



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  
058 463 89 14  
info.ab@seco.admin.ch

Foto: Getty Images

Grafica: Yellow Werbeagentur AG

Anno di pubblicazione: 2018

Distribuzione:

UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica  
[www.pubblicazionifederali.admin.ch](http://www.pubblicazionifederali.admin.ch)  
N.: 710.229.i

Download:

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)



# Indice

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

# 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, a meno che non sia malata oppure il posto di lavoro non comporti pericoli per lei o il nascituro. 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.

## 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. Conformemente all'articolo 63 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro, le aziende che prevedono lavori pericolosi o gravosi per la madre o il bambino devono fare effettuare una valutazione dei rischi da parte di un esperto competente.

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 alla fine del periodo di allattamento vale quanto segue:**

- il tempo di lavoro quotidiano è quello indicato nel contratto di lavoro, ma non può superare le nove ore e non possono essere fatti straordinari;
- le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso;
- in caso di lavoro notturno, il datore di lavoro deve offrire alla lavoratrice un'attività sostitutiva 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 di pausa ogni due ore di lavoro.

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

- nel caso di attività svolte principalmente in piedi, la lavoratrice può restare in posizione eretta al massimo quattro ore al giorno.

**Dall'8° mese di gravidanza fino al parto vale quanto segue:**

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

**Dopo il parto:**

- è vietato far lavorare la neo madre per otto settimane.

## Misure aziendali per la tutela della madre

Secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, le aziende che prevedono lavori pericolosi o gravosi devono effettuare una valutazione dei rischi, designando a tal fine esperti competenti come ad esempio medici del lavoro, specialisti della sicurezza sul lavoro ecc. (specialisti MSSL con le conoscenze necessarie, 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.

**Elenco specialisti MSSL:**  
[www.ekas.admin.ch](http://www.ekas.admin.ch)







## 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 (max 28°C), freddo (min -5°C) o umidità eccessivi
  - radiazioni nocive (ionizzanti o non ionizzanti)
  - sostanze nocive (p. es. chimiche)
  - microorganismi
  - rumore ( $\geq 85$  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](http://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:

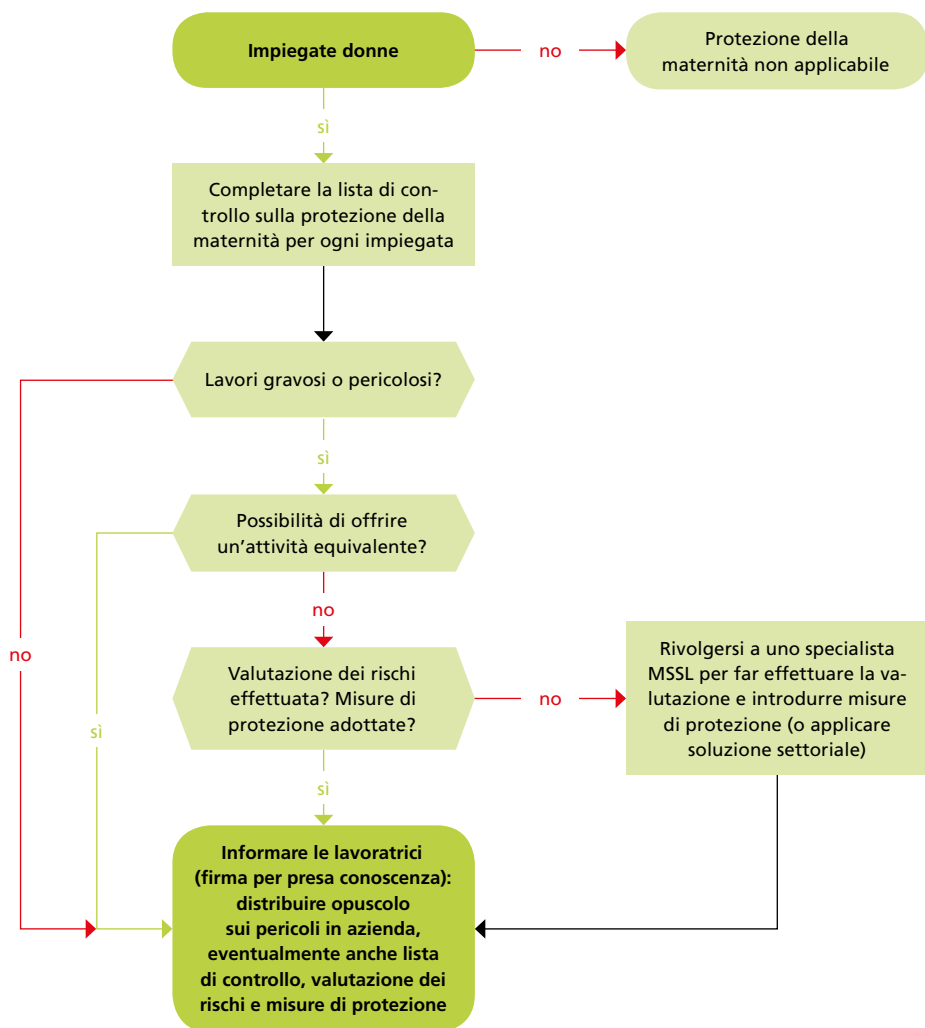
- non è stata effettuata alcuna valutazione dei rischi o la valutazione effettuata è insufficiente;
- è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione necessarie non sono attuate o rispettate;
- è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione adottate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

Se il medico curante dispone un divieto di occupazione, indica generalmente uno dei quattro motivi elencati sopra e ne specifica la durata. I costi della visita medica sono a carico del datore di lavoro (art. 4 ordinanza sulla protezione della maternità).

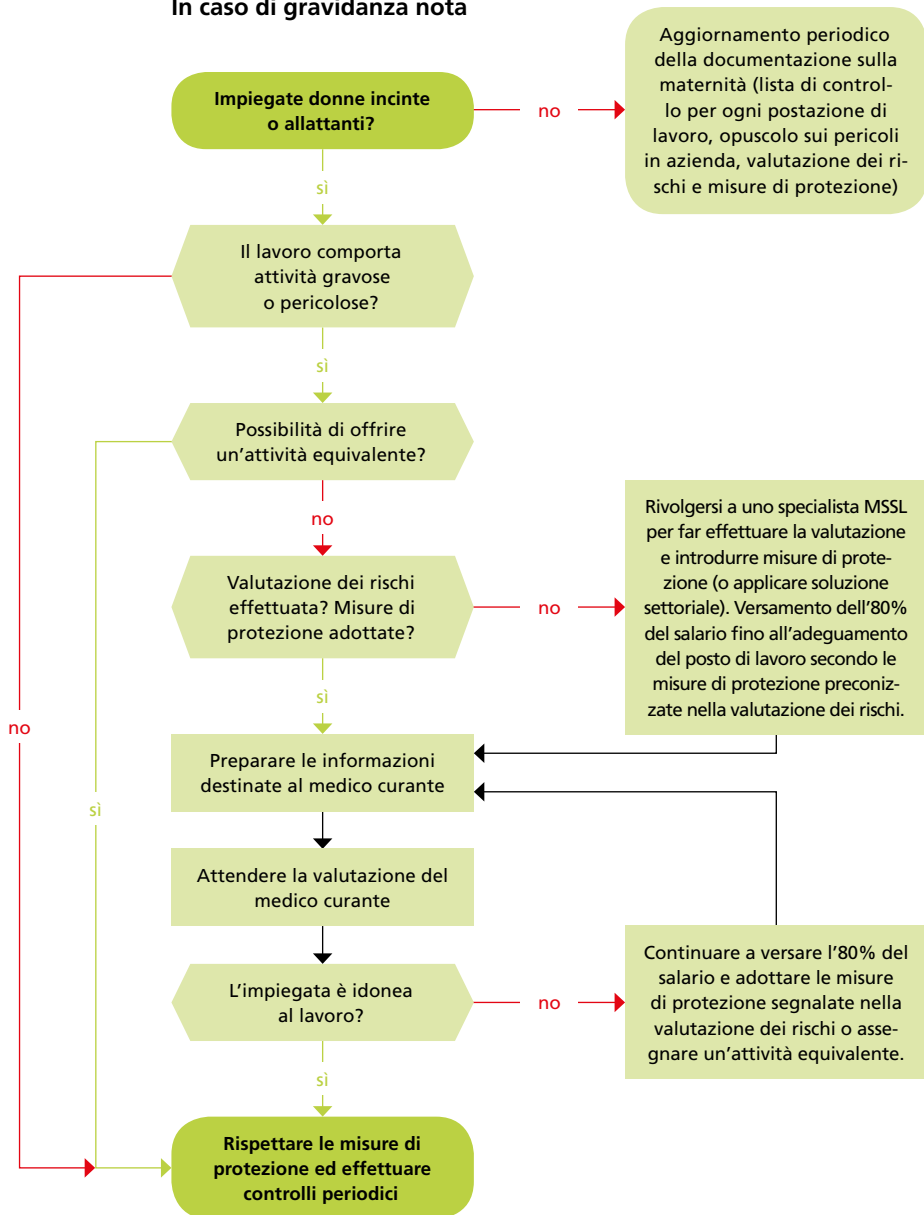
Il divieto di occupazione disposto dal medico non costituisce un certificato di incapacità di lavoro, ragione per cui l'assicurazione d'indennità giornaliera non copre i costi. Se il datore di lavoro non è cioè in grado di offrire alla lavoratrice un'attività equivalente a quella svolta ma non pericolosa,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

# Maternità in azienda: come procedere

## Prima della gravidanza



## In caso di gravidanza nota



# 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. 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 quattro ore;
- almeno 60 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore;
- almeno 90 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a sette ore.

Il tempo di allattamento può essere preso in una sola volta o frazionato. Gli intervalli vanno intesi come periodi minimi retribuiti; le madri che allattano possono cioè assentarsi più a lungo dal lavoro, ma il tempo non è tuttavia 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.

## 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.
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.



## Per maggiori informazioni

**Opuscolo «Maternità – Protezione delle lavoratrici»**

[www.seco.admin.ch/pubblicazione-maternita](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.admin.ch/ch/i/sr/c822_111_52.html)

**Web**

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

[www.condizionidilavoro.ch](http://www.condizionidilavoro.ch)

[www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch)



SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro  
3003 Berna  
[info.ab@seco.admin.ch](mailto:info.ab@seco.admin.ch) | [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
Dipartimento federale dell'economia,  
della formazione e della ricerca DEFR

