

## Misure per la protezione della maternità nelle imprese

Un'impresa che intende assumere donne per posti che comportano lavori pericolosi o gravosi, è tenuta ad effettuare, prima dell'assunzione, un'analisi dei rischi per il caso in cui una collaboratrice dovesse un giorno essere incinta. Bisognerà allora considerare:

- i pericoli cui va incontro la futura madre
- come è possibile evitare i rischi
- le attività vietate durante la gravidanza e il periodo di allattamento

Questa analisi dei rischi deve essere realizzata da uno specialista (ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro), mentre il datore di lavoro ha l'obbligo di informare la donna interessata sui risultati dell'analisi dei rischi.

Sono considerati lavori pericolosi o gravosi:

- lo spostamento di carichi pesanti superiori solitamente ai 5 chili e occasionalmente ai 10 chili
- movimenti e posture che causano un affaticamento precoce (stiramenti o flessioni notevoli, posizione accovacciata prolungata)
- lavori che comportano urti, scosse o vibrazioni al corpo
- lavori a temperature elevate (superiori a +28°C) o particolarmente basse (inferiori a -5°C)
- lavori a contatto con sostanze chimiche pericolose o microorganismi
- lavori che comportano raggi dannosi o rumore  $\geq 85$  dB (A) sistemi di organizzazione dell'orario lavorativo molto vincolanti

## Ulteriori informazioni

- Opuscolo Maternità – tutela delle lavoratrici, SECO, n. d'ordine 025.224/i, distribuzione: Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL ([www.bbl.admin.ch](http://www.bbl.admin.ch))
- commenti delle ordinanze 1 e 2 della legge sul lavoro, n. d'ordine 710.255/i ordine online presso l'UFCL (rilegato) o download in formato PDF ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch))
- Lista di controllo «Protection de la maternité», OCIRT ([www.geneve.ch/ocirt](http://www.geneve.ch/ocirt))

## Siti Internet

- [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)

## Colophon

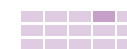
Editore	SECO / Condizioni di lavoro
E-mail	<a href="mailto:ab.sekretariat@seco.admin.ch">ab.sekretariat@seco.admin.ch</a>
Sito Internet	<a href="http://www.seco.admin.ch">www.seco.admin.ch</a>
Redazione	Maja Walder SECO
Testo	Ulrich Schwaninger SECO
Grafica	Centro dei media elettronici CME, Berna
Diffusione	UFCL, Vendita delle pubblicazioni federali, 3003 Berna <a href="http://www.pubblicazionifederali.admin.ch">www.pubblicazionifederali.admin.ch</a>
N. d'ordine	710.220.i

03.2009 1000 860215368



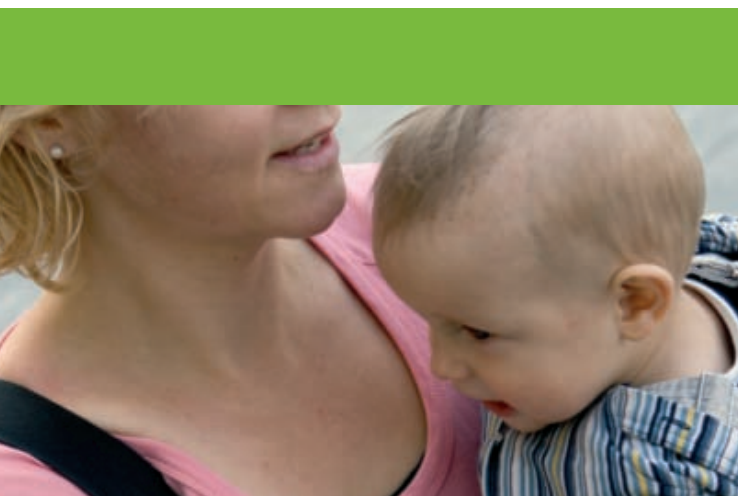
Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE  
Segreteria di Stato dell'economia SECO



## Lavoro e salute

- Gravidanza
- Maternità
- Periodo dell'allattamento



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA  
ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT  
ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

## Proteggere le lavoratrici durante la gravidanza, la maternità e il periodo dell'allattamento equivale a proteggere la salute!

### La legge sul lavoro (LL)

disciplina

- le riduzioni temporanee dell'attività lavorativa
- le esigenze speciali sul luogo di lavoro e il tipo di attività
- particolari disposizioni relative agli orari di lavoro durante il periodo dell'allattamento

### La legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG)

prevede delle indennità di salario durante il congedo di maternità (assicurazione per la maternità)

### Il codice delle obbligazioni (CO)

assicura una protezione dal punto di vista economico (versamento del salario, licenziamento)

### La legge sulla parità dei sessi (LPar)

vieta ogni discriminazione verso le donne sulla base di una gravidanza attuale, futura o passata

### L'ordinanza del DFE sulla protezione della maternità

- definisce i criteri di valutazione delle attività pericolose e gravose
- descrive le sostanze e le attività che presentano un elevato potenziale di pericolo per la salute della madre e del bambino
- stabilisce quali specialisti debbano valutare i rischi e motivare i divieti

## Alcune disposizioni

### Durante la gravidanza

Dall'inizio della gravidanza

- durata massima del lavoro quotidiano di 9 ore
- occupazione possibile esclusivamente dietro consenso della lavoratrice
- licenziamento vietato fino a 16 settimane dopo il parto
- versamento del salario garantito se la lavoratrice incinta è limitata nelle sue capacità lavorative per ragioni di salute o in relazione al suo stato (dietro presentazione di certificato medico)
- il fatto di negare un impiego a una donna perché è incinta o potrebbe esserlo costituisce una discriminazione
- se la lavoratrice svolge attività notturna, ha il diritto a un lavoro equivalente tra le ore 06:00 e le 20:00. Qualora non le si possa offrire un lavoro equivalente, ha diritto all'80% del salario

Dal 4° mese di gravidanza fino al parto

- per attività svolte essenzialmente in piedi, 12 ore di riposo giornaliero e 10 minuti di pausa supplementare ogni 2 ore

Dal 6° mese di gravidanza fino al parto

- per attività svolte essenzialmente in piedi, non più di 4 ore di lavoro al giorno

Dall'8° mese di gravidanza al parto

- divieto di lavorare fra le ore 20:00 e le 06:00

## Parto e periodo dell'allattamento

Durante le 8 settimane successive al parto  
divieto di lavorare

Fino a 14 settimane dopo il parto

in genere, la madre riceve l'80% del salario (LIPG). La lavoratrice ha il diritto di non tornare al lavoro prima che siano trascorse 16 settimane dal parto. Tuttavia, le due ultime settimane non sono retribuite

Fino a 52 settimane dopo il parto

L'allattamento sul luogo di lavoro è considerato come tempo di lavoro. Se la lavoratrice lascia il posto di lavoro per allattare, la metà del tempo di assenza è riconosciuto come tempo di lavoro

Dalla 9° alla 16° settimana dopo il parto

La madre può decidere di svolgere del lavoro tra le ore 20:00 e le 06:00, ma non può esservi costretta. Se non acconsente, il datore di lavoro è tenuto a proporle un lavoro equivalente tra le ore 06:00 e le 20:00. Se non è possibile proporle un lavoro equivalente, la lavoratrice ha diritto all'80% del salario

