



23 Febbraio 2026

Circolare numero 292

Procedura per la tutela delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio.

Con la presente si intende informare le lavoratrici, sui diritti e sulle tutele previste dalla normativa vigente per le lavoratrici in stato di gravidanza o di puerperio sino al settimo mese, in particolare dal D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) e dal D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro). Comunicazione dello stato di gravidanza. In conformità all'art. 12 del D.Lgs. n. 151/2001, la comunicazione del proprio stato di gravidanza al Dirigente Scolastico è fondamentale per consentire la corretta valutazione dei rischi e l'adozione delle necessarie misure preventive da adottarsi tempestivamente per tutelare la lavoratrice già a partire dai primi mesi di gravidanza. Per tale comunicazione può essere utilizzato il modello allegato alla presente.

Valutazione dei rischi e modifiche delle condizioni lavorative. 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.

Ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, dell'art. 11 del D.Lgs. n. 151/2001 e secondo le indicazioni della Nota dell'INL n.5944 del 08/07/2025 (che dettaglia anche le modalità e le procedure di tutela da adottare), pertanto, il Dirigente Scolastico effettua una valutazione dei rischi per le lavoratrici in gravidanza o in periodo di puerperio, a seconda della mansione lavorativa svolta e dei rischi specifici a cui è esposta, il cui esito è comunicato alla lavoratrice e al RLS.

In conformità all'art. 12 del D.Lgs. n. 151/2001 qualora i risultati della suddetta valutazione 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, anche 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'articolo 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'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17. Astensione obbligatoria e anticipata. Le lavoratrici hanno diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro come stabilito dagli artt. 16 e 20 del D.Lgs. n. 151/2001. È altresì prevista la possibilità di richiedere l'astensione anticipata dal lavoro in caso di rischi specifici legati alla mansione o in caso di complicazioni mediche, come indicato all'art. 17.

IL DIRIGENTE SCOLASTICO Domenico Ripa