico può essere redatto da:

a) ginecologo della struttura pubblica del S.S.N. - in tal caso la lavoratrice non effettuerà visite di controllo ed il provvedimento di interdizione sarà immediatamente emanato;

b) ginecologo privato - in tal caso la lavoratrice sarà invitata dalla DPL a sottoporsi a visita di controllo presso le competenti strutture AULSS del luogo di residenza; in caso di impossibilità agli spostamenti (tale attestazione deve essere precisata nello stesso certificato) la visita potrà essere effettuata a domicilio. Il provvedimento sarà emesso comunque entro 7 giorni.

NB : qualora l'istanza venga prodotta a mano (anche su delega) la DPL rilascerà una ricevuta valevole ai fini dell'assenza, copia della stessa dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

Luogo e data.....

Firma.....

Istanza per complicanze

Modulo richiesta interdizione anticipata dal lavoro

per gravi complicanze della gestazione

.....

.....

La sottoscritta _____

nata a _____ il _____

residente a _____ prov. _____

in via _____

telefono _____ cell. _____ e-mail _____

☐ dipendente della ditta _____

con sede _____ prov. _____

in _____ cap _____

settore lavorativo (1) _____ qualifica (2) _____

mansione (3) _____

con contratto (barrare l'ipotesi che interessa):

☐ a tempo indeterminato.

☐ a tempo determinato dal _____ al _____

☐ a tempo pieno.

☐ a tempo parziale.

☐ collaboratrice (specificare) _____

☐ libera professionista (specificare) _____

☐ lavoratrice autonoma (contratto di lavoro a progetto, specificarne la scadenza) _____

☐ lavoratrice autonoma (associata in partecipazione, specificarne la scadenza) _____

☐ Sospesa/cessata dall'attività il _____

trovandosi attualmente in stato di gravidanza:

CHIEDE

l'interdizione anticipata dal lavoro prevista dal D.Lgs. n.151/2001, art.17, comma 2, lett. a), in quanto affetta da gravi complicanze della gestazione, (ovvero) da preesistenti forme morbose che, si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza.

A tal fine allega certificato medico di gravidanza, in originale, attestante la data presunta del parto e le complicanze in atto (ovvero) le patologie pregresse (4).

Comunica di essere in malattia fino al _____ (da comunicarsi se la lavoratrice trovasi in malattia al momento della presentazione dell'istanza o del suo invio postale)

La sottoscritta è informata, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 196 del 2003, che i dati personali raccolti nella presenza istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza.

(luogo e data) _____

(firma)

(1) settore lavorativo: industria, artigianato, commercio, ecc.;

(2) qualifica: impiegata, operaia, ecc.

(3) mansione: descrivere l'attività lavorativa svolta (es. cassiera, addetta al taglio, autista, ecc.);

(4) il certificato medico può essere redatto da:

a) ginecologo della struttura pubblica del S.S.N. – in tal caso la lavoratrice non effettuerà visite di controllo ed il provvedimento di interdizione sarà immediatamente emanato;

b) ginecologo privato – in tal caso la lavoratrice sarà invitata dalla DPL a sottoporsi a visita di controllo presso le competenti strutture AULSS del luogo di residenza; in caso di impossibilità agli spostamenti (tale attestazione deve essere precisata nello stesso certificato) la visita potrà essere effettuata a domicilio). Il provvedimento sarà emesso comunque entro 7 giorni.

NB = qualora l'istanza venga prodotta a mano (anche su delega) la DPL rilascerà una ricevuta valevole ai fini dell'assenza, copia della stessa dovrà essere consegnata al datore di lavoro.

Dirigente scolastico
Prof.ssa Giuseppina Fazio
Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005
(Codice dell'Amministrazione Digitale) e norme correlate

Responsabile Servizio Prevenzione Protezione
Mauro Baraldi



(1° Collaboratore)
Prof.ssa Manuela Polo

(2° Collaboratore)
Prof.ssa Alessandra Fedon

Rappresentante dei lavoratori Sicurezza

Jesolo _____

ALLEGATI