

Altre regole da osservare

La legislazione elvetica prevede altre misure di protezione per le lavoratrici incinte. Le principali sono le seguenti.

Principio del necessario consenso: Secondo tale principio, le donne incinte possono essere occupate solo con il loro consenso (articolo 35a cpv. 1 e 3 LL). Possono pertanto assentarsi dal lavoro o dimettersi mediante semplice avviso al datore di lavoro (articolo 35a cpv. 2 LL). In questi casi, tuttavia, non sussiste il diritto al salario.

Lavoro serale e notturno: Da quando comunica la propria gravidanza, una dipendente che lavora tra le 20 e le 6 può chiedere un posto equivalente di giorno (articolo 35b cpv. 1 LL). Inoltre, una donna incinta non può essere occupata tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto (articolo 35a cpv. 4 LL).

Durata del lavoro: È vietato effettuare ore di lavoro straordinarie durante tutta la gravidanza. In ogni caso, una donna incinta può lavorare al massimo nove ore al giorno, anche se nel contratto di lavoro è prevista una durata superiore (articolo 60 cpv. 1 OLL 1).

Lavoro in piedi: A partire dal quarto mese di gravidanza, le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi hanno il diritto a:

- una breve pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di due ore di lavoro (oltre le pause previste per legge);
- un riposo quotidiano di 12 ore.

A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a quattro ore giornaliere (articolo 61 OLL 1).

Riposo al lavoro: Ai sensi dell'articolo 34 OLL 3, alle lavoratrici incinte deve essere offerta la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate. Una comoda branda, in un locale appartato, è una soluzione adeguata. Per le piccole aziende che assumono meno di 20 donne, è almeno necessario mettere a disposizione una branda o una sedia a sdraio.

Gravidanza e assenza

Come già indicato, la legge prevede per le donne incinte due tipi specifici di assenza:

- le donne possono assentarsi dal lavoro in qualsiasi momento e mediante semplice avviso al datore di lavoro, senza diritto a una compensazione salariale (articolo 35a cpv. 2 LL);
- le donne incinta possono assentarsi dal lavoro, pur continuando a percepire l'80% del salario, se, in caso di lavoro pericoloso per il bambino (e in parte anche in caso di lavoro notturno), incompatibile con una gravidanza, il datore non può proporre alla donna incinta un posto di lavoro equivalente senza rischi (articolo 35 e 35b LL).

In caso d'impossibilità di lavorare, non si applica alcuna regola particolare. Pertanto, **in caso di malattia, il diritto al versamento del salario** (o alle indennità giornaliere) **è lo stesso per la donna incinta e per le sue colleghe** (articolo 324a cpv. 3 CO e/o CGA dell'assicuratore perdita di guadagno). L'assicuratore perdita di guadagno, quindi, interviene quando l'assenza è dovuta a un problema di salute (non legato alla gravidanza) di cui è attestata medicalmente l'origine quale malattia.

Precisiamo a tal proposito che **la legislazione non considera la gravidanza come una «malattia»**. Lo stesso vale per i malori quotidiani solitamente legati alla gravidanza (vomito, mal di testa, affanno, mal di schiena, ecc.) e per le attività ordinarie che la gravidanza può rendere fastidiose (ad esempio, i tragitti in auto tra il domicilio e il luogo di lavoro). In genere, questi disturbi (più o meno fastidiosi, ma raramente gravi) non giustificano un'interruzione del lavoro che dà diritto al versamento di indennità giornaliere.



Consulenze personalizzate
e senza impegno

0848 803 777
groupemutuel.ch



Maternità e lavoro

Limitazione del lavoro e assenze

Per le aziende soggette alla Legge sul lavoro (LL), secondo articoli da 1 a 4.

groupemutuel

Groupe Mutuel Holding SA Rue des Cèdres 5 CH-1919 Martigny 0848 803 777 / groupemutuel.ch

Società di Groupe Mutuel Holding SA: Avenir Assicurazione Malattia SA / Easy Sana Assicurazione Malattia SA / Mutuel Assicurazione Malattia SA
Philos Assicurazione Malattia SA / SUPRA-1846 SA / AMB Assicurazioni SA / Groupe Mutuel Assicurazioni GMA SA / Groupe Mutuel Vita GMV SA
Fondazioni amministrate dal Groupe Mutuel: Groupe Mutuel Previdenza-GMP / Mutuelle Neuchâteloise Assurance Maladie
Fondazione Opsion Libero Passaggio / Fondation Collective Open Pension



EUROPE 1.22

groupemutuel

Durante la gravidanza, la vita di una donna cambia, tanto fisicamente quanto socialmente. Ciò può destabilizzare la donna e il suo ambiente e richiedere degli adeguamenti. Tuttavia, dal punto di vista legale e assicurativo, la maternità non è una malattia. Un'assenza prima del parto dà diritto al versamento di indennità giornaliere da parte dell'assicuratore perdita di guadagno, soltanto se ne è attestata medicalmente l'origine quale malattia.

D'altro canto, la legislazione svizzera precisa al datore di lavoro il quadro che permette di tutelare la salute della futura mamma e del bambino. Limita pertanto le attività professionali che le donne incinte possono esercitare. Ne scaturiscono assenze e regole d'indennizzo proprie per le dipendenti in stato interessante.

Per guidarvi in questo dedalo giuridico, vi forniamo una sintetica panoramica delle varie regole e dei casi particolari.



Lavori pericolosi o gravosi

L'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (**OProMa**) definisce una lista di lavori (articoli da 7 a 13) che le donne incinte non possono esercitare senza previa valutazione:

- i lavori che comportano lo spostamento di carichi pesanti (regolarmente superiori a 5 kg, occasionalmente superiori a 10 kg);
- i lavori che comportano movimenti e posizioni del corpo che provocano fatica (piegarsi, stare rannicchiati, allungarsi troppo);
- i lavori che generano urti, scosse o vibrazioni;
- i lavori che espongono al freddo (a temperature inferiori ai -5°C), al caldo (a temperature superiori a +28°C) o all'umidità;
- i lavori che espongono a radiazioni nocive o al rumore (85dB(A) e oltre)*;

- i lavori che espongono a sostanze o a microrganismi nocivi;
- i lavori che si basano su un sistema d'organizzazione del tempo di lavoro molto gravoso (lavoro a squadre con rotazione regolare in senso inverso, attività con più di tre notti di lavoro consecutive, ecc.).

Se nella vostra azienda sono eseguiti lavori simili, dovrete ricorrere a uno specialista riconosciuto ai sensi della «Direttiva concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro» (direttiva MSSL) per effettuare una valutazione dei rischi. Tale esame deve precedere l'entrata in servizio delle donne nell'azienda (o parte dell'azienda). Esso è volto a identificare i pericoli, a valutare i rischi e a proporre i dispositivi di prevenzione che permettono di eliminare o di contenere tali rischi. Le dipendenti devono essere informate del risultato dell'esame e dei derivanti dispositivi di prevenzione.

Le donne incinte possono eseguire lavori catalogati come pericolosi o gravosi soltanto se, in base a una valutazione dei rischi, non risultano minacce concrete per la salute della madre e del bambino o se sono state attuate adeguate misure di protezione (articolo 62 OLL 1).

*Alcuni esempi di livelli sonori:

30 dB: conversazione a bassa voce	60 dB: conversazione normale	65 dB: televisore	70 dB: suoneria del telefono	75 dB: aspirapolvere	80 dB: automobile	85 dB: l'abbaiare	95 dB: klaxon	140 dB: aereo durante il decollo
---	------------------------------------	----------------------	------------------------------------	-------------------------	----------------------	----------------------	------------------	--



Lavori di sostituzione

A volte, è impossibile attuare dispositivi di prevenzione che permettano di eliminare o di contenere i rischi derivanti dal lavoro pericoloso o gravoso ai sensi dell'OProMa. In questo caso, il datore di lavoro deve proporre alla donna incinta un posto equivalente e senza pericoli. Se il datore di lavoro non può offrire un posto equivalente senza pericoli, la donna incinta può assentarsi dal lavoro pur continuando a percepire l'80% del salario (art. 35 e 35b LL).

- Il versamento dell'80% del salario rimane soggetto agli oneri sociali.
- Il versamento dell'80% del salario non corrisponde al diritto al salario in caso d'inabilità al lavoro dovuto a un danno alla salute, previsto all'articolo 324a cpv. 3 del CO; non è limitato nel tempo (ad esempio: scala bernese) e non è assunto da un eventuale assicuratore perdita di guadagno per malattia.

Articolo di legge LL = Legge sul lavoro OLL = Ordinanza concernente la legge sul lavoro M = Ordinanza sulla protezione della maternità	Mese di gravidanza									Nascita	Settimane dopo la nascita e allattamento			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		8	16	52	Fino alla fine dell'allattamento
LL art. 35a	Occupazione solo con il consenso della donna incinta. Mediante semplice avviso, le donne incinte possono assentarsi dal lavoro o dimettersi.											Donne che hanno partorito: occupazione con il loro consenso.		
LL art. 35a												Donne che allattano: cfr. qui sopra.		
LL art. 35a												Divieto d'impiego tra le 20 e le 6, otto settimane prima della nascita.		
OLL 1 art. 60 cpv. 1	Nessun lavoro straordinario e max. 9 ore al giorno fino alla fine dell'allattamento.											Donne che allattano: diritto al tempo necessario per allattare (previo avviso al superiore).		
OLL 1 art. 60 cpv. 2												Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
OLL 1 art. 61												Lavoro in piedi: durata del riposo quotidiano 12 ore; pause suppl. 10min/2h.		
OLL 1 art. 61												Lavoro in piedi: max. 4 ore al giorno.		
OLL 1 art. 62 e art. 63 Valutazione dei rischi: lavori pericolosi o gravosi	L'OLL 1 prevede l'effettuazione di una valutazione dei rischi per i lavori pericolosi o gravosi (concretizzazione nell'OProMa).											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
OLL 1 art. 62 / OProMa art. 13 Protezione contro il tabagismo passivo	Donne incinte nelle zone fumatori: la normativa sulla protezione contro il tabagismo passivo si riconduce alla LL > OProMa: Art. 13 (ad.es. sostanze pericolose monossido di carbonio CO) valutazione dei rischi necessaria; in genere, divieto d'occupazione!											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
OLL 1 art. 64 cpv. 1	Esonero dai lavori soggettivamente gravosi.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
OLL 1 art. 64 cpv. 1												In caso d'incapacità di lavoro ridotta, adeguare il lavoro; certificato medico (primi mesi dopo il parto).		
OLL 3 art. 34 (Donne incinta/donne che allattano)	Le donne incinte e le donne che allattano devono potersi stendere e riposare in condizioni adeguate.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 7 Spostamento di carichi pesanti	Regolarmente superiori a 5 kg, occasionalmente superiori a 10kg.											Nessun trasporto di carichi superiori a 5 kg.		
M art. 8 Lavoro: freddo - caldo - umidità	Lavori < -5°C o > 28°C o all'umidità non permessi; lavori < 10°C e > -5°C abbigliamento adeguato; lavori < 15°C bibite calde.											Cfr. testo a sinistra.		
M art. 9 Movimenti e posizioni del corpo che provocano una fatica precoce	Movimenti e posizioni del corpo che provocano una fatica precoce non permessi; urti, scosse o vibrazioni non ammesse.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 10 Microrganismi	Occorre appurare che tale esposizione non presenti alcuna minaccia né per la madre né per il bambino. Eccezione: immunità accertata (ad. es. vaccinazione).											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 11 Rumore	Livello di pressione acustica ≥ 85dB(A) (LEX 8 h) non ammesso.											Donne che allattano: nessun lavoro con sostanze radioattive.		
M art. 12 Radiazioni ionizzanti	Le donne incinte non devono essere esposte a dosi equivalenti superiori a quelle previste dall'ordinanza sulla radioprotezione.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 13 Sostanze chimiche pericolose	L'esposizione a sostanze pericolose non deve essere una minaccia né per la madre né per il bambino. Se esposizione a sostanze molto pericolose per la madre o il bambino valutazione dei rischi!											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 14 Sistemi d'organizzazione del tempo di lavoro molto gravoso	Nessun lavoro notturno o di squadra se legato ad attività pericolose ai sensi degli articoli 7 a 13. I sistemi di lavoro a squadra particolarmente pericolosi per la salute sono vietati.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 15 Lavoro a cottimo e lavoro cadenzato	Il lavoro a cottimo o il lavoro cadenzato è vietato se il ritmo di lavoro non può essere regolato dalla lavoratrice stessa.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		
M art. 16 Occupazioni particolari vietate	Le donne incinte non devono essere occupate in lavori che implicano una sovrappressione e non devono accedere a locali con un'atmosfera sotto-ossigenata.											Donne che allattano: cfr. testo a sinistra.		

Fonte: Segreteria di Stato dell'economia SECO

Divieto di lavorare

Un'esposizione al pericolo è presunta quando le condizioni degli articoli 7 a 13 non sono adempiute.