

Articolo 60

Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità

(art. 35 e 35a LL)

¹ Le donne incinte e le madri allattanti non possono assolutamente essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero; questa durata non supera in alcun modo le nove ore.

² Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

- a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;
- b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;
- c. per una giornata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.

Capoverso 1

Di regola, il periodo della gravidanza e della maternità rappresenta per la donna un momento particolare sia dal punto di vista fisico che psichico e può essere influenzato positivamente o negativamente dalle condizioni di lavoro. Gli effetti esercitati sulla madre da condizioni di lavoro sfavorevoli si ripercuotono anche sulla salute del figlio e sul suo benessere. Fra gli elementi che hanno un impatto maggiore, vanno tenute presenti in modo particolare l'organizzazione del lavoro e la struttura dell'orario di lavoro.

Da qui, l'obbligo di rispettare la durata del lavoro quotidiano convenuta. In altre parole, la donna incinta o la madre allattante non può essere impiegata per un periodo superiore a quello fissato per contratto prima della gravidanza. Inoltre, questa durata non può in alcun caso superare il limite massimo di 9 ore fissato dal legislatore, anche se il datore di lavoro e la lavoratrice hanno convenuto un tempo più lungo. Anche in situazioni eccezionali non è consentito chiedere l'espletamento di lavori supplementari oltre le 9 ore.

Capoverso 2

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 immunologiche che alimentari nonché per il ruolo che riveste nel rapporto madre-figlio. È noto che una sostituzione precoce del latte materno con il biberon aumenta il rischio di malattie infantili nel bambino e dunque la probabilità di assenze della madre dal posto di lavoro. Per questi motivi, occorre adottare tutte le misure necessarie per permettere alle donne che esercitano una professione di allattare anche dopo il congedo maternità. Questo è l'obiettivo delle disposizioni legali che conferiscono alle donne il diritto di disporre del tempo necessario per allattare (v. art. 35a LL) e che prescrivono l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione un locale adeguato in caso di allattamento presso l'azienda (v. art. 34 OLL 3).

Il capoverso 2 precisa la durata minima del tempo dedicato all'allattamento da considerare come tempo di lavoro retribuito durante il primo anno di vita del bambino. Questo principio attua nel diritto interno svizzero il contenuto della Convenzione

Art. 60

OLL 1

Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 5: Protezione speciale delle donne

Sezione 1: Occupazione durante la maternità

Art. 60 Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità

n. 183 dell'OIL sulla protezione della maternità, ratificata dalla Svizzera, e in particolare dell'articolo 10 che prevede pause per allattamento retribuite. In virtù di questo capoverso, la durata del tempo di allattamento da accordare come tempo di lavoro retribuito è di 30 minuti per le madri che lavorano fino a quattro ore al giorno, di 60 minuti per le madri che lavorano più di quattro ore al giorno e di 90 minuti per quelle che lavorano più di sette ore al giorno. Il tempo di allattamento può essere preso in una sola volta o frazionato in base alle necessità fisiologiche del bambino.

Si tratta di durate minime retribuite e, a seconda delle esigenze fisiologiche del bambino, la madre che allatta può disporre di più tempo (v. anche art. 35a LL). Il tempo che supera il tempo minimo di cui alle lettere a, b e c non è tuttavia considerato tem-

po di lavoro retribuito, salvo accordo tra il datore di lavoro e le lavoratrici interessate. Tale accordo può anche prevedere la riduzione della durata di lavoro giornaliera.

Che allattino in azienda o in un luogo diverso, alle lavoratrici è accordato lo stesso tempo di allattamento retribuito; se però lasciano l'azienda, non è previsto un prolungamento retribuito del tempo dedicato all'allattamento per gli spostamenti. Rimane tuttavia possibile un accordo fra la lavoratrice interessata e il datore di lavoro.

Il tempo di allattamento previsto alle lettere a, b e c non può essere computato su altri periodi di riposo o di riposo compensativo né sottratto dal credito delle ore supplementari o dalle vacanze.

Questa disposizione si applica anche alle donne che tirano il proprio latte.