



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

GUIDA per medici curanti di lavoratrici incinte

Editore:
SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
058 463 89 14
info.ab@seco.admin.ch

Foto: www.fotolia.com
Grafica: Odette Montandon, www.omstructur.ch

Anno di pubblicazione: 2017

Distribuzione:
UFCL | Ufficio federale delle costruzioni e della logistica
www.pubblicazionifederali.admin.ch
N. 710.243.i

Download:
www.seco.admin.ch

Indice

Premessa	4
1. Quadro giuridico (Ordinanza sulla protezione della maternità)	5
2. Misure aziendali per la tutela della madre	8
3. Divieto di occupazione	11
4. Divieto di occupazione o incapacità al lavoro?	12
5. Altre informazioni	15

Premessa

I datori di lavoro sono tenuti a proteggere le donne incinte e i figli in arrivo contro i pericoli sul posto di lavoro. Una donna incinta è generalmente considerata in grado di lavorare, a meno che non sia malata oppure lei o il feto non sia esposta(o) a pericoli dovuti al lavoro.

Sta al ginecologo curante valutare lo stato di salute della donna incinta e l'efficacia delle eventuali misure di protezione adottate sul posto di lavoro. Se lo ritiene necessario, il medico è autorizzato a richiedere che vengano modificate le condizioni di lavoro o a pronunciare un divieto di occupazione.

Spetta invece all'ispettorato cantonale del lavoro controllare in loco le condizioni di lavoro.

1. Quadro giuridico (Ordinanza sulla protezione della maternità)

Conformemente all'articolo 2 dell'ordinanza sulla protezione della maternità, il medico curante che segue la lavoratrice durante la gravidanza deve valutare lo stato di salute della donna incinta o della madre allattante.

Durante la visita:

- il medico effettua l'anamnesi e l'esame clinico della lavoratrice incinta e del feto;
- la donna incinta informa il medico sul lavoro che svolge e sui pericoli che questo potrebbe comportare (p. es. sostanze velenose, radiazioni, microorganismi, lavoro a turni o notturno, lavoro a cottimo, ambiente con carenza di ossigeno, presenza di fumo passivo);
- il medico verifica che il datore di lavoro abbia informato la donna incinta sui rischi presenti sul posto di lavoro e le comunica che, secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, il datore di lavoro è tenuto a fornirle tali informazioni.



1.1 Disposizioni importanti

Dall'inizio della gravidanza:

- al massimo nove ore di lavoro quotidiano;
- occupazione solo previo consenso della lavoratrice;
- divieto di licenziamento fino a 16 settimane dopo la nascita del figlio;
- versamento dello stipendio: se la lavoratrice non può lavorare per ragioni di salute legate alla gravidanza è necessario un certificato medico;
- la non assunzione di una donna perché è o potrebbe rimanere incinta rappresenta una discriminazione;
- se la lavoratrice effettua lavoro notturno, tra le 6.00 e le 20.00 ha diritto a svolgere un'attività equivalente a quella svolta di notte. Se ciò non fosse possibile, ha diritto all'80 per cento del salario.

Dal 4° mese di gravidanza alla nascita del figlio:

- nel caso di attività svolte principalmente in piedi, 12 ore di riposo quotidiano e 10 minuti ogni due ore di lavoro.

Dal 6° mese di gravidanza alla nascita del figlio:

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

Dall'8° mese di gravidanza alla nascita del figlio:

- divieto di occupazione tra le 20.00 e le 06.00.

2. Misure aziendali per la tutela della madre

Secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, le aziende in cui si svolgono attività pericolose o faticose devono effettuare una valutazione dei rischi, designando a tal fine esperti competenti come ad esempio medici del lavoro, specialisti della sicurezza sul lavoro ecc. (ossia specialisti MSSL). La valutazione deve specificare:

- 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 è tenuto a informare le donne interessate sull'esito della valutazione.

Il datore di lavoro è punibile se non adotta, intenzionalmente o per negligenza, le misure di protezione straordinarie per le proprie lavoratrici (art. 59 LL).

Per lavori gravosi e pericolosi si intendono:

- lo spostamento di carichi pesanti (max. 5 kg);
- movimenti e posizioni del corpo che provocano un affaticamento precoce;
- i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni;
- i lavori che determinano l'esposizione a temperature molto alte (max. 28° C) o molto basse (min. -5° C) o a un'eccessiva umidità;
- i lavori che determinano l'esposizione a radiazioni nocive o al rumore ≥ 85 dB (A);
- i lavori che determinano l'esposizione a sostanze nocive (p. es. sostanze chimiche) o a microrganismi;
- il lavoro a turni o notturno e il lavoro a cottimo;
- i lavori svolti in ambiente sotto-ossigenato.



Tabella sinottica «Protezione della maternità e misure di protezione»

Sul sito della SECO è consultabile la tabella sinottica intitolata «Protezione della maternità e misure di protezione»:

www.seco.admin.ch/tabella-maternita

La donna incinta può mantenere lo stesso posto di lavoro se dalla valutazione risulta che le misure di protezione sono sufficientemente efficaci.

L'azienda può tuttavia offrirle un'altra occupazione dello stesso livello, purché non comporti pericoli.



3. Divieto di occupazione

Secondo l'ordinanza sulla protezione della maternità, una donna incinta o che allatta non può essere occupata in un'azienda o in un reparto di un'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 risultate necessarie non vengono attuate o rispettate;
- è stata effettuata una valutazione dei rischi, ma le misure di protezione adottate non sono sufficientemente efficaci; oppure
- vi sono altri indizi di un pericolo per la salute della madre o del feto.

Il medico curante pronuncia il divieto di occupazione per uno dei quattro motivi elencati sopra specificandone la durata.



Modello per un «certificato medico»

Sul sito della SECO è disponibile un modello di certificato medico: www.seco.admin.ch/infos-medici

Se le misure di protezione non sono attuate o rispettate correttamente e se il datore di lavoro non interviene nonostante le sollecitazioni della lavoratrice, quest'ultima può rivolgersi all'ispettorato cantonale del lavoro per chiarire la situazione. Nell'attesa, andrà pronunciato un divieto temporaneo di occupazione.

Il datore di lavoro deve sostenere i costi aggiuntivi della visita medica e della consulenza, a meno che questi non possano essere coperti da un'assicurazione del lavoratore.

4. Divieto di occupazione o incapacità al lavoro?

È necessario fare una chiara distinzione tra il divieto di occupazione in caso di attività pericolose o gravose e l'incapacità al lavoro in caso di malattia. Questa distinzione si riflette infatti sul futuro versamento del salario. Nel primo caso, il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario nella misura dell'80 per cento (art. 35 LL); questo obbligo sussiste anche nel secondo caso, ma qui il salario viene coperto dall'eventuale assicurazione d'indennità giornaliera stipulata dal datore di lavoro.

Rilasciare certificati medici falsi è contrario alle norme deontologiche e può comportare una condanna penale (art. 34 del Codice di deontologia della FMH e art. 318 del Codice penale).

È responsabilità del medico curante valutare correttamente la situazione e, in presenza di determinate condizioni, pronunciare un divieto di occupazione. A titolo probatorio, il divieto di occupazione va documentato nella cartella clinica.

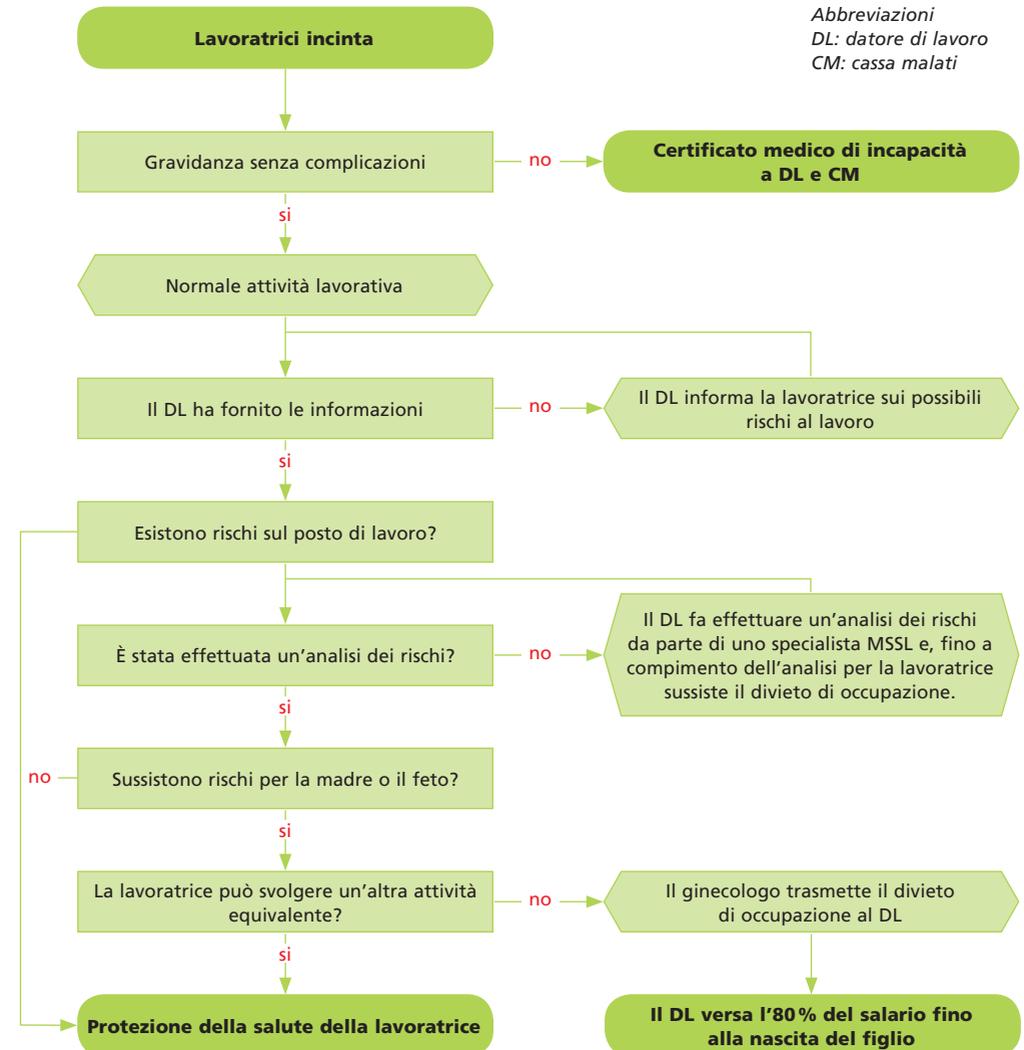
Lo scambio di informazioni tra medico curante e datore di lavoro è soggetta al segreto professionale cui sottosta il medico. La FMH ha preparato un documento sulle questioni concernenti la medicina del lavoro (allegato 4 al Codice deontologico della FMH).

4.1 Assunzione dei costi

	Assenza richiesta dalla lavoratrice	Incapacità al lavoro	Divieto di occupazione	Congedo maternità (14 settimane)
Documentazione	Semplice avviso	Certificato medico (malattia, gravidanza a rischio)	Certificato medico (rischio/misure di protezione carenti)	Notifica secondo la LIPG
Remunerazione	Nessun salario	Di norma, 80%–100% del salario per un periodo determinato	80% del salario	80% del salario
Ripartizione delle spese	Lavoratrice	Lavoratore o, se stipulata una polizza, assicurazione d'indennità giornaliera	Datore di lavoro	IPG (assicurazione sociale)

4.2 Protezione della maternità: indicazioni per i ginecologi

Abbreviazioni
DL: datore di lavoro
CM: cassa malati





5. Altre informazioni

Opuscolo Maternità – Protezione delle lavoratrici

www.seco.admin.ch/pubblicazione-maternita

Distribuzione: Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL),

N. dell'articolo: 710.233.i

www.pubblicazionifederali.admin.ch

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

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

Pianificazione del tempo di lavoro e maternità

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

Online

www.seco.admin.ch

www.condizionidilavoro.ch

www.iva-ch.ch



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

