

INTERDIZIONE DAL LAVORO PER GRAVIDANZA PERSONALE DELLA SCUOLA (Nota INL 8 luglio 2025, n. 5944)

Finalità della nota

La Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) dell'8 luglio 2025, n. 5944 fornisce indicazioni operative per uniformare le procedure degli Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) riguardo i provvedimenti di interdizione dal lavoro per gravidanza, sia ante partum che post partum, con specifico riferimento anche al comparto scuola, ma nulla innova rispetto alla normativa esistente, il cui quadro normativo resta quello previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

L'interdizione anticipata o prolungata dal lavoro, che si aggiunge al congedo obbligatorio, è uno strumento di tutela della salute della lavoratrice madre e della prole che si compie attraverso misure di protezione con riguardo alle condizioni/mansioni svolte, oppure attraverso l'attivazione del procedimento di astensione; in entrambi i casi è garantita la continuità lavorativa e retributiva, pur nella temporanea sospensione dell'attività, assicurando alla lavoratrice un pieno riconoscimento dei suoi diritti.

Interdizione ante e post partum e congedo di maternità obbligatorio

Interdizione per gravidanza

L'interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio consente alla lavoratrice gestante di astenersi dal lavoro in un periodo antecedente o successivo rispetto a quello previsto dal congedo di maternità obbligatorio, qualora sussistano condizioni che lo rendano necessario.

Può essere disposta per:

- Interdizione anticipata (ante partum): concessa prima dell'inizio del congedo obbligatorio di maternità, nei casi in cui la gravidanza risulti a rischio per motivi di salute della lavoratrice o del nascituro, o quando le condizioni di lavoro siano incompatibili con lo stato di gravidanza.
- Interdizione posticipata (post partum): concessa successivamente al periodo di congedo obbligatorio, fino ad un massimo di 7 mesi.

Congedo di maternità obbligatorio

Il congedo di maternità obbligatorio è il periodo di astensione dal lavoro garantito dalla legge alla lavoratrice, così articolato:

- Periodo ordinario (art. 16 D. Lgs 151/2001):
 - 2 mesi prima della data presunta del parto;
 - 3 mesi dopo il parto.
- periodo flessibile (art. 20 D.lgs. 151/2001):

- Qualora le condizioni lo consentano e previo parere favorevole del medico specialista del SSN e del medico competente, la lavoratrice può scegliere di lavorare fino a 1 mese prima del parto, estendendo il congedo a 4 mesi successivi alla nascita.
- Facoltà alternativa (art. 16, c. 1.1 D.lgs 151/2001)
 - Possibilità di astenersi totalmente dopo il parto per 5 mesi, previo parere favorevole del medico specialista del SSN e del medico competente.

In caso di parto anticipato o post-termine, il congedo si adatta automaticamente:

- I giorni non fruiti prima del parto si sommano a quelli dopo il parto.
- Se il parto avviene oltre la data presunta, il periodo intercorrente è incluso nel congedo.

Presupposti normativi per l'interdizione ante e post partum

Il D.lgs 26 marzo 2001, n. 151 prevede la possibilità di disporre l'interdizione dal lavoro, sia ante che post partum, in presenza di uno o più dei seguenti presupposti:

1. Svolgimento di lavori faticosi, pericolosi o insalubri che, con l'avanzare della gravidanza, diventano pregiudizievoli (art. 7, comma 1);
2. gravi complicanze della gravidanza o patologie preesistenti che si possono aggravare con il lavoro (art. 17, comma 2, lett. a);
3. condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna o del nascituro. (art. 17, comma 2, lett. b);
4. impossibilità di adibire la lavoratrice a mansioni alternative compatibili con lo stato di gravidanza. (art. 17, comma 2, lett. c).

La valutazione dell'impossibilità di ricollocazione è rimessa esclusivamente al datore di lavoro, in quanto unico soggetto che conosce l'effettiva organizzazione interna (Nota Min. Lav. n. 7553/2013 e interpello n. 6584/2006).

Lo spostamento ad altra mansione va esaminato anche sotto il profilo della proporzionalità e utilità della prestazione.

È l'Ufficio dell'Ispettorato territoriale che valuta la completezza della documentazione acquisita e la correttezza delle ragioni che legittimano la richiesta prima di rilasciare il provvedimento di interdizione.

Solo nel caso 2., riferito alla lavoratrice in attesa di un figlio con problemi di salute legati all'evoluzione della gravidanza e rischi per il nascituro, la competenza dell'accertamento è in capo all'Azienda USL (distretto sanitario di appartenenza) anche a seguito di certificazione rilasciata da un ginecologo libero professionista che, previa analisi dell'istanza, ne dispone il provvedimento finale di astensione dal lavoro.

Durata dell'interdizione

La durata dell'interdizione varia in base alla situazione specifica. Può coprire tutto il periodo ante partum, fino all'inizio del congedo obbligatorio, oppure, nei casi previsti, può essere estesa anche al periodo post partum, fino a un massimo di sette mesi dopo il parto.

In base alla Nota INL n. 2269/2022, l'interdizione dal lavoro non è giustificata nei mesi estivi (luglio e agosto) per il personale docente, in quanto durante tale periodo l'attività didattica è sospesa e viene meno l'esposizione ai fattori di rischio lavorativo propri dell'insegnamento (es. contatto con alunni, posture prolungate, movimentazione, rischi biologici).

Campo di applicazione e tipologie di rischio per la scuola

La nota INL n. 5944/2025 indica un elenco non esaustivo di attività particolarmente pericolose e faticose che, in dettaglio, trova riscontro negli Allegati al D.Lgs 151/2001. Per il personale della scuola si prospettano alcune situazioni che, senza dubbio alcuno, richiedono misure di tutela e protezione, ma non escludendone altre possibili in presenza di determinati contesti.

La fase valutativa inizia proprio da quanto riportato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e deve necessariamente prendere in considerazione una disamina oggettiva dell'ambiente, l'orario di lavoro, la mansione e lo svolgimento concreto della prestazione lavorativa.

Figura professionale	Tipologie di rischi	Eventuale periodo di astensione
Educatrici del nido e docenti scuola dell'infanzia	Contatto stretto con bambini, rischio biologico (malattie esantematiche, infezioni respiratorie, gastroenteriche); movimentazione manuale di bambini (sollevamento); posture incongrue (piegamenti, stare in ginocchio); posizione eretta prolungata.	Il periodo di astensione dovrà ricomprendere sia quello della gestazione che quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto
Docenti di scuola primaria	Principalmente rischio biologico (malattie esantematiche, infezioni respiratorie, gastroenteriche, epidemie).	Il periodo di astensione dovrà ricomprendere sia quello della gestazione che quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto
Docenti di scuola secondaria	Principalmente rischio ambientale solo in casi particolari come vicinanza ad alunni affetti da malattie nervose e mentali.	Interdizione solo se sussistono rischi accertati mediante specifica dichiarazione del datore di lavoro e salvo impossibilità collocazione ad altra mansione
Docenti di sostegno	Contatto con alunni con disabilità non autosufficienti dal punto di vista motorio o con gravi disturbi comportamentali; movimentazione manuale degli allievi che si avvalgono di ausili.	Il periodo di astensione dovrà ricomprendere sia quello della gestazione che quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto

Collaboratrici scolastiche	Pulizia, agenti chimici, movimentazione carichi, assistenza alunni con disabilità; uso di scale o macchinari; fatica fisica.	Il periodo di astensione dovrà ricomprendere sia quello della gestazione che quello del puerperio fino a 7 mesi dopo il parto in base alla valutazione dei rischi
Assistenti amministrative	Variazioni posturali prolungate in utilizzo di videoterminali	Valutazione caso per caso

Inoltre, la valutazione individuale di ulteriori fattori di rischio connessi alle mansioni potrebbe riguardare ITP e assistenti tecniche in quanto lavoratrici gestanti “esposte” a condizioni spesso incompatibili con la salvaguardia della salute propria e del nascituro. In particolare:

Docenti ITP e assistenti tecniche	<p>Nei laboratori: principalmente rischio da agenti chimici/biologici; movimentazione di carichi o uso di strumentazione pesante; ambienti rumorosi, con esposizione a livelli sonori superiori ai limiti normativi; radiazioni non ionizzanti in alcuni laboratori specializzati (es. elettronica, fisica, ecc.); posizioni incongrue o prolungata stazione eretta, in caso di attività dimostrative;</p> <p>Ambienti con temperature troppo alte, presenza di sostanze infiammabili, fumi...etc (laboratori/esercitazioni pratiche di cucina).</p>	Interdizione solo se sussistono rischi accertati mediante specifica dichiarazione del datore di lavoro e salvo impossibilità collocazione ad altra mansione
--	--	---

Documentazione richiesta per l'istanza

Per presentare l'istanza di interdizione ante-partum, è necessario allegare il documento d'identità, il certificato medico di gravidanza con l'indicazione della data presunta del parto e l'indicazione della mansione svolta.

Se invece si tratta di un'interdizione post partum, va presentata una certificazione o autocertificazione di nascita, nonché la specificazione della mansione effettivamente svolta dalla lavoratrice. Se la domanda è inoltrata dal datore di lavoro, occorre includere una dichiarazione motivata che dimostri l'impossibilità di ricollocazione in mansioni compatibili, sulla base di elementi tecnici e organizzativi. È infine necessario allegare lo stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) relativo alle lavoratrici gestanti o puerpere.

Il medico curante è tenuto a inviare telematicamente il certificato all'INPS (obbligo introdotto dalla L. 98/2013, art. 15).

Procedura per la concessione dell'interdizione dal lavoro per gravidanza

Il procedimento si avvia da parte della lavoratrice, che comunica formalmente il proprio stato di gravidanza al dirigente scolastico, consegnando contestualmente il certificato medico attestante la data presunta del parto.

Ricevuta la comunicazione, il Dirigente scolastico, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il medico competente, procede alla valutazione per il caso specifico. In questa fase viene esaminato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che il dirigente, in qualità di datore di lavoro, è tenuto a redigere ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e a mettere a disposizione del personale, con particolare attenzione alla mansione svolta dalla lavoratrice. L'obiettivo è verificare se sia possibile assegnarle mansioni alternative compatibili con lo stato di gravidanza.

Nel caso in cui non siano disponibili mansioni adeguate, il Dirigente scolastico redige una dichiarazione motivata, nella quale si attesta l'oggettiva impossibilità di ricollocare la lavoratrice in compiti compatibili con il suo stato.

La segreteria scolastica provvede quindi a predisporre la documentazione necessaria, che include:

- Copia del documento d'identità della lavoratrice;
- Certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;
- Dichiarazione del Dirigente scolastico, con descrizione dettagliata della mansione svolta;
- Lo stralcio del DVR relativo ai rischi specifici per lavoratrici gestanti;
- Dichiarazione che attesti l'impossibilità di ricollocazione in mansioni compatibili
- Eventuale documentazione medica aggiuntiva in presenza di complicanze.

Tutta la documentazione così raccolta viene trasmessa all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente, possibilmente entro 48 ore dalla ricezione degli atti da parte della scuola.

Una volta ricevuta la documentazione completa, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro verifica che la documentazione sia completa e conforme. Qualora emergano lacune o necessità di approfondimento, l'Ispettorato può richiedere integrazioni o procedere con accertamenti specifici, anche attraverso sopralluoghi o consulti tecnici. Una volta completata l'istruttoria, l'ITL emana il provvedimento entro 7 giorni e ne comunica l'esito alla lavoratrice, al datore di lavoro e all'ente assicuratore. In caso di rigetto, il provvedimento deve essere adeguatamente motivato.

Effetti per la lavoratrice: ripercussioni economiche e sul servizio

Durante il periodo di interdizione dal lavoro per gravidanza, la lavoratrice viene considerata in astensione obbligatoria, beneficiando delle tutele economiche e giuridiche previste dalla normativa sulla maternità.

Il trattamento economico riconosciuto varia in funzione della tipologia contrattuale:

- Per il personale a tempo indeterminato, è garantita la piena retribuzione al 100% per l'intera durata del provvedimento. Lo stipendio viene regolarmente erogato dall'amministrazione di appartenenza, analogamente a quanto avviene durante il congedo di maternità obbligatorio.
- Per il personale a tempo determinato, si distinguono due situazioni:
 - durante il periodo di nomina, ovvero con contratto in essere, la lavoratrice ha diritto alla retribuzione al 100%, alle stesse condizioni del personale di ruolo;
 - al termine del contratto, qualora la lavoratrice si trovi ancora nel periodo tutelato di maternità, ha diritto a una indennità "fuori nomina" pari all'80% della retribuzione giornaliera, corrisposta dall'INPS.

Per quanto riguarda gli effetti sul rapporto di lavoro, il periodo di interdizione non comporta alcuna ripercussione sull'anzianità di servizio. In particolare:

- Restano garantiti i diritti contrattuali, comprese ferie, trattamento di fine rapporto, progressioni economiche e previdenziali;
- L'interdizione è considerata a tutti gli effetti un periodo di servizio utile ai fini giuridici e contributivi, nonché pienamente riconosciuto nelle operazioni di mobilità.

Riferimenti normativi

- ✓ D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, - *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*
- ✓ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - *Valutazione dei rischi (con focus su gestanti e puerpere)*;
- ✓ DPR 1026/1976, art. 18, commi 7 e 8 - (per aspetti esecutivi);
- ✓ Nota INL 8 luglio 2025, n. 5944 – *Indicazioni operative per gli ITL*;
- ✓ Nota INL 14 novembre 2022, n. 2269 (scuola e interdizione nei periodi non lavorati).