



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

La maternità in azienda

Guida per i datori di lavoro





Editore:

SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro –
Protezione della salute sul posto di lavoro

058 463 89 14

info.ab@seco.admin.ch

Foto: Getty Images

Grafica: Yellow Werbeagentur AG

Anno di pubblicazione: 2022

Distribuzione:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica

www.pubblicazionifederali.admin.ch

N.: 710.229.i

Download:

www.seco.admin.ch



Indice

Introduzione	4
Basi legali	4
Disposizioni importanti	6
Misure aziendali per la tutela della madre	7
Lavori pericolosi e gravosi	9
Tabella sinottica «Protezione della maternità e misure di protezione»	9
Misure di protezione	10
Divieto di occupazione	10
Maternità in azienda: come procedere	11
Prima della gravidanza	11
In caso di gravidanza nota	12
Allattamento in azienda	13
Principi generali	13
Raccomandazioni relative all'allattamento in azienda	14
Per maggiori informazioni	15

Introduzione

I datori di lavoro sono tenuti a proteggere le lavoratrici incinte o allattanti e i nascituri o i figli contro i pericoli sul posto di lavoro. Una donna incinta è generalmente considerata in grado di lavorare, tranne se è malata o se il posto di lavoro comporta pericoli per il nascituro o per se stessa. Il presente opuscolo intende illustrare ai datori di lavoro come tutelare la maternità conformemente alle norme di legge. In caso di domande, si prega di rivolgersi all'ispettorato cantonale del lavoro.

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

Basi legali

Le mansioni affidate alle lavoratrici incinte o allattanti e le condizioni di lavoro in cui operano non devono mettere in pericolo la loro salute o quella del nascituro/figlio. Le aziende che prevedono lavori pericolosi o gravosi per le donne incinte o allattanti devono pertanto fare effettuare una valutazione dei rischi da parte di un esperto.

È dimostrato che i lavori pericolosi o gravosi si ripercuotono sulla salute della futura madre o sullo sviluppo sano del nascituro e possono causare aborti, parti prematuri o danni permanenti alla salute della madre o del nascituro/figlio. Soprattutto nei primi tre mesi di gestazione il nascituro può subire dei danni. Le donne vanno pertanto informate, ancor prima della gravidanza, dei pericoli che incorrono sul posto di lavoro, in modo che, a loro volta, comunichino tempestivamente la maternità e possano così proteggere sé stesse e il nascituro. Il datore di lavoro è punibile se non adotta, intenzionalmente o per negligenza, le misure di protezione speciale destinate alle proprie lavoratrici (art. 59 LL).



Disposizioni importanti

Dall'inizio della gravidanza fino a 16 settimane dopo il parto vale quanto segue:

- il tempo di lavoro quotidiano deve corrispondere a quello indicato nel contratto di lavoro, ma non può superare le nove ore e non può essere ordinato lavoro straordinario;
- le lavoratrici incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso;
- qualora la donna incinta lavori tra le 20.00 e le 6.00, il datore di lavoro deve offrirle, nella misura del possibile, un'attività sostitutiva equivalente da svolgere tra le 6.00 e le 20.00;
- il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice durante la gravidanza e fino a 16 settimane dopo il parto;
- se la lavoratrice non può lavorare per ragioni di salute legate alla gravidanza, deve presentare un certificato medico. Se non stipulato altrimenti per contratto, il datore di lavoro continua a versarle il salario secondo quanto stabilito per legge (scale di Berna, Zurigo o Basilea).

Dal 4° mese di gravidanza fino al parto vale quanto segue:

- nel caso di attività svolte principalmente in piedi, la lavoratrice ha diritto a 12 ore di riposo quotidiano e a 10 minuti aggiuntivi pagati di pausa ogni due ore di lavoro.

Dal 6° mese di gravidanza fino al parto vale quanto segue:

- le attività svolte principalmente in piedi devono essere limitate a un totale di quattro ore al giorno. Nel resto del tempo le attività devono essere svolte in posizione seduta. Se non è possibile, la donna incinta ha diritto all'80 per cento del suo salario per tale tempo.

Nelle 8 settimane prima del parto:

- è vietato far lavorare la donna incinta tra le 20.00 e le 06.00. Se non è possibile offrirle un'attività equivalente fra le 06.00 e le 20.00, la lavoratrice ha diritto all'80 per cento del suo salario.



Dopo il parto:

- è vietato far lavorare la madre nelle otto settimane dopo il parto. Dopodiché, fino alla sedicesima settimana, la ripresa dell'attività è possibile solo previo consenso della lavoratrice. Si precisa che qualsiasi prestazione di lavoro durante il congedo di maternità di 14 settimane fa estinguere il diritto all'indennità di maternità.

Misure aziendali per la tutela della madre

Secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, le aziende che prevedono lavori pericolosi o gravosi per le donne incinte o allattanti devono effettuare una valutazione dei rischi, designando a tal fine un medico del lavoro, un igienista del lavoro o uno specialista con le conoscenze necessarie per valutare i rischi (art. 63 OLL 1). La valutazione deve evidenziare:

- a quali rischi è esposta la futura madre;
- come evitare tali rischi;
- quali lavori sono vietati durante la gravidanza e l'allattamento.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare e istruire in modo tempestivo, esauriente e adeguato le donne che svolgono lavori gravosi e pericolosi sui risultati della valutazione dei rischi o sui provvedimenti connessi con la gravidanza e la maternità.



Lavori pericolosi e gravosi

I lavori pericolosi e gravosi sono sostanzialmente:

- Lo spostamento regolare di carichi superiori ai 5 kg o lo spostamento occasionale di carichi superiori ai 10 kg
- i movimenti e le posizioni del corpo che creano rapidamente affaticamento
- i lavori che espongono la donna incinta a:
 - urti, scosse o vibrazioni
 - caldo (sopra i 28°C), freddo (sotto i -5°C) o umidità
 - radiazioni nocive (ionizzanti o non ionizzanti)
 - sostanze nocive (p. es. chimiche)
 - microorganismi
 - rumore (≥ 85 dB (A))
- il lavoro a turni o notturno.

Sono vietati:

- il lavoro a cottimo o cadenzato
- i lavori in condizione di sovrappressione (camera di compressione o immersioni)
- l'accesso a locali con un'atmosfera sotto-ossigenata.

In base ai risultati della valutazione del rischio, il medico curante decide se il posto di lavoro della lavoratrice incinta o allattante è idoneo. Se lo ritiene necessario, è autorizzato a chiedere che vengano modificate le condizioni di lavoro o che venga disposto un divieto di occupazione.

Tabella sinottica «Protezione della maternità e misure di protezione»
Sul sito della SECO è pubblicata una tabella in cui sono riportati i lavori interessati: www.seco.admin.ch/tabella-maternita

Misure di protezione

La donna incinta può continuare a lavorare nello stesso posto di lavoro se dalla valutazione del rischio risulta che le misure di protezione sono sufficientemente efficaci. Se, nonostante le misure di protezione, le attività svolte restano pericolose, il datore di lavoro è tenuto a offrire alle lavoratrici incinte o allattanti un'attività dello stesso livello, ma che non comporti pericoli. Se ciò non fosse possibile, la lavoratrice ha diritto all'80 per cento del suo salario (art. 35 LL).

Divieto di occupazione

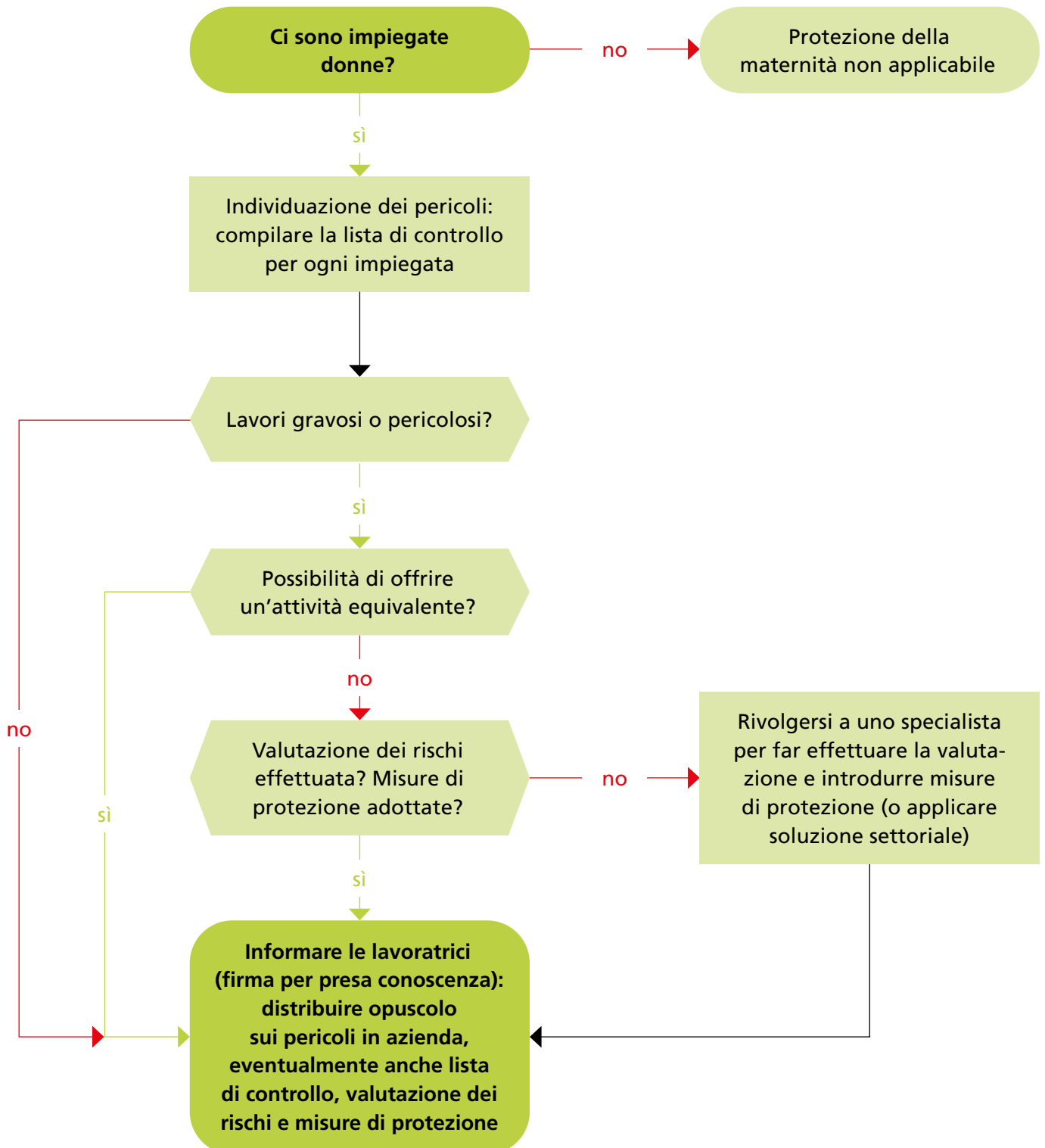
Conformemente all'articolo 2 dell'ordinanza sulla protezione della maternità, una donna incinta o che allatta non deve essere occupata nell'azienda o nella parte dell'azienda che presenta un pericolo se:

- non è stata effettuata alcuna valutazione dei rischi o la valutazione effettuata è insufficiente;
- è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione necessarie non sono attuate o rispettate;
- è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione adottate non sono sufficientemente efficaci; o
- vi sono altri indizi di un pericolo per la salute della madre o del bambino.

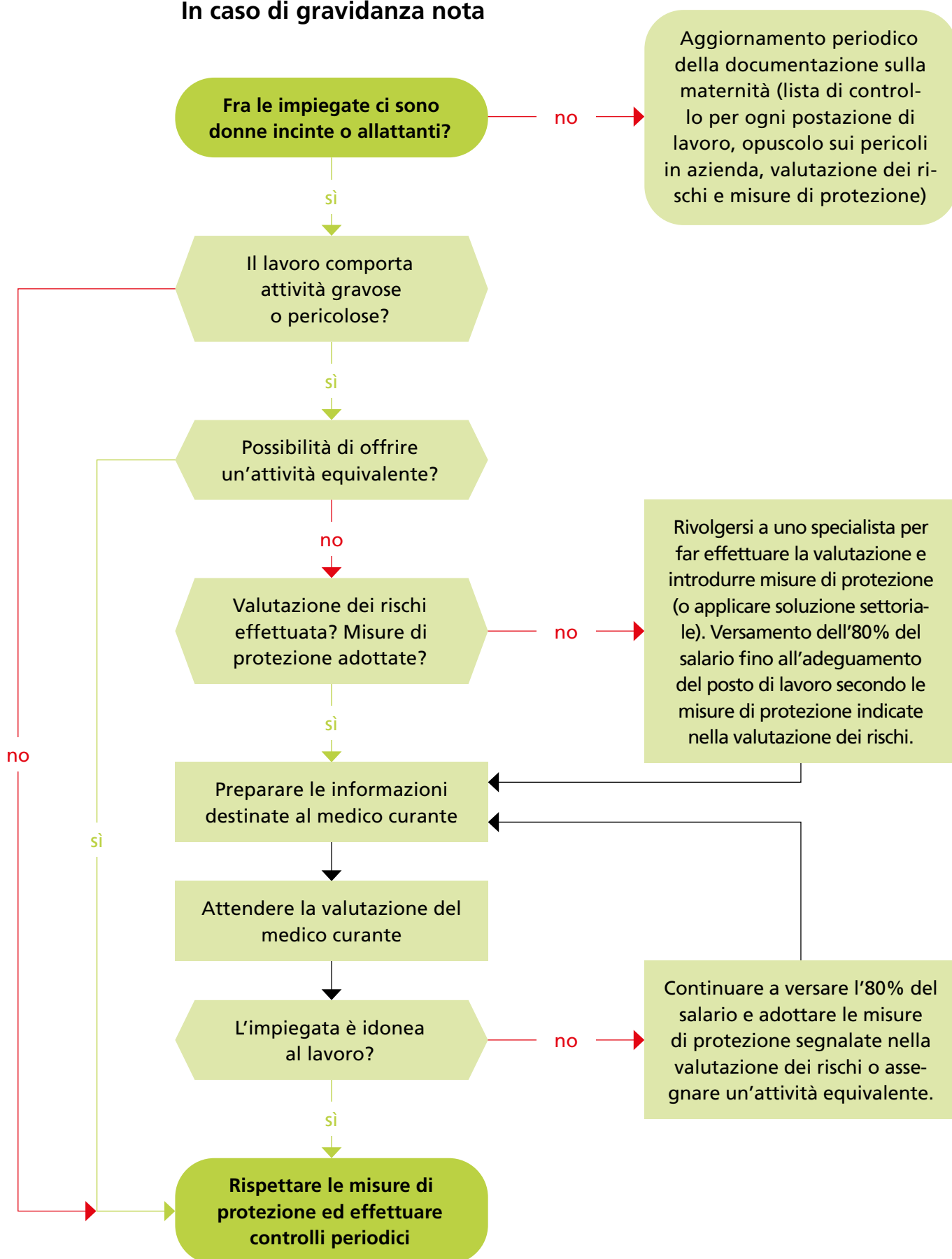
Il medico che segue la gravidanza (p. es. un ginecologo) indica in un certificato se la lavoratrice può continuare a svolgere la propria attività sul posto di lavoro senza alcuna riserva, solo a determinate condizioni o se deve interrompere tale attività. Un divieto di occupazione contiene solitamente almeno uno dei quattro motivi menzionati sopra e un limite di tempo durante il quale si applica in quell'azienda o parte di essa. Il datore di lavoro prende a carico i costi dell'esame corrispondente (art. 4 dell'ordinanza sulla protezione della maternità).

Maternità in azienda: come procedere

Prima della gravidanza



In caso di gravidanza nota



Continuazione del pagamento del salario in caso di divieto di occupazione

Il divieto di occupazione disposto dal medico non costituisce un certificato di incapacità di lavoro, ragione per cui l'assicurazione d'indennità giornaliera non copre i costi. Se il datore di lavoro non è cioè in grado di offrire alla lavoratrice un'attività equivalente a quella svolta ma non pericolosa, dovrà farsi carico del pagamento dell'80 per cento del salario.

Allattamento in azienda

Principi generali

L'importanza dell'allattamento è generalmente riconosciuta e valorizzata. L'allattamento ha infatti un notevole influsso sullo stato di salute e sullo sviluppo del lattante per ragioni sia immunobiologiche che alimentari nonché per il ruolo che riveste nel rapporto madre-figlio.

Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte e il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un locale adeguato in caso di allattamento in azienda.


Tempo retribuito per l'allattamento

Durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

- almeno 30 minuti per una durata del lavoro giornaliero fino a 4 ore;
- almeno 60 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore fino a 7 ore;
- almeno 90 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a 7 ore.

Raccomandazioni relative all'allattamento in azienda

Responsabilità del datore di lavoro	Raccomandazione
Informarsi per sapere se la lavoratrice che ritorna al lavoro dopo il congedo di maternità continuerà ad allattare.	Organizzare un colloquio con la lavoratrice all'inizio del terzo trimestre di gravidanza per chiarire la situazione e facilitare i preparativi in vista del suo rientro al lavoro.
Agevolare la conciliazione tra vita professionale e familiare.	Incoraggiare soluzioni innovative per aiutare le persone con responsabilità familiari (orario di lavoro flessibile, telelavoro, asilo nido aziendale, ecc.).
Fornire le condizioni per un allattamento sereno.	Predisporre un locale nel quale la lavoratrice possa allattare/tirare il latte in tutta tranquillità e che sia munito di acqua corrente e di un frigorifero per conservare il latte. Una toilette non è un luogo adatto per l'allattamento.
Attuare le disposizioni di legge secondo cui le donne possono fare una pausa per tirare il latte/allattare il bambino.	Discutere con la lavoratrice su come ripartirà le sue pause, adattando di conseguenza il carico di lavoro. Parlare con il team per chiarire la distribuzione del lavoro durante il periodo dell'allattamento.



Il tempo di allattamento può essere preso in una sola volta o frazionato; il luogo in cui avviene non ha rilevanza. Gli intervalli vanno intesi come periodi minimi retribuiti; le madri che allattano possono cioè assentarsi più a lungo dal lavoro, ma il tempo supplementare non è necessariamente considerato tempo di lavoro retribuito, salvo accordo tra il datore di lavoro e le lavoratrici interessate.

Il tempo di allattamento previsto non può essere computato su altri periodi di riposo o di riposo compensativo né può essere sottratto dal credito delle ore supplementari o dalle vacanze.

Per maggiori informazioni

Opuscolo «Maternità – Protezione delle lavoratrici»

www.seco.admin.ch/pubblicazione-maternita

Indicazioni relative alla legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2

www.seco.admin.ch/indicazioni-oll-1-2

Lista di controllo OCIRT «Protezione della maternità al posto del lavoro»

www.seco.admin.ch/lista-di-controlle-protezione-della-maternita

Protezione della maternità e misure di protezione (tabella sinottica)

www.seco.admin.ch/tabella-maternita

Ordinanza sulla protezione della maternità (OLL 1; SR 822.111.52).

www.admin.ch/ch/i/sr/c822_111_52.html

Web

www.seco.admin.ch

www.condizionidilavoro.ch

www.iva-ch.ch

SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro –
Protezione della salute sul posto di lavoro
3003 Berna

info.ab@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR