

Economia

LAVORO

Gravidanza e lavoro. Dalle nuove mansioni “più leggere” allo smart working: quali tutele?

a cura della redazione Economia

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Domande e risposte sui diritti delle lavoratrici in gravidanza e sulle misure per affrontare al meglio questo periodo importantissimo

L'ascolto è riservato agli abbonati premium
28 LUGLIO 2025 ALLE 05:00 2 MINUTI DI LETTURA

Nuove mansioni “più leggere”, possibilità di smart working: quali tutele sono previste per una lavoratrice in gravidanza? In un momento di particolare importanza nella propria vita, spiega l’avvocato Orazio Marano, studio Trifirò & Partners, il legislatore ha introdotto una serie di tutele finalizzate a garantire la salute della madre e del nascituro, senza compromettere – nei limiti in cui ciò sia possibile – la prosecuzione dell’attività lavorativa da parte dell’interessata. Vediamo, nello specifico, quali sono dette tutele e come è possibile metterle in atto.

Quali sono le misure finalizzate a tutelare la salute della lavoratrice in gravidanza che voglia continuare a lavorare?

Dopo la comunicazione, da parte della lavoratrice, dello stato di gravidanza al proprio datore di lavoro, quest’ultimo sarà tenuto ad adottare tutte le misure necessarie ad evitare l’esposizione della stessa a rischi per la propria sicurezza e salute, mediante la modifica temporanea delle condizioni lavorative, tra cui – se necessario – l’assegnazione di mansioni diverse (con mantenimento della medesima retribuzione o riconoscimento di quella corrispondente al superiore livello di inquadramento a cui le nuove mansioni siano nel caso riconducibili).

È possibile per la lavoratrice in stato di gravidanza chiedere di lavorare in smart working?

La possibilità di ottenere lo smart working dipende da vari fattori, tra cui il tipo di attività svolta, l’organizzazione aziendale e le condizioni mediche specifiche. Se, infatti, da un lato – pur non esistendo un diritto assoluto allo smart working per le donne in gravidanza – la legge impone al datore di lavoro l’adozione di misure protettive che tutelino la salute e la sicurezza della gestante e del nascituro, d’altra parte la peculiarità dell’organizzazione aziendale – così come l’assoluta incompatibilità del lavoro agile con le

mansioni assegnate (o eventualmente con quelle diverse da assegnare) – potrebbe giustificare un diniego da parte del datore di lavoro. Resta salva l'ipotesi in cui il medico competente accerti la condizione di “fragilità” della lavoratrice in stato di gravidanza, da cui conseguirebbe l'obbligo per il datore di lavoro di concedere lo svolgimento dell'attività lavorativa in regime di smart working.

Lo stato di gravidanza dà diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro?

Medesime considerazioni valgono per la concessione del regime ridotto di orario di lavoro, in relazione al quale non è previsto un diritto generalizzato della lavoratrice in gravidanza, salvo che la stessa sia a rischio (circostanza che, se attestata da certificazione medica, dà diritto all'astensione anticipata – anche parziale – dal lavoro) o sia la stessa contrattazione collettiva di settore a prevedere il diritto al part-time per la gestante.

Quale procedura deve essere attivata per ottenere l'interdizione dal lavoro?

La richiesta di interdizione dall'attività lavorativa può essere avanzata dal datore di lavoro o dalla lavoratrice stessa, utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale INL (a cui allegare la documentazione richiesta). Qualora l'istanza sia presentata dal datore di lavoro, la stessa dovrà contenere anche la precisazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni, pure inferiori (in quanto, da un lato, eccessivamente onerose per la lavoratrice e, dall'altro, poco utili per l'organizzazione aziendale). Sarà poi l'Ufficio dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro ad emanare il provvedimento di interdizione dell'interessata dal lavoro, all'esito di un'attività istruttoria che abbia confermato l'impossibilità – per il datore di lavoro – di eliminare il rischio per la salute della

lavoratrice e di spostarla ad altra mansione compatibile con lo stato di gravidanza.

La valutazione sull'impossibilità di eliminare i rischi per la salute della lavoratrice in gravidanza e di adibirla ad altra attività può essere oggetto di contestazione?

Detta valutazione è di “competenza” esclusiva del datore di lavoro ed è quindi insindacabile salvo ipotesi eccezionali, come messo in evidenza dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella recente nota n. 5944 del 8 luglio 2025. Peraltro, nel caso fosse impossibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni compatibili con il suo stato di gravidanza o con l'organizzazione aziendale, è lo stesso Ministero del Lavoro che – tramite il proprio servizio ispettivo – può disporre l'interdizione dal lavoro per l'intero periodo.

