

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 ordinaria del lavoro quotidiano convenuta. Ciò significa che alla donna incinta o alla madre allattante non può essere richiesto di svolgere ore di lavoro straordinario. Inoltre, la durata giornaliera del lavoro non può in alcun caso superare il limite massimo di 9 ore, anche se il datore di lavoro e la lavoratrice hanno convenuto un tempo più lungo e se circostanze eccezionali richiedono lo svolgimento di ore di lavoro straordinario.

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 quindi indispensabile adottare tutte le misure necessarie per permettere alle dipendenti 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 (cfr. [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 (cfr. [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 n. 183 dell'OIL sulla protezione della maternità, ratificata dalla Svizzera, e in particolare del relativo articolo 10 che prevede pause per allattamento retribuite.

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

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. Si tratta di durate minime retribuite. La madre che allatta deve poter disporre di più tempo (cfr. anche [art. 35a LL](#)). Il tempo che supera i tempi minimi di cui alle lettere a, b e c non è tuttavia considerato tempo 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 o che tirino il latte, 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 tener conto degli 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.