



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Protezione della maternità

Informazioni per le dipendenti
in gravidanza, nel post-parto
e in allattamento

Editore:

SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Fotos: Getty Images, stock.adobe.com (Foto Andalusia, S. 8)

Layout: Yellow, Strategische Kreativagentur

Anno di pubblicazione: 2021

Ordinazioni:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica www.pubblicazionifederali.admin.ch

pubblicazionifederali.admin.ch

N°: 710.233.i

Download: www.seco.admin.ch

Indice

Tema e scopo dell'opuscolo	4
Introduzione	6
Riferimenti normativi della legge sul lavoro	7
Definizioni	10
Compendio	12
Maternità	14
Post-parto	20
Allattamento	26
Altri riferimenti normativi	30
Glossario	32
Informazioni	34

Tema e scopo dell'opuscolo

I cambiamenti fisici durante e dopo la gravidanza rendono la donna più sensibile alle condizioni e all'ambiente in cui è chiamata a svolgere il proprio lavoro. Alla fine della gravidanza l'affidamento di lavori gravosi (spostamento di carichi pesanti, attività ripetitive, lunghi periodi in piedi, orari inadeguati ecc.) può accrescere notevolmente i rischi di ritardo di crescita del feto, di aborto tardivo o parto prematuro. Pertanto le condizioni di lavoro delle collaboratrici incinte e allattanti vanno definite in modo da non pregiudicare la salute della donna e quella del bambino.

Questo opuscolo illustra dal punto di vista della legge sul lavoro la posizione giuridica delle donne professionalmente attive e gli obblighi del datore di lavoro.

Presenta inoltre importanti disposizioni di altre leggi per offrire alle (future) madri una visione d'insieme la più ampia possibile.



Introduzione

Persone protette

Le donne incinte, in post-parto, in allattamento e il nascituro così come il bimbo allattato necessitano di una protezione particolare sul posto di lavoro.

Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di proteggere dai rischi queste dipendenti e i loro bambini.



La maternità non è una malattia.

- Una donna incinta è in linea di massima abile al lavoro.
- È considerata ammalata solo quando il medico rilascia un certificato corrispondente.

Autorità competenti

- L'ispettorato cantonale del lavoro fornisce informazioni in caso di dubbi o domande sul rispetto delle norme sulla protezione della maternità.
- La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) è responsabile per il personale della Confederazione e delle aziende parastatali.
- L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) è l'autorità competente in materia di indennità di maternità.

Avvertenza

Il presente opuscolo non può riportare tutti i dettagli delle leggi. In caso di dubbi fa sempre fede il rispettivo testo di legge.

Riferimenti normativi della legge sul lavoro

La legge sul lavoro e le sue ordinanze regolano la protezione della salute dei lavoratori e in particolare anche quella delle donne incinte, in post-parto e in allattamento.

Legge sul lavoro
(LL; RS 822.11)

Ordinanza 1
(OLL 1, RS 822.111)

Ordinanza 3
(OLL 3, RS 822.113)

Rientrano nella protezione della salute delle lavoratrici incinte:

- la definizione degli obblighi del datore di lavoro,
- il divieto di far eseguire alle donne lavori gravosi o pericolosi,
- le norme che definiscono le condizioni in base alle quali le donne possono eseguire lavori gravosi o pericolosi.

Ogni datore di lavoro che fa eseguire alle donne attività con sostanze e microorganismi pericolosi o affida loro lavori comunque pericolosi o gravosi deve stilare una valutazione dei rischi (cfr. pag. 12). In caso contrario il ginecologo o la ginecologa devono emettere un divieto di occupazione.

- ! Tutte queste norme della legge sul lavoro sono vincolanti, non possono cioè essere modificate a sfavore della lavoratrice, nemmeno con il suo consenso.

Sono previste eccezioni, vale a dire le aziende e le lavoratrici non assoggettate alla legge sul lavoro, fra cui le aziende agricole, le economie domestiche private e le lavoratrici a domicilio. Alle dipendenti delle amministrazioni pubbliche, alle persone che esercitano un'attività scientifica o ricoprono una funzione dirigente elevata, la legge sul lavoro si applica solo limitatamente.

L'ispettorato cantonale del lavoro o la SECO forniscono informazioni in merito.





**Ordinanza sulla
protezione della
maternità**
(SR 822.111.52)

L'ordinanza sulla protezione della maternità definisce tutti i lavori pericolosi o gravosi. Fanno parte di questa categoria tutti i lavori, le sostanze e i microorganismi che secondo le circostanze possono rappresentare un pericolo per la madre e il bambino.

L'ordinanza sulla protezione della maternità disciplina i criteri in base ai quali vengono valutati i lavori pericolosi o gravosi e a chi compete la valutazione.

Stabilisce inoltre l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di stilare una valutazione dei rischi in caso di lavori pericolosi o gravosi (cfr. pag. 12). In caso contrario, il ginecologo o la ginecologa devono emettere un divieto di occupazione. Per altri riferimenti di legge, cfr. le pagine 30-31.

Definizioni

Maternità

La maternità comprende la gravidanza, il parto e il successivo periodo di recupero della madre.

Gravidanza

La gravidanza inizia con il concepimento e si conclude in genere con il parto (nascita del bambino).

Parto (nascita del bambino)

Il parto rappresenta ogni tipo di liberazione naturale della donna dalla gravidanza, inclusi parto prematuro e aborto. L'interruzione volontaria della gravidanza non è considerato un parto.

Donna in post-parto

Una donna in post-parto (detto anche puerperio) è una donna che si trova nel periodo di recupero dopo il parto.



Compendio

Questo compendio illustra sia i diritti della donna sia gli obblighi del datore di lavoro durante l'intero periodo della maternità

Le regole specifiche sulla **maternità (pag. 14)**, sul **periodo post-parto (pag. 20)** e sull'**allattamento (pag. 26)** sono riportate nei rispettivi capitoli.

Pericoli sul posto di lavoro

Durante la maternità la donna è più sensibile alle condizioni e all'ambiente in cui è chiamata a svolgere il proprio lavoro.

Durante questo periodo il datore di lavoro deve occupare le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute del bambino non siano pregiudicate.

L'ordinanza sulla protezione della maternità definisce i lavori pericolosi e gravosi durante la maternità.

Che cosa si intende per pericoloso o gravoso?

I lavori pericolosi o gravosi sono riportati nei capitoli sulla gravidanza (pag. 14), sul post-parto (pag. 20) e sull'allattamento (pag. 26).

! Valutazione dei rischi e misure di protezione

Ogni azienda la cui attività comporta un lavoro arduo o pericoloso per le donne incinte o che allattano deve far eseguire una valutazione dei rischi da una persona competente (medico del lavoro, igienista del lavoro o specialista con la necessaria conoscenza ed esperienza) e attuare le misure di protezione adeguate.

Obbligo di informare

Nei primi tre mesi della gravidanza il nascituro è particolarmente vulnerabile. La donna deve pertanto essere informata dal datore di lavoro già al momento dell'assunzione dei pericoli presenti sul posto di lavoro. In tal modo può comunicare in tempo utile la propria gravidanza e proteggere sé stessa e il nascituro.



Divieto d'occupazione

Se una donna beneficia di una protezione insufficiente qualora le vengano affidati lavori gravosi o pericolosi, il medico curante può emettere un divieto di occupazione.

Il certificato medico è accompagnato da un divieto di occupazione nei casi seguenti:

- la valutazione dei rischi manca o è insufficiente,
- le misure di protezione non sono state attuate,
- le misure di protezione non vengono rispettate,
- le misure di protezione non sono sufficientemente efficaci,
- vi sono indizi che fanno presupporre pericoli per la donna/ il bambino.

Versamento del salario in caso di divieto d'occupazione

Un divieto di occupazione emesso dal medico non equivale a un certificato di incapacità lavorativa e pertanto non è contemplato dall'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.

In caso di divieto d'occupazione il datore di lavoro è tenuto a proporre un'attività non pericolosa equivalente. Se non è in grado di farlo deve versare l'80 per cento del salario corrisposto a quel momento fino all'abrogazione del divieto di occupazione.

Disposizioni penali

Un datore di lavoro che viola deliberatamente o per negligenza la protezione speciale cui hanno diritto le lavoratrici è penalmente perseguibile.

Gravidanza

Le donne incinte possono eseguire lavori pericolosi e gravosi soltanto se una valutazione dei rischi (cfr. pag. 12) stabilisce che non vi sono minacce per la salute della madre e del bambino o se sono state prese misure di protezione adeguate (art. 62 OLL 1).

Consenso all'occupazione

Le donne incinte possono essere occupate solo con il loro consenso. Possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a LL).

Se lo richiedono, sono esentate da lavori per loro gravosi (art. 64 cpv. 1 OLL 1).

Per i periodi in cui preferiscono non lavorare, il datore di lavoro non è tenuto a versare loro il salario.



! Limitazione della durata del lavoro a un massimo di 9 ore

La durata ordinaria della giornata lavorativa prevista dal contratto non può essere prolungata durante la gravidanza e non può in nessun caso superare le nove ore di lavoro, neppure se il contratto prevede una durata superiore (art. 60 cpv.1 OLL 1).

Lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza

Sono considerati pericolosi o gravosi per le donne incinte i lavori seguenti:

- lo spostamento manuale di carichi pesanti (regolarmente più di 5 kg, occasionalmente più di 10 kg),
- i movimenti o le posizioni del corpo che causano fatica (forti flessioni e stiramenti, costante posizione rannicchiata ecc.),
- i lavori che espongono al freddo (al di sotto di -5°C), al caldo (al di sopra di +28 °C) o all'umidità eccessiva,
- i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni,
- le attività che comportano l'esposizione a sostanze chimiche pericolose,
- le attività che comportano l'utilizzo o l'esposizione a microrganismi,
- le attività che comportano l'esposizione al rumore (pari o superiore a 85dB (A)),
- le attività che comportano l'esposizione a radiazioni ionizzanti o non ionizzanti.

In presenza di questi lavori il datore di lavoro deve commissionare una valutazione dei rischi.



Lavori vietati durante la gravidanza

Durante la gravidanza non possono essere eseguiti i seguenti lavori:

- lavori in condizioni di sovrappressione o atmosfera sotto-ossigenata,
- lavori notturni e a turni (detti anche «a squadre») se tali lavori sono direttamente legati ad attività pericolose o gravose,
- lavori notturni e a turni, se si è in presenza di un sistema di turnazione particolarmente pregiudizievole per la salute (con rotazione regolare in senso inverso o più di tre notti di lavoro consecutive),
- spostamenti regolari di carichi di oltre 5 kg a partire dal settimo mese,
- lavori di sera e di notte (fra le 20 e le 6) nelle otto settimane prima del parto.

Divieto di occupazione fra le 20 e le 6 nelle otto settimane prima del parto

Le donne incinte non devono in nessun caso lavorare tra le 20 e le 6 nelle otto settimane prima del parto (art. 35a cpv. 4 LL). Il datore di lavoro deve offrire loro un lavoro equivalente durante il giorno. Se non è in grado di farlo deve versare loro l'80 per cento del salario.

Limitazione del lavoro in piedi

Dal quarto mese di gravidanza, alle donne incinte che lavorano prevalentemente in piedi è concesso un periodo di riposo giornaliero di 12 ore e una pausa giornaliera retribuita di 10 minuti ogni 2 ore. A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività in piedi sono limitate a 4 ore al giorno





Lavori fra le 20 e le 6

Il datore di lavoro deve proporre, se possibile, alle donne incinte che lavorano dalle 20 alle 6 un lavoro diurno equivalente (fra le 6 e le 20) nelle otto settimane prima del parto.

Eventuali supplementi previsti per il lavoro notturno non sono corrisposti; l'eventuale salario in natura invece (p. es. i pasti) deve essere adeguatamente compensato.

Attività sostitutive e versamento del salario

Il datore di lavoro deve per quanto possibile offrire alle donne incinte che svolgono un'attività pericolosa o gravosa un lavoro equivalente privo di rischi.

Se il datore di lavoro non può offrire loro un'occupazione equivalente, le lavoratrici possono decidere di non lavorare e hanno diritto all'80 per cento del salario (art. 35 e 35b LL).

Questa indennità dell'80 per cento del salario non ha influsso sull'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario in caso di malattia.

Lavoro equivalente

Un lavoro è considerato equivalente se comporta requisiti intellettuali e competenze paragonabili a quelli del lavoro esercitato fino a quel momento e non risulta eccessivamente gravoso per la donna alla luce della sua situazione particolare. Modifiche allo svolgimento del lavoro, cambiamento del luogo di lavoro, perdita temporanea dello status professionale ecc. sono tutte conseguenze che la lavoratrice deve accettare. L'attività proposta non deve avere un carattere degradante o umiliante o puntare ad allontanare la donna dal posto di lavoro originario. Il salario convenuto per contratto resta dovuto.

Attività percepita come gravosa

Le donne incinte possono chiedere di essere esonerate dai lavori che ritengono gravosi, ossia dalle attività che percepiscono come tali.

Possibilità di riposare

Alle lavoratrici incinte deve essere offerta la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate (p. es. una branda confortevole in un locale separato; art. 34 OLL 3).

Incapacità lavorativa e versamento del salario in caso di malattia

Non è la gravidanza in quanto tale che dà diritto al versamento del salario senza lavorare. Se non può più lavorare per motivi di salute, la lavoratrice incinta deve presentare un certificato medico. Il datore di lavoro deve versare il salario per un periodo di malattia limitato.

Nel primo anno del rapporto di lavoro il salario va versato per almeno tre settimane (art. 324a cpv. 2 CO) e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo in base alla scala bernese, zurighese o basilese. Per contratto può essere concordata una durata più lunga per la lavoratrice. Per esempio, se il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.

Certificato medico

Per poter ricevere il salario la lavoratrice deve dimostrare, se il datore di lavoro lo richiede, che per motivi di salute non può lavorare, ad esempio mediante un certificato medico.

Divieto di disdetta

Il datore di lavoro non può disdire un rapporto di lavoro di durata indeterminata durante la gravidanza. Questo divieto vale indipendentemente dal motivo della disdetta (fatta eccezione per il licenziamento con effetto immediato).

La protezione decorre dal primo giorno di gravidanza, anche se la lavoratrice ignorava di essere incinta al momento della disdetta.





Un licenziamento dato dopo il periodo di prova è nullo, ossia privo di effetto, e deve essere pronunciato nuovamente 16 settimane dopo il parto per essere valido.

Una disdetta pronunciata prima della gravidanza viene interrotta e il suo termine ricomincia a decorrere una volta trascorse 16 settimane dopo il parto.

Assenza del divieto di disdetta

Il divieto di disdetta decade se la donna con la sua condotta dà adito a un licenziamento con effetto immediato o disdice il rapporto di lavoro di sua iniziativa o di comune intesa.

Una disdetta pronunciata durante il periodo di prova conclude il rapporto di lavoro al pari di un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Riduzione della durata delle vacanze

Il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze, ma soltanto se la lavoratrice, a causa della gravidanza, è stata assente per più di due mesi (art. 329b cpv. 3 CO). Ciò significa che la riduzione inizia solo a partire dal terzo mese d'assenza. La riduzione può ammontare fino a un dodicesimo per ogni mese completo d'assenza.

Autorità competente

L'ispettorato cantonale del lavoro controlla il rispetto della protezione della maternità ed è l'autorità competente in caso di domande e chiarimenti.

Periodo dopo il parto

DONNA IN POST-PARTO – Prima della ripresa dell'attività lavorativa



Divieto di lavoro

È vietato occupare una donna durante le otto settimane dopo il parto (art. 35a cpv. 3 LL).

Congedo di maternità

Durante il congedo di maternità di 14 settimane, la lavoratrice ha diritto al versamento dell'80 per cento del salario (art. 16e LIPG). L'indennità giornaliera massima corrisponde a 196 franchi (corrisponde a un salario mensile di 7'350 franchi; ultimo aggiornamento 1° gennaio 2020) e viene versata durante 98 giorni (14 settimane).

Il congedo termina dopo che sono trascorse 14 settimane. Termina tuttavia in ogni caso quando la madre riprende il lavoro parzialmente o a tempo pieno (art. 16d LIPG).

Divieto di disdetta

Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro di durata indeterminata durante le 16 settimane dopo il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO).

Assenza del divieto di disdetta

Il divieto di disdetta decade se la donna con la sua condotta dà adito a un licenziamento con effetto immediato o disdice il rapporto di lavoro di sua iniziativa o di comune intesa.

Licenziamento abusivo

Se il contratto di lavoro è disdetto per un motivo legato alla maternità, si tratta di un licenziamento abusivo e la lavoratrice può pretendere un'indennità (cfr. pag. 30).



Assenza di diritto al congedo di maternità

Se non soddisfa le condizioni del congedo di maternità (cfr. pag. 31), la lavoratrice riceve durante il divieto di lavoro di otto settimane dopo la nascita lo stesso importo che percepirebbe in caso di incapacità lavorativa (p. es. malattia).

In questo caso nel primo anno del rapporto di lavoro il salario va versato per almeno complessive tre settimane (art. 324a cpv. 2 CO) e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo in base alla scala bernese, zurighese o basilese. Per contratto può essere concordata una durata più lunga per la lavoratrice. Per esempio, se il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia.

Nessuna riduzione della durata delle vacanze

Il datore di lavoro non può ridurre la durata delle vacanze se la lavoratrice, a causa della gravidanza, ha fruito di un congedo di maternità di almeno 14 settimane (art. 329b cpv. 3 CO).

Autorità competenti

Per informazioni sul diritto all'indennità in caso di maternità e relative prestazioni ci si può rivolgere all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) o alla cassa di compensazione del Cantone.

L'ispettorato cantonale del lavoro controlla il rispetto della protezione della maternità ed è l'autorità competente in caso di domande e chiarimenti.

Opuscolo «Indennità in caso di maternità»

www.ahv-iv.ch/p/6.02.i

DONNA IN POST-PARTO – Dopo la ripresa dell'attività lavorativa

Consenso all'occupazione

Al termine delle otto settimane di divieto di lavoro, e fino alla 16ª settimana dopo il parto la donna in post-parto può lavorare soltanto con il suo consenso (art. 35a LL).

Per i periodi in cui preferisce non lavorare, il datore di lavoro non è tenuto a versarle il salario.

Congedo di maternità

Il congedo termina dopo che sono trascorse 14 settimane. Termina tuttavia in ogni caso se la madre riprende il lavoro, parzialmente o a tempo pieno (art. 16d LIPG).

! Lavori pericolosi o gravosi sino a 16 settimane dopo il parto

Per le donne in post-parto che non allattano sono considerati pericolosi o gravosi sino a 16 settimane dopo il parto i seguenti lavori:

- i movimenti o le posizioni del corpo che causano fatica (forti flessioni o stiramenti, costante posizione rannicchiata ecc.),
- i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni

(Le donne in allattamento trovano queste informazioni nel capitolo sull'allattamento a pag. 26).

Lavori fra le 20 e le 6

Il datore di lavoro deve proporre per quanto possibile alle donne che tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto lavorano la sera e durante la notte (fra le 20 e le 6) un lavoro diurno equivalente. Se non è in grado di farlo deve versare loro l'80 per cento del salario (art. 35b LL).

Questa regola è importante in particolare per le donne che non hanno diritto all'indennità in caso di maternità o che già riprendono a lavorare una volta trascorso il periodo del divieto di lavoro di otto settimane.





Attività sostitutive e versamento del salario

Se il lavoro è pericoloso o gravoso, il datore di lavoro deve proporre alle donne in allattamento un'attività sostitutiva senza rischi. Qualora non sia possibile, è tenuto a versare loro l'80 per cento del salario.

Lavoro equivalente

Un lavoro è considerato equivalente se comporta requisiti intellettuali e competenze paragonabili a quelli del lavoro esercitato fino a quel momento e non risulta eccessivamente gravoso per la donna alla luce della sua situazione particolare. Modifiche allo svolgimento del lavoro, cambiamento del luogo di lavoro, perdita temporanea dello status professionale ecc. sono tutte conseguenze che la lavoratrice deve accettare. L'attività proposta non deve avere un carattere degradante o umiliante o puntare ad allontanare la donna dal posto di lavoro originario. Il salario convenuto per contratto resta dovuto.

Limitazioni dell'occupazione

Se durante i primi mesi che seguono il parto la donna non ha recuperato appieno la propria capacità lavorativa e un certificato medico lo attesta, il datore di lavoro non può chiederle di eseguire un'attività che supera le sue capacità (art. 64 cpv. 2 OLL 1). Il certificato medico deve precisare il lavoro che l'interessata può o non può svolgere.

Malattia del bambino

Se il bambino si ammala, il datore di lavoro è tenuto – su presentazione di un certificato medico – a concedere il tempo necessario per assisterlo (fino a tre giorni per caso di malattia). La malattia del bambino equivale a una propria incapacità lavorativa per malattia. Il salario va pertanto versato se il diritto a percepirlo non è ancora esaurito. Questo diritto può essere fatto valere dalla madre o dal padre.

Divieto di disdetta

Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro di durata indeterminata durante le 16 settimane dopo il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO).

Assenza del divieto di disdetta

Il divieto di disdetta decade se la donna con la sua condotta dà adito a un licenziamento con effetto immediato o disdice il rapporto di lavoro di sua iniziativa o di comune intesa.

Autorità competente

L'ispettorato cantonale del lavoro controlla il rispetto della protezione della maternità ed è l'autorità competente in caso di domande e chiarimenti.





Allattamento

Le donne in allattamento possono eseguire lavori pericolosi e gravosi soltanto se una valutazione dei rischi (cfr. pag. 12) stabilisce che non vi sono minacce per la salute della madre e del bambino o se sono state prese misure di protezione adeguate (art. 62 OLL 1). Se vuole allattare il proprio bambino, una madre può farlo anche durante il lavoro

Protezione della salute in generale

Il datore di lavoro deve occupare le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute del bambino non siano pregiudicate (art. 35 cpv. 1 LL).

A tale scopo deve commissionare una valutazione dei rischi e definire misure di protezione (cfr. pag. 12). È tenuto pertanto a creare condizioni di lavoro adeguate e a concedere il tempo necessario all'allattamento (art. 35 e 35a LL).

Tempo necessario all'allattamento

Le madri devono disporre del tempo necessario all'allattamento (art. 35a cpv. 2 LL). Durante il primo anno di vita del bambino, i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte sono considerati come tempo di lavoro retribuito entro i seguenti limiti (art. 60 cpv. 2 lett. a-c OLL 1):

- per una durata del lavoro giornaliero ≤ 4 ore = 30 min.,
- per una durata del lavoro giornaliero > 4 ore = 60 min.,
- per una durata del lavoro giornaliero > 7 ore = 90 min.





Queste disposizioni definiscono unicamente tempi minimi che vanno aggiunti alla durata del lavoro retribuito. La madre allattante può assentarsi dal lavoro anche più a lungo. In questo caso il tempo supplementare non viene considerato orario di lavoro. La madre è libera di scegliere il luogo dell'allattamento (p. es. in azienda o a casa).

Il tempo necessario all'allattamento non è considerato come riposo e non può essere dedotto né da un saldo di ore supplementari né dalle vacanze. Serve all'allattamento durante il lavoro e ne segna l'interruzione. Il suo scopo non è di accorciare la durata del lavoro. Una riduzione retribuita della durata del lavoro (allattamento prima di iniziare a lavorare o al termine del lavoro) è ammessa solo con il consenso del datore di lavoro.

! Consenso all'occupazione

Le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso (art. 35a LL). Possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso.

Per i periodi in cui preferiscono non lavorare, il datore di lavoro non è tenuto a versare loro il salario.

Limitazione della durata del lavoro a un massimo di 9 ore

La durata ordinaria della giornata lavorativa prevista dal contratto non può essere prolungata. Inoltre non può in nessun caso superare le nove ore di lavoro, neppure se il contratto prevede una durata superiore (art. 60 cpv.1 OLL 1).





Lavori vietati durante l'allattamento

Durante l'intero periodo dell'allattamento sono vietati i seguenti lavori:

- lavori notturni e a turni (detti anche «a squadre») se tali lavori sono direttamente legati ad attività pericolose o gravose,
- se si è in presenza di un sistema di turnazione particolarmente pregiudizievole per la salute (con rotazione regolare in senso inverso o più di tre notti di lavoro consecutive),
- lavori che comportano l'esposizione a materiale radioattivo, in cui sussiste un rischio d'incorporazione (assunzione nell'organismo di elementi estranei) o contaminazione (contatto con materiale radioattivo).

Attività sostitutive e versamento del salario

Se il lavoro è pericoloso o gravoso, il datore di lavoro deve proporre alle donne in allattamento un'attività sostitutiva senza rischi. Qualora non sia possibile, è tenuto a versare loro l'80 per cento del salario.

Lavoro equivalente

Un lavoro è considerato equivalente se comporta requisiti intellettuali e competenze paragonabili a quelli del lavoro esercitato fino a quel momento e non risulta eccessivamente gravoso per la donna alla luce della sua situazione particolare. Modifiche allo svolgimento del lavoro, cambiamento del luogo di lavoro, perdita temporanea dello status professionale ecc. sono tutte conseguenze che la lavoratrice deve accettare. L'attività proposta non deve avere un carattere degradante o umiliante o puntare ad allontanare la donna dal posto di lavoro originario. Il salario convenuto per contratto resta dovuto.

Attività percepita come gravosa

Le madri in allattamento possono chiedere di essere esonerate dai lavori che ritengono gravosi, ossia dalle attività che percepiscono come tali.





Possibilità di riposare

Le lavoratrici che allattano devono avere la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate (p. es. una branda confortevole in un locale separato, art. 34 OLL 3).

Durante il periodo in cui non lavorano non hanno tuttavia diritto al salario.

Licenziamento abusivo

Se il contratto di lavoro è disdetto per un motivo legato all'allattamento, si tratta secondo le circostanze di un licenziamento abusivo e la lavoratrice può pretendere un'indennità (cfr. pag. 30).

Autorità competente

L'ispettorato cantonale del lavoro controlla il rispetto della protezione della maternità ed è l'autorità competente in caso di domande e chiarimenti.

Altri riferimenti normativi

**Codice delle
obbligazioni**
(CO; RS 220))

Altri riferimenti normativi

Non appena una donna è incinta, si applicano le disposizioni speciali del Codice delle obbligazioni. Le più importanti riguardano fra l'altro la protezione contro il licenziamento. La loro validità si estende a tutto il periodo della gravidanza e fino a 16 settimane dopo il parto.

Il Codice delle obbligazioni regola i rapporti di lavoro di diritto privato. Inoltre, in caso di controversie relative al diritto del lavoro (p. es. licenziamento abusivo, disdetta durante la gravidanza o nelle 16 settimane successive al parto) la procedura di conciliazione e decisionale sino a un valore di 30'000 franchi è gratuita (cfr. art. 113 e 114 CPC).

In sede preliminare va effettuato in ogni caso un tentativo di conciliazione presso l'organo competente, che fornisce anche informazioni in caso di controversie del diritto del lavoro.

www.ch.ch/it/conflitti-sul-lavoro-contatti

Legge sulle indennità di perdita di guadagno
(LIPG; RS 834.1)

La lavoratrice ha diritto dopo il parto a un congedo di maternità retribuito di almeno 14 settimane. Per far valere questo diritto, la durata della gravidanza deve essere stata di almeno 23 settimane (art. 23 OIPG). Un'altra condizione è che al momento del parto la lavoratrice sia legata a un rapporto di lavoro. È importante, pertanto, in caso di disdetta del rapporto di lavoro da parte della lavoratrice o di comune intesa, di fissare la conclusione del rapporto di lavoro solo per una data successiva al parto.

Hanno diritto all'indennità in caso di maternità anche le lavoratrici indipendenti o le donne disoccupate che fruiscono dell'indennità di disoccupazione. Questi casi non sono trattati nel presente opuscolo.

Per informazioni sulle condizioni che danno diritto all'indennità in caso di maternità ci si può rivolgere all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) o alla cassa di compensazione del Cantone.

Opuscolo «Indennità in caso di maternità»:
www.ahv-iv.ch/p/6.02.i

Legge sulla parità dei sessi
(LPar; RS 151.1)

È vietato discriminare, direttamente o indirettamente, una lavoratrice a causa del suo sesso. Le discriminazioni possono avere come oggetto anche una gravidanza in corso, futura o passata (art. 3 cpv. 1 LPar).

Questo divieto non vale soltanto per il periodo d'impiego, ma anche al momento della (non) assunzione e dello scioglimento del rapporto di lavoro. È sufficiente rendere plausibile la discriminazione. Spetta al datore di lavoro provare l'assenza di una disparità di trattamento proibita per legge.

In ogni Cantone è presente un organo di conciliazione che consiglia le parti e le aiuta a trovare un'intesa per evitare che il caso approdi in tribunale.

www.gleichstellungsgesetz.ch

Elenco delle abbreviazioni

Art.	Articolo
CO	Codice delle obbligazioni www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it
CPC	Codice di procedura civile www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2010/262/it
Cpv.	Capoverso
Lett.	Lettera
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità o paternità (Legge sulle indennità di perdita di guadagno); www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro); www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi; www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/it
OIPG	Ordinanza sulle indennità di perdita di guadagno; www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2005/187/it



OLL 1	Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro; www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it
OLL 3	Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (Igiene); www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/it
Ordinanza sulla protezione della maternità	Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/127/it



Informazioni

Informazioni sulla legge sul lavoro

Ulteriori informazioni sulla protezione della maternità

www.seco.admin.ch/maternita

www.seco.admin.ch/protezione-dei-lavoratori

Gli ispettorati cantonali del lavoro forniscono informazioni sull'applicazione della legge sul lavoro e delle relative ordinanze:

www.iva-ch.ch

Informazioni sull'indennità in caso di maternità

Per informazioni sulle condizioni che danno diritto all'indennità in caso di maternità ci si può rivolgere all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) o alla cassa di compensazione del Cantone.

www.ufas.admin.ch

Opuscolo «Indennità in caso di maternità»

www.ahv-iv.ch/p/6.02.i



Informazioni sul Codice delle obbligazioni e su questioni di diritto privato sul lavoro

I tribunali cantonali del lavoro e gli organi di conciliazione forniscono in genere brevi informazioni di carattere giuridico.

www.ch.ch/it/conflitti-sul-lavoro-contatti/

Parti sociali

Anche i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro possono fornire informazioni, ma lo fanno in prevalenza, se non esclusivamente, per i propri membri.



SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
3003 Berna
info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

