



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Maternità

Protezione delle lavoratrici

SECO | Condizioni di lavoro



Nostra organizzazione

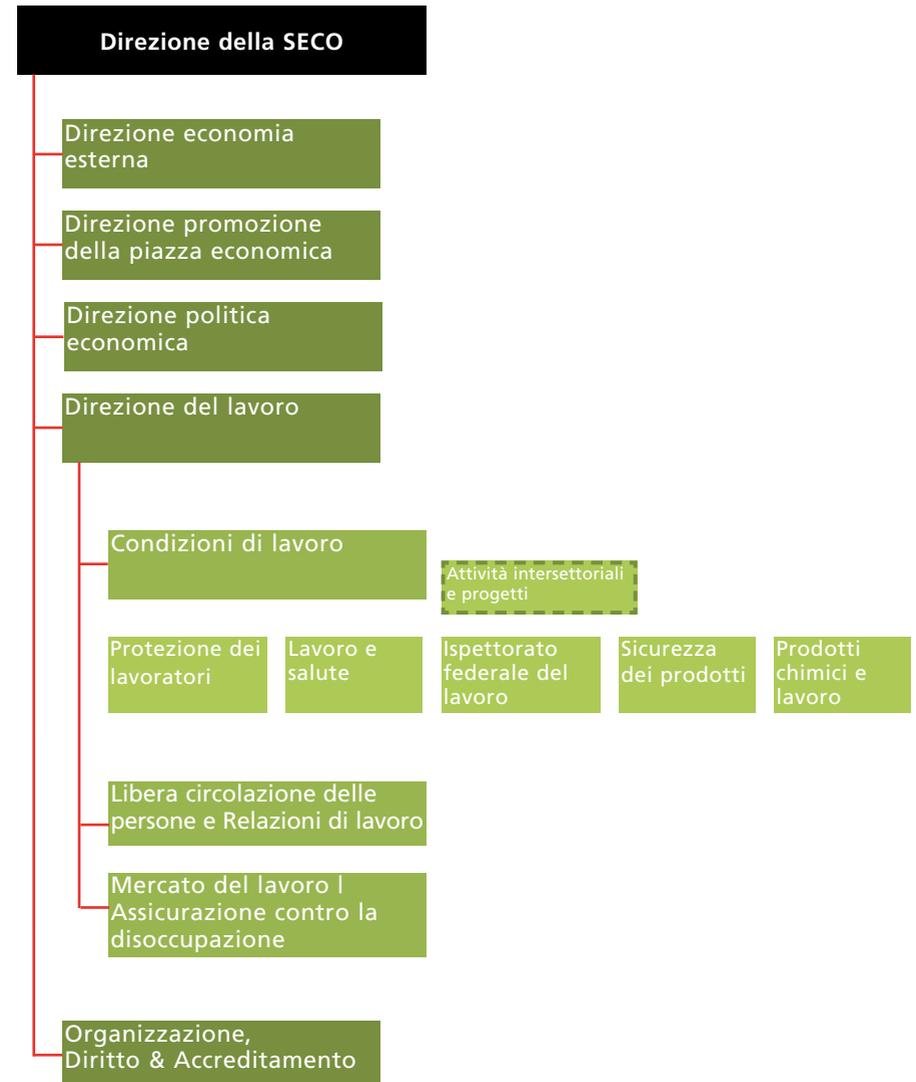
Editore:
SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
www.seco.admin.ch

Grafica: Michèle Petter Sakthivel, Berna

Foto: Iris Krebs, Berna, flickr.com
(Foto p. 31 gentilmente messe a disposizione da «Travail.Suisse»)

Pubblicazione: Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL, 3003 Berna
www.pubblicazionifederali.admin.ch

No d'ordinazione: 710.233.i 09.2016





Indice

Introduzione	6
Periodo prima del parto	8
Periodo dopo il parto	18
Periodo durante l'allattamento	22
Disdetta del rapporto di lavoro	24
Non discriminazione delle donne durante la maternità	26
Domande frequenti (FAQ)	28
Glossario	38
Informazioni	39

Introduzione

Le leggi seguenti riguardano le lavoratrici incinte, le puerpere e le madri allattanti:

1. Legge sul lavoro e sue ordinanze d'esecuzione (art. 35 segg. LL)

Questa legge protegge la salute delle lavoratrici incinte, le puerpere e le madri allattanti e descrive le condizioni alle quali possono essere occupate.

La legge sul lavoro non si applica tuttavia indistintamente a tutte le aziende e a tutte le lavoratrici (art. 1-4 LL):

- alcune, come ad esempio le aziende agricole, le economie domestiche private e le lavoratrici a domicilio, ne sono totalmente escluse;
- altre, come ad esempio tutte le amministrazioni pubbliche, le persone che esercitano un'attività scientifica o una funzione dirigente elevata, sono sottoposte unicamente alle norme sulla protezione della salute¹

Per essere certi della validità delle spiegazioni contenute nelle pagine 8 – 24 del presente prospetto e basate sulla legge sul lavoro, occorre verificare, in ogni singolo caso, se questa legge sia effettivamente applicabile. Gli ispettorati cantonali e l'ispettorato federale del lavoro possono aiutarvi a determinare l'applicabilità della legge.

Le norme contenute nella legge sul lavoro sono vincolanti. Esse sono controllate e imposte d'ufficio dagli ispettorati cantonali e l'ispettorato federale del lavoro. Qualsiasi lavoratrice può rivolgersi a queste autorità per denunciare delle irregolarità.

¹ Per quanto riguarda la maternità, si tratta di norme concernenti il divieto di svolgere lavori gravosi o pericolosi, le condizioni per il loro svolgimento e il lavoro equivalente (art. 35 LL; vedi p. 8 segg.).

2. Codice delle obbligazioni (art. 319 segg. CO)

Questa legge protegge le lavoratrici incinte e le puerpere, soprattutto dal profilo economico (versamento del salario) e in caso di licenziamento. Queste norme si applicano a tutti i datori di lavoro e a tutte le lavoratrici legati da un contratto di lavoro di diritto privato, comprese le lavoratrici a tempo parziale, le apprendiste, le commesse viaggiatrici e le lavoratrici a domicilio occupate ininterrottamente da un datore di lavoro. Le lavoratrici del servizio pubblico generalmente non sono coperte dal CO, ma da leggi speciali (dalle norme cantonali).

Per le controversie che insorgono in merito all'applicazione delle disposizioni del CO occorre adire il tribunale del lavoro (o foro civile) competente per il domicilio del convenuto o per il luogo nel quale la lavoratrice svolge abitualmente il suo lavoro. Se l'importo in questione non supera i 30'000 franchi, la procedura davanti a questi tribunali è rapida, semplice e gratuita (art. 343 CO).

Ciò significa che la parte che perde il processo è esentata dal pagamento di tasse e spese giudiziarie, ma non dall'obbligo di versare un'indennità per le spese di avvocato (spese ripetibili) della parte vincente.

3. Legge e ordinanza sulle indennità di perdita di guadagno

(art. 16b segg. LIPG e art. 23 segg. OIPG)

In passato, la LIPG disciplinava esclusivamente l'indennità (parziale) in caso di servizio militare, civile o di protezione civile. In seguito alla sua revisione (entrata in vigore il 1° luglio 2005), essa indennizza ora anche la perdita di guadagno in caso di maternità.

4. Legge sulla parità dei sessi (LPar)

Questa legge vieta di discriminare le donne, in particolare a causa di una gravidanza attuale, futura o passata (vedi p. 26).

Periodo prima del parto

Durante la gravidanza, la donna è più sensibile alle condizioni e all'ambiente in cui è chiamata a svolgere il proprio lavoro.

Alcuni agenti fisici (raggi X), chimici (pesticidi, solventi, monossido di carbonio, piombo) o biologici (virus della rosolia) possono avere gravi conseguenze sullo sviluppo del feto o provocare aborti precoci. Simili conseguenze possono verificarsi anche se lavori gravosi vengono affidati alla donna incinta verso la fine della gravidanza (spostamento di carichi pesanti, posizione in piedi, orari inadeguati).

Il datore di lavoro è perciò tenuto a occupare le donne incinte in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute del loro bambino non siano pregiudicate (art. 35 cpv. 1 LL).

Le donne incinte che lavorano soprattutto in piedi, ad esempio, hanno diritto, a partire dal quarto mese di gravidanza, a un riposo giornaliero di 12 ore e, oltre alle pause previste dalla legge, a una pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di due ore di lavoro. A partire dal sesto mese di gravidanza, il lavoro svolto in piedi va limitato complessivamente a quattro ore giornaliere (art. 61 OLL 1).

1. Lavori vietati

a) Lavori pericolosi o gravosi

Le donne incinte possono eseguire lavori pericolosi o gravosi soltanto se una valutazione dei rischi stabilisce che non vi sono minacce per la salute della madre e del bambino, o se sono state prese misure di protezione adeguate (art. 62 OLL 1).

Fra i lavori pericolosi o gravosi rientrano in particolare:

- lo spostamento manuale di carichi pesanti (regolarmente più di 5 kg, occasionalmente più di 10 kg),
- i movimenti o le posizioni del corpo che causano fatica (flessioni, stiramenti, posizione rannicchiata, ecc.),
- i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni,
- i lavori che espongono al freddo (al di sotto di -5°C), al caldo (al di sopra di $+28^{\circ}\text{C}$) o all'umidità,
- le esposizioni a radiazioni nocive o al rumore (pari o superiore a 85dB(A)),
- le esposizioni a sostanze o microrganismi nocivi,
- i lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che portano a un forte aggravio (lavoro a squadre a rotazione inversa, più di tre notti consecutive, ecc.).

L'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza o la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità, OProMa²) descrive più in dettaglio questo tipo di lavori.

b) Valutazione dei rischi

Se esegue lavori che, in caso di maternità, possono risultare pericolosi o gravosi per la donna o per il bambino, l'azienda deve commissionare a un esperto una valutazione dei rischi. Quest'ultima è effettuata prima dell'assunzione di donne nell'azienda (art. 63 cpv. 2 OLL 1).

² RS 822.111.52

Periodo prima del parto

Lo scopo di questa valutazione è identificare e valutare i rischi nonché proporre misure di prevenzione che permettano di eliminarli o di tenerli sotto controllo. Le lavoratrici devono essere informate del risultato della valutazione, come anche delle misure preventive che ne derivano.

c) Lavoro serale e notturno

Durante i primi sette mesi di gravidanza, una lavoratrice che lavora tra le 20 e le 6 può chiedere di essere occupata durante il giorno in un posto equivalente (art. 35b cpv. 1 LL).

Nelle otto settimane precedenti il parto è vietato occupare una lavoratrice incinta tra le 20 e le 6 (art. 35a cpv. 4 LL).

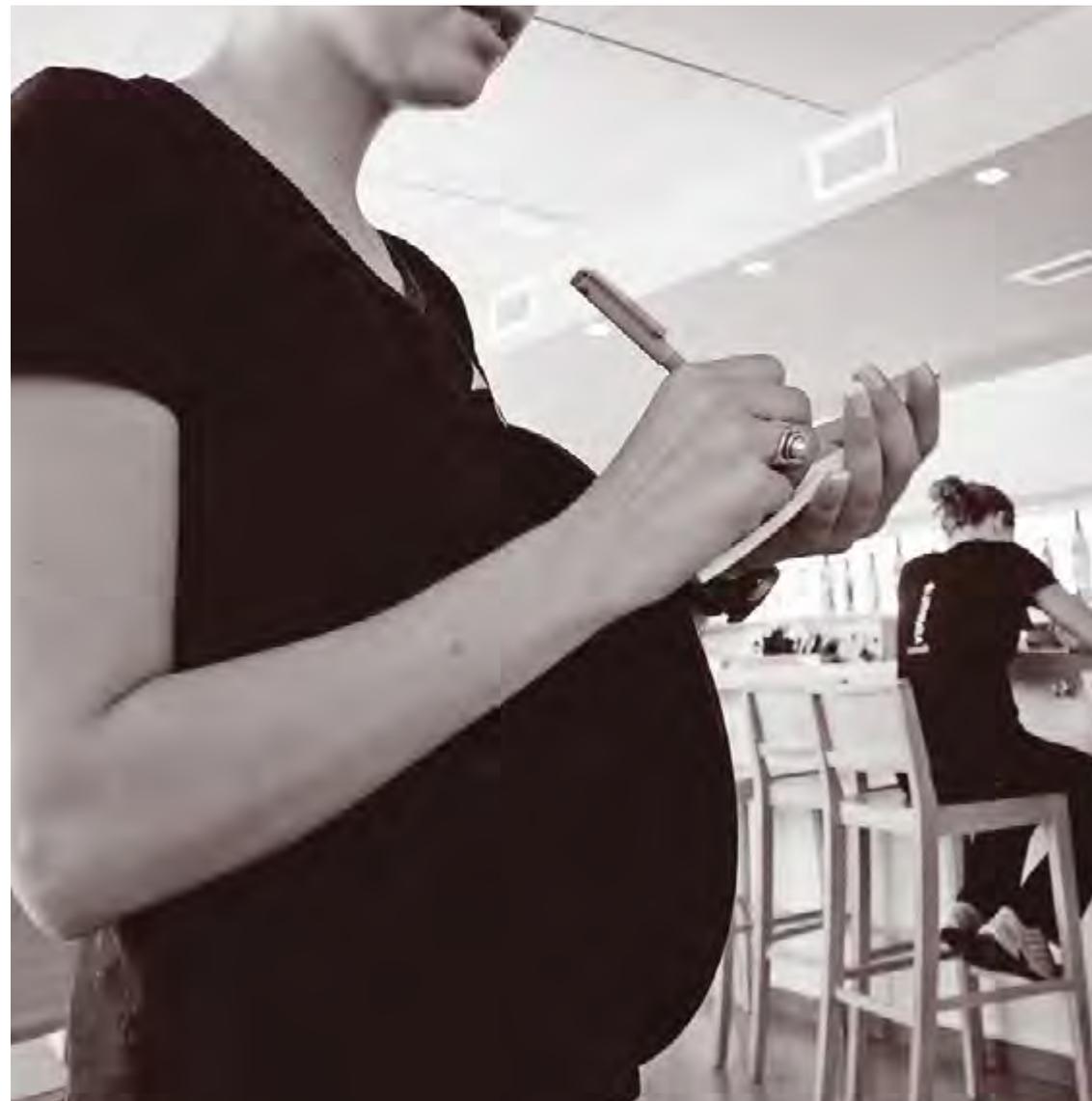
d) Attività sostitutive e versamento del salario

Il datore di lavoro deve, per quanto possibile, offrire alle donne incinte che svolgono un lavoro pericoloso o gravoso un lavoro equivalente privo di rischi. Analogamente, deve offrire alle donne che lavorano tra le 20 e le 6 un'occupazione diurna equivalente (tra le 6 e le 20).

Un lavoro è considerato equivalente se comporta un salario, requisiti intellettuali e competenze paragonabili a quelli del lavoro esercitato fino a quel momento.

Se il datore di lavoro non può offrire loro un'occupazione equivalente, le lavoratrici possono decidere di non lavorare e di percepire l'80 per cento del salario (art. 35 e 35b LL). Eventuali supplementi previsti per il lavoro notturno non sono corrisposti; l'eventuale salario in natura (ad es. pasti) deve essere compensato.

Questa indennità dell'80 per cento del salario non può essere dedotta dal salario al quale si ha diritto in caso di incapacità lavorativa (vedi nota a piè di p.18).



Periodo prima del parto

2. Altre limitazioni dell'occupazione

a) Consenso all'occupazione

Le donne incinte possono essere occupate solo con il loro consenso (art. 35a cpv. 1 e 3 LL).

Se lo richiedono, queste donne sono esentate da lavori per loro gravosi (art. 64 cpv.1 OLL 1).

Alle lavoratrici incinte dev'essere offerta la possibilità di sdraiarsi e riposarsi in condizioni adeguate (ad es. una branda confortevole in un locale separato; art. 34 OLL 3).

b) Assenza dal lavoro

Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL). Il salario non è però necessariamente versato, soprattutto in assenza di un certificato medico (vedi p. 14, lett. d).

c) Durata del lavoro

La durata ordinaria della giornata lavorativa prevista dal contratto non può essere prolungata e non può in nessun caso superare le nove ore di lavoro, neppure se il contratto prevede una durata superiore (art. 60 cpv. 1 OLL 1).

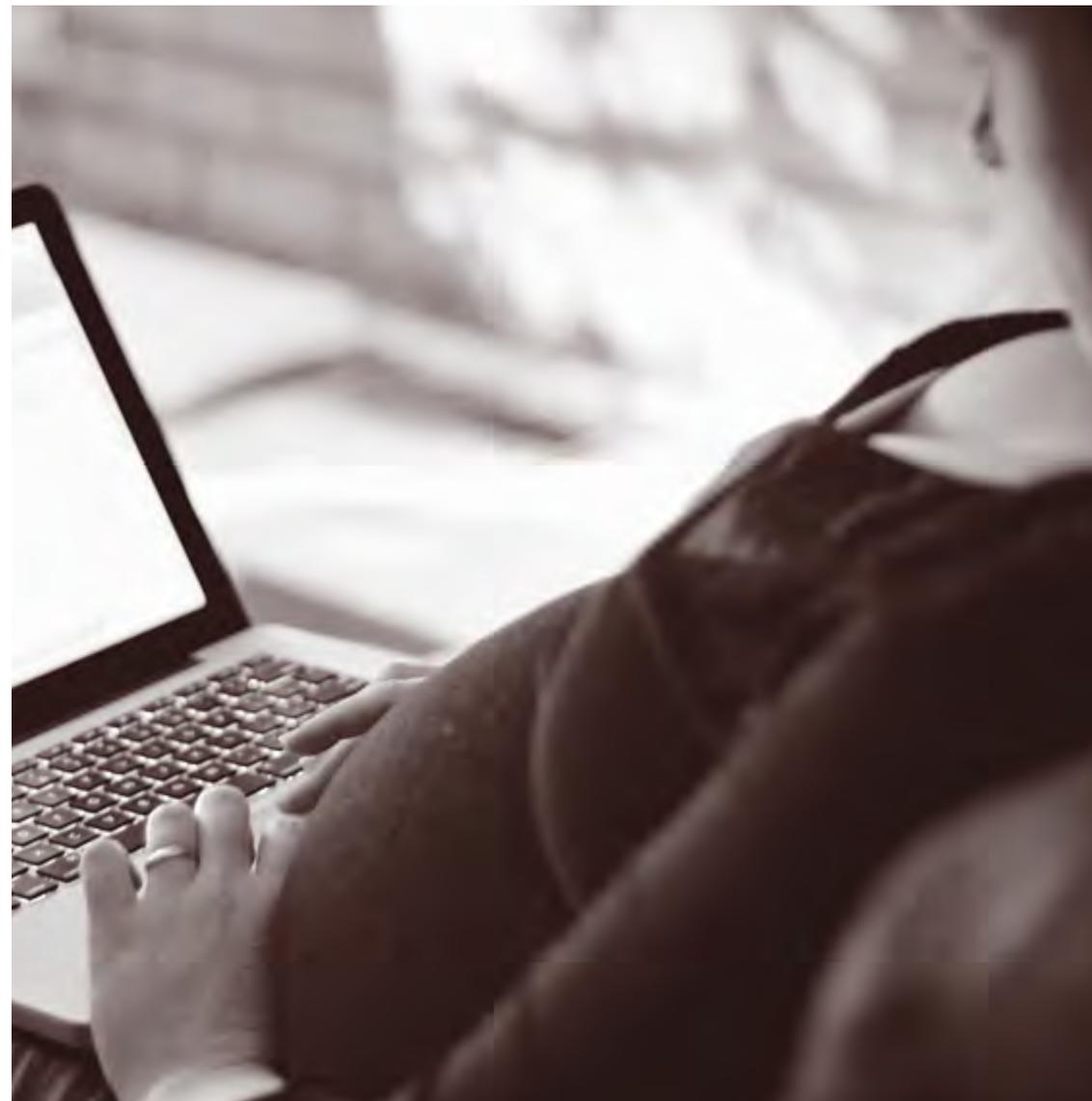
3. Versamento del salario in caso di incapacità lavorativa

a) Principio

Come in caso di malattia o di infortunio, il datore di lavoro deve versare il salario, per un periodo determinato, alla donna che non può lavorare a causa della gravidanza (art. 324a cpv. 3 CO).

Non è la gravidanza in quanto tale che dà diritto al versamento del salario giusta l'art. 324a CO, ma il fatto che la lavoratrice incinta non può più lavorare per motivi di salute legati segnatamente al suo stato.

Il versamento del salario in questo caso non avviene secondo le norme applicate nel caso di divieto di esercitare lavori pericolosi o gravosi oppure di lavorare di sera o di notte (vedi p. 10, lett. d).



Periodo prima del parto

b) Salario in natura

Se una parte del salario è versata in natura (ad es. pasti) e viene a mancare a causa dell'assenza della lavoratrice, il datore di lavoro deve versare un'adeguata indennità per questa perdita di salario in natura (art. 324a cpv. 1 e 3 CO).

c) Condizioni

Se è stata assunta con un contratto a tempo indeterminato, la lavoratrice deve aver lavorato almeno tre mesi per avere diritto al salario.

Se è occupata con un contratto a tempo determinato, la durata del contratto deve superare i tre mesi.

d) Certificato medico

Per poter ricevere il salario, la lavoratrice, se il datore di lavoro lo richiede, deve dimostrare, ad esempio mediante un certificato medico, che per motivi di salute non può lavorare.

I motivi di salute possono essere legati alla gravidanza, ma possono anche essere totalmente indipendenti da essa (ad es. un'influenza).

e) Durata di versamento del salario

Se non è stata stipulata nessuna assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia (vedi p. 16, lett. f), la durata di versamento del salario dipende dal numero di anni di servizio presso il datore di lavoro.

L'anno di servizio non coincide necessariamente con l'anno civile.

Durante il primo anno di servizio, il datore di lavoro deve versare il salario per almeno tre settimane. Per gli anni seguenti, la legge prevede una durata di versamento adeguatamente più lunga, ma non la indica espressamente (art. 324a cpv. 2 CO).



Periodo prima del parto

Per facilitare la determinazione di questa durata, alcuni tribunali del lavoro hanno stabilito le scale riportate di seguito che, tuttavia, hanno unicamente un valore indicativo.

Anni di servizio	Scala basilese	Scala bernese	Scala zurighe
1° anno	3 settimane	3 settimane	3 settimane
2° anno	2 mesi	1 mese	8 settimane
3° anno	2 mesi	2 mesi	9 settimane
4° anno	3 mesi	2 mesi	10 settimane
5° anno	3 mesi	3 mesi	11 settimane
6° anno	3 mesi	3 mesi	12 settimane
7° anno	3 mesi	3 mesi	13 settimane
8° anno	3 mesi	3 mesi	14 settimane
9° anno	3 mesi	3 mesi	15 settimane
10° anno	3 mesi	4 mesi	16 settimane
11° anno	4 mesi	4 mesi	17 settimane
ecc.			

Tabella: Versamento del salario in caso di incapacità lavorativa

Se nel corso del periodo di incapacità lavorativa inizia un nuovo anno di servizio, sorge un nuovo diritto al versamento del salario (vedi FAQ 15).

f) Stipula di un'assicurazione per perdita di guadagno (assicurazione d'indennità giornaliera)

È possibile convenire, mediante accordo scritto, un altro sistema di versamento del salario in caso di incapacità lavorativa, a condizione che le prestazioni accordate alla lavoratrice siano almeno equivalenti a quelle precedentemente descritte (art. 324a cpv. 4 CO).

Si tratta perlopiù di un'assicurazione per perdita di guadagno stipulata dal datore di lavoro. Sono considerate equivalenti, in particolare, le assicurazioni che garantiscono il versamento dell'80 per cento del salario durante 720 giorni (su un periodo di 900 giorni consecutivi), con un termine di attesa di tre giorni al massimo e almeno la metà del premio assicurativo a carico del datore di lavoro.

Se la lavoratrice ha concluso per proprio conto un'assicurazione privata per perdita di guadagno, di cui paga da sola l'intero premio, il datore di lavoro non è esentato dal versamento del salario secondo il CO.

4. Riduzione della durata delle vacanze

In linea di principio, il datore di lavoro ha il diritto di ridurre la durata delle vacanze se, per un determinato periodo, una lavoratrice non può svolgere il proprio lavoro (art. 329b CO).

a) A causa della gravidanza

Il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze, ma soltanto se la lavoratrice, a causa della gravidanza, è stata assente per più di due mesi (art. 329b cpv. 3 CO). Ciò significa che la riduzione inizia solo a partire dal terzo mese completo d'assenza.

La riduzione può ammontare a un dodicesimo per ogni mese completo d'assenza, ossia un dodicesimo per tre mesi completi d'assenza, due dodicesimi per quattro mesi completi, ecc.

b) A causa del congedo di maternità

Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze se la lavoratrice è assente perché ha fruito del congedo di maternità di 14 settimane (art. 329b cpv. 3 CO).

Periodo dopo il parto

1. Divieto di occupazione

È vietato occupare una donna durante le otto settimane dopo il parto (art. 35a cpv. 3 LL).

2. Congedo di maternità

a) Principio

Dal 1° luglio 2005, le lavoratrici hanno diritto, dopo il parto, a un congedo di maternità di almeno 14 settimane (o 98 giorni; nuovo art. 329f CO) consecutive (senza possibilità di interruzioni).

Questo diritto non sussiste in caso di adozione.

b) Prestazioni

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto al versamento dell'80 per cento del salario sotto forma di indennità giornaliera (art. 16e LIPG).³

c) Beneficiarie del diritto

Hanno diritto al congedo in particolare:

- le salariate
- le indipendenti
- le disoccupate
- le donne che lavorano nell'azienda del marito o di un congiunto e che percepiscono un salario
- le donne in malattia che percepiscono le indennità di perdita di guadagno.

Queste circostanze devono sussistere al momento del parto (vedi FAQ 17).

³ Dal 1° gennaio 2009 l'indennità giornaliera non può in linea di massima superare i 196 franchi al giorno (art. 16f LIPG), che corrispondono all'80 per cento di un salario mensile di 7'350 franchi. Eccezioni sono possibili se prima del parto la madre percepiva indennità di assicurazione contro la disoccupazione, gli infortuni, l'invalidità o la malattia, di assicurazione militare o per servizio militare, civile o di protezione civile più elevate.

d) Condizioni

Per poter percepire le indennità è necessario:

- essere state assicurate all'AVS nei nove mesi precedenti il parto (sei mesi se il parto avviene prima del settimo mese di gravidanza, sette mesi se avviene prima dell'ottavo mese e otto mesi se avviene prima del nono mese), e
- aver lavorato per almeno cinque mesi nel periodo prima del parto

Sono computati anche i periodi di assicurazione o di lavoro in un paese UE/AELS (art. 26 e 28 OIPG).

Se una lavoratrice non adempie le condizioni dell'assicurazione di maternità, il versamento del salario avviene secondo le norme applicate in caso di incapacità lavorativa non imputabile all'assicurata (vedi p. 12 segg.).

e) Inizio del congedo

Il congedo inizia quando la madre partorisce un bambino in grado di vivere, indipendentemente dalla durata della gravidanza (art. 16c cpv. 1 LIPG).

Se il bambino è nato morto o è deceduto dopo il parto, la madre ha diritto all'indennità di perdita di guadagno qualora la gravidanza sia durata almeno 23 settimane (art. 23 OIPG).

f) Fine del congedo

Il congedo termina dopo che sono trascorse 14 settimane. Tuttavia, termina prima se la madre riprende il lavoro, parzialmente o a tempo pieno (art. 16d LIPG).

Attenzione: la madre non può in nessun caso riprendere il lavoro prima che siano trascorse le otto settimane di divieto di occupazione dopo il parto.

g) Proroga del congedo

Se il neonato deve restare in ospedale per almeno tre settimane dopo la nascita (art. 24 OIPG), la madre può chiedere che il versamento delle indennità sia rinviato al momento in cui il bambino potrà essere accolto a casa. Durante questo periodo però la madre rischia di essere privata del reddito.

Periodo dopo il parto

3. Limitazioni dell'occupazione

a) Capacità lavorativa ridotta

Se durante i primi mesi che seguono il parto la donna non ha recuperato appieno la propria capacità lavorativa e un certificato medico lo attesta, il datore di lavoro non può chiederle di eseguire un'attività che supera le sue capacità (art. 64 cpv. 2 OLL 1). Il certificato medico deve precisare il lavoro che l'interessata può o non può svolgere.

b) Lavoro serale e notturno

Analogamente a quanto avviene per i primi 7 mesi di gravidanza (vedi p. 10, c e d), il datore di lavoro, su richiesta, deve offrire un lavoro diurno equivalente alle donne che, tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto, lavorano tra le 20 e le 6, o versare loro l'80 per cento del salario (art. 35b LL).

Con l'entrata in vigore della nuova assicurazione di maternità (vedi p. 8 segg.), questa norma si giustifica soltanto tra la quattordicesima e la sedicesima settimana dopo il parto, a meno che la donna decida di riprendere il lavoro dopo il divieto di otto settimane.

c) Consenso all'occupazione

Dalla nona alla sedicesima settimana dopo il parto la madre deve lavorare soltanto se vi acconsente (art. 35a cpv. 3 LL). Per le madri allattanti vedi pagine 22 e seguenti.

Con la nuova assicurazione di maternità, questa norma si giustifica soltanto per la quindicesima e la sedicesima settimana dopo il parto, durante le quali la lavoratrice non ha diritto al salario se non lavora.



Periodo durante l'allattamento

L'allattamento giova enormemente sia alla salute del bambino sia al legame affettivo madre-figlio. Occorre quindi incoraggiare le madri a mantenere questa pratica anche dopo il congedo di maternità. È questo uno degli obiettivi perseguiti dalla legge sul lavoro oltre, ovviamente, alla protezione generale della salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

1. Protezione della salute in generale

Come durante la gravidanza, il datore di lavoro deve occupare le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute del bambino non siano pregiudicate (art. 35 cpv. 1 LL).

Su sua richiesta, una donna allattante può essere esentata, come durante la gravidanza, dai lavori per lei gravosi e deve potersi sdraiare e riposare in condizioni adeguate.

2. Lavori pericolosi e gravosi

Al pari delle donne incinte, le madri allattanti non possono eseguire lavori pericolosi e gravosi (vedi p. 9, lett. a).

In tal caso, deve essere offerto loro un lavoro equivalente privo di pericoli e, se ciò non è possibile, esse hanno diritto al versamento dell'80 per cento del salario (vedi p. 10, lett. c).

3. Consenso all'occupazione

Dopo il periodo di otto settimane di divieto di occupazione, le madri allattanti devono dare il loro consenso per essere occupate.

4. Tempo dedicato all'allattamento

Le madri devono disporre del tempo necessario all'allattamento (art. 35a cpv. 2 LL). Durante il primo anno di vita del bambino, i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte sono considerati come tempo di lavoro retribuito entro i seguenti limiti (art. 60 cpv. 2 lett. a-c OLL 1):

- per una durata del lavoro giornaliero ≤ 4 ore = 30 min.
- per una durata del lavoro giornaliero > 4 ore = 60 min.
- per una durata del lavoro giornaliero > 7 ore = 90 min

Il tempo necessario all'allattamento non è considerato come riposo e non può essere dedotto né da un saldo di ore supplementari né dalle vacanze.

5. Limitazione della durata del lavoro

La durata ordinaria della giornata lavorativa prevista dal contratto non può essere prolungata e non può in nessun caso superare le nove ore di lavoro, neppure se il contratto prevede una durata superiore (art. 60 cpv. 1 OLL 1).

Disdetta del rapporto di lavoro

Questa parte si occupa in particolare della protezione delle lavoratrici incinte e delle puerpere contro il licenziamento relativamente alla disdetta in tempo inopportuno (art. 336c CO) e non relativamente alla disdetta abusiva per ragioni legate alla maternità (vedi p. 26 segg.).

1. Divieto di disdetta per il datore di lavoro

a) Principio

Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro di durata indeterminata di una lavoratrice, né durante la gravidanza, né durante le 16 settimane dopo il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO). Questo divieto vale indipendentemente dal motivo della disdetta (legato o meno alla maternità).

Suscita opinioni controverse la questione della necessità di applicare o meno la protezione durante le 16 settimane dopo il parto anche al caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto dopo il parto. Per analogia con la nuova assicurazione di maternità (vedi p. 19, lett. e), la risposta potrebbe essere di considerare applicabile la protezione se la gravidanza è durata almeno 23 settimane.

b) Inizio della protezione

La protezione decorre dal primo giorno di gravidanza, anche se la lavoratrice ignorava di essere incinta. La protezione si applica solo a condizione che il tempo di prova, che può estendersi fino a tre mesi, sia terminato.

c) Effetto

Un licenziamento dato durante questo periodo di protezione è nullo, ossia privo di effetto. Se intende comunque licenziare la lavoratrice, il datore di lavoro deve nuovamente disdire il rapporto di lavoro dopo il periodo di protezione, rispettando i termini di preavviso.

Se il datore di lavoro disdice il contratto prima dell'inizio del periodo di protezione (quindi prima che la lavoratrice rimanga incinta) per una data successiva all'inizio della gravidanza, il termine di disdetta è sospeso durante tutto il periodo di protezione (art. 336c cpv. 2 CO). Il termine di disdetta ricomincia a decorrere al termine della protezione (a partire dalla diciassettesima settimana dopo il parto). Se la data di cessazione del rapporto di lavoro così prorogata non coincide con un termine

ordinario di disdetta (in generale alla fine del mese), la cessazione del rapporto è automaticamente rinviata a questo termine (art. 336c cpv. 3 CO; vedi FAQ 18).

d) Non applicazione della protezione

Il periodo di divieto di licenziamento non si applica nei seguenti casi:

- se il rapporto di lavoro viene disdetto con effetto immediato per cause gravi (art. 337 segg. CO);
- se la disdetta giunge durante il tempo di prova, durante la gravidanza, anche per una data successiva al tempo di prova;
- se le parti pongono fine al rapporto di lavoro di comune accordo (vedi p. 18 segg.);
- se il rapporto di lavoro ha durata determinata e scade alla data convenuta, senza che sia necessario disdirlo.

2. Disdetta da parte della lavoratrice

Il divieto di licenziamento vale unicamente per il datore di lavoro. La lavoratrice incinta, la puerpera o la madre allattante può disdire il rapporto di lavoro in qualsiasi momento, purché rispetti i termini di preavviso e di disdetta previsti dalla legge, dal contratto di lavoro o dal contratto collettivo di lavoro.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro, mediante disdetta o di comune accordo, per una data anteriore al parto, priva la lavoratrice del diritto di percepire indennità di perdita di guadagno in caso di maternità. Essa vi ha invece diritto se il contratto è disdetto per una data successiva al parto.

3. Cessazione del rapporto di lavoro di comune accordo

La lavoratrice e il datore di lavoro possono, di comune accordo, porre fine anticipatamente al contratto, anche se a quel momento ignorano che la lavoratrice è incinta. Un simile accordo è valido unicamente se prevede reciproche rinunce a diritti derivanti dalla legge o dal contratto di lavoro. Si consiglia vivamente di concludere l'accordo in forma scritta in modo da poter disporre di un mezzo di prova.

Non discriminazione delle donne durante la maternità

Esistono norme speciali per proteggere la donna qualora sia discriminata a causa della gravidanza.

1. Divieto di discriminazione

È vietato discriminare, direttamente o indirettamente, una lavoratrice a causa del suo sesso, segnatamente con riferimento a una gravidanza (art. 3 cpv. 1 LPar).

Questo divieto non vale soltanto per il periodo d'impiego, ma anche al momento dell'assunzione e della disdetta del rapporto di lavoro.

Di conseguenza, il fatto di non assumere una donna perché rischia di rimanere incinta costituisce una discriminazione vietata dalla legge.

2. Alleviamento dell'onere della prova

Poiché l'esistenza di una discriminazione è molto difficile da dimostrare, la legge permette alla lavoratrice di limitarsi a renderla verosimile: il datore di lavoro deve quindi dimostrare di non averla commessa; questa norma si applica in particolare al salario e alla disdetta del rapporto di lavoro, ma non all'assunzione (art. 6 LPar).

3. Discriminazione in sede di assunzione

Una lavoratrice che subisce una discriminazione all'atto dell'assunzione può chiedere al datore di lavoro una motivazione scritta della sua decisione di non assumerla e pretendere il versamento di un'indennità equivalente a tre mesi di salario al massimo (art. 5 e 8 LPar).

La lavoratrice può rivolgersi al tribunale entro tre mesi a partire dal momento in cui le è stato comunicato il rifiuto dell'assunzione (art. 8 LPar). Se, entro questo termine, non si rivolge ad un tribunale, il suo diritto è scaduto.

La lavoratrice non può tuttavia pretendere di essere assunta nell'azienda.

4. Discriminazione in sede di licenziamento

a) Annullamento del licenziamento

La lavoratrice può chiedere l'annullamento del licenziamento, e quindi il suo reinserimento nell'azienda, nei seguenti casi:

- non vi sono motivi giustificati per licenziarla, e
 - il licenziamento è stato disposto dopo che la lavoratrice ha presentato un reclamo in merito a una discriminazione, o
 - il licenziamento è stato disposto in seguito all'avvio di una procedura di conciliazione o dopo che è stato adito il tribunale.

La lavoratrice è protetta dal momento della presentazione del reclamo, rispettivamente dell'avvio della conciliazione o del deposito della relativa domanda presso il tribunale. La protezione termina sei mesi dopo la fine delle azioni intraprese dalla lavoratrice nell'azienda o a conclusione della procedura.

La lavoratrice deve depositare la sua domanda all'ufficio cantonale di conciliazione o al tribunale entro il termine di disdetta. Il giudice può ordinare la riassunzione provvisoria della lavoratrice per la durata della procedura quando risulta verosimile che il licenziamento potrà essere annullato. Nel corso della procedura, la lavoratrice, invece del reinserimento, può chiedere un'indennità per licenziamento abusivo (fino a sei mesi di salario, vedi art. 10 LPar e art. 336a CO).

b) Licenziamento abusivo

Se il contratto di lavoro è disdetto per un motivo legato alla maternità, si tratta di un licenziamento abusivo e la lavoratrice può pretendere un'indennità (art. 9 LPar e 336b CO; vedi FAQ 18).

5. Uffici di conciliazione

In ogni Cantone si trova un ufficio di conciliazione che consiglia le parti e le aiuta a trovare un accordo.

Questa procedura è facoltativa, ma i Cantoni possono dichiararla obbligatoria prima che sia adito il tribunale.

Domande frequenti (FAQ)

1 Il mio medico curante ha accesso al risultato della valutazione dei rischi? Art. 2 e 3 OProMa (vedi p. 9 e 10, lett. b)

Sì. Il Suo medico necessita di queste informazioni per stabilire la Sua idoneità a esercitare l'attività professionale e per poter valutare il Suo stato di salute.

2 Sono incinta. Secondo la valutazione dei rischi, il mio posto di lavoro presenta dei pericoli per la mia salute e per quella del mio bambino, ma non è prevista nessuna misura per tenere sotto controllo il rischio. Cosa posso fare? Art. 35 LL, art. 64 OLL 1 (vedi p. 10, lett. d)

Il Suo datore di lavoro deve assegnarla a un posto equivalente che non presenti pericoli per Lei e il Suo bambino. Se ciò non è possibile, Lei ha il diritto di rimanere a casa e di ricevere l'80 per cento del salario fino al momento del parto.

3 Sono incinta e svolgo lavoro notturno. Dato che il mio datore di lavoro non ha potuto propormi un lavoro diurno, sono rimasta a casa percependo l'80 per cento del mio salario. Attualmente lavoro di giorno, ma mi sono ammalata. Può il mio datore di lavoro rifiutarsi di retribuirmi, visto che mi ha già versato l'80 per cento del mio stipendio durante un mese? Art. 35b LL, art. 324a CO (vedi p. 10, lett. d)

No. Il pagamento dell'80 per cento del salario a causa dell'impossibilità di offrire un lavoro diurno è indipendente da quello in caso di malattia o di un'altra incapacità lavorativa. Il Suo datore di lavoro deve versarle il Suo salario durante la malattia in base alle scale, se non è stata stipulata un'assicurazione per perdita di guadagno.

4 Sono incinta. Lavoro nell'industria orologiera, dove eseguo il controllo dei pezzi. Il mio posto di lavoro si trova vicino a macchine molto rumorose. Ho esposto il mio problema al mio datore di lavoro, il quale mi ha messo a disposizione dei tappi auricolari. Questa misura è sufficiente?

Art. 11 OProMa; art. 35 LL; art. 64 OLL 1 (vedi p. 9 e 10, lett. a, b e d)

No. Le protezioni auricolari non tutelano il Suo bambino. Se l'esposizione è pari o superiore a 85 dB(A), il Suo bambino corre un rischio. Deve quindi essere effettuata una valutazione dei rischi per poter accertare la situazione. Se risulta che è stato raggiunto il valore di 85 dB(A), il Suo datore

di lavoro è tenuto a trasferirla in un posto di lavoro meno rumoroso. Se ciò non è possibile, Lei può rientrare a casa e percepire l'80 per cento del salario.

5 Sono incinta. Sul lavoro respiro per tutto il giorno gas di scappamento di automobili; sono preoccupata per la salute del mio bambino. È una preoccupazione giustificata? Art. 13 Ordinanza sulla protezione della maternità; art. 35 LL, art. 64 OLL 1 (vedi p. 9 e 10, lett. a, b e d)

Il gas di scappamento contiene, fra l'altro, monossido di carbonio (CO). Esso è molto pericoloso per la donna e il feto. Il datore di lavoro dovrebbe informare le donne in età fertile su questo pericolo; le donne incinte e le madri allattanti non devono essere assegnate a posti del genere. Il Suo datore di lavoro deve trasferirla subito. Se ciò non è possibile, può rientrare a casa e riceverà l'80 per cento del salario.

6 Sono incinta. Certi giorni mi sento veramente stanca e ho bisogno di riposarmi. Posso farlo? Art. 35a LL; art. 34 OLL 3 (vedi p. 9, lett. a, e p. 18 segg.)

Sì. Se ne sente il bisogno, può assentarsi dal lavoro. Attenzione però: il salario non le sarà necessariamente versato per queste ore di assenza. Le sarà versato se potrà presentare un certificato medico e se non avrà esaurito il Suo diritto al salario in caso di impedimento al lavoro. Va segnalato che al posto di lavoro deve potersi sdraiare e riposare in un luogo adeguato, eventualmente in un locale separato.

7 Sono incinta. Il mio contratto prevede 40 ore lavorative settimanali. In questo momento c'è molto lavoro e tutti devono fare gli straordinari. Questo vale anche per me? Art. 60 OLL 1 (vedi p. 12, lett. c)

No. Il Suo datore di lavoro deve provvedere affinché Lei non lavori oltre il tempo di lavoro convenuto per contratto, nella presente fattispecie non più di 40 ore alla settimana e in nessun caso più di nove ore al giorno.

Domande frequenti (FAQ)

8 Sono incinta. Solitamente lavoro a squadre e durante la notte. Nel mio stato, non riesco più a gestire la fatica. Cosa posso fare? Art. 35a e 35b LL (vedi p. 10, lett. c e d, e p. 20, lett. b)

Le donne incinte non devono in nessun caso lavorare tra le 20 e le 6 nelle otto settimane prima del parto. Durante tutta la gravidanza e dall'ottava alla sedicesima settimana dopo il parto, il Suo datore di lavoro deve offrirle un lavoro equivalente durante il giorno. Può quindi scegliere di continuare a lavorare di notte o accettare il lavoro diurno che le viene offerto. Se non vi è la possibilità di svolgere un lavoro diurno equivalente e Lei non vuole o non può lavorare di notte, le sarà versato l'80 per cento del salario.

9 Sono incinta. Lavoro come segretaria e ritengo che la mia sia un'attività faticosa poiché mi obbliga a rimanere seduta tutto il giorno. In più ho molto lavoro. Il mio datore di lavoro non mi permette di rimanere a casa in quanto ritiene che il mio lavoro non sia faticoso e io non ho un certificato medico. Cosa posso fare? Art. 35a LL (vedi p. 12, lett. a e b, e p. 22 segg.)

Se ne fa richiesta, può essere dispensata dal lavoro. Tuttavia, senza un certificato medico e senza una constatazione obiettiva che il Suo lavoro è effettivamente gravoso, il datore di lavoro non ha l'obbligo di versarle il salario. Un tale congedo non pagato potrebbe tuttavia avere conseguenze sull'importo dell'indennità di maternità dato che questa è calcolata in base al reddito medio percepito prima del parto.

10 Sono incinta. Sono obbligata a comunicarlo al mio datore di lavoro?

Non vi sono obblighi in tal senso. Tuttavia, prima lo informerà del Suo stato e prima egli potrà prendere le misure necessarie per adattare il Suo posto di lavoro e garantirle in tal modo una migliore protezione. Non dimentichi, ad esempio, che l'effetto di alcuni prodotti chimici è particolarmente nocivo all'inizio di una gravidanza.



Domande frequenti (FAQ)

11 *Dopo che ho informato il mio datore di lavoro della mia gravidanza sono stata licenziata...* Art. 336c CO (vedi p. 24 segg.)

Se ha un rapporto di lavoro di durata indeterminata e il tempo di prova è terminato, il Suo datore di lavoro non può licenziarla durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto. Di conseguenza, la disdetta è nulla. Per evitare qualsiasi rischio di perdere il Suo diritto al salario, comunichi appena possibile al Suo datore di lavoro, preferibilmente in forma scritta, che è disposta a continuare o a riprendere il lavoro.

12 *Ho da poco partorito e voglio ricominciare a lavorare subito. Posso farlo?* Art. 35a LL (vedi p. 18)

No. Il Suo datore di lavoro non è autorizzato ad occuparla nelle otto settimane dopo il parto. Al termine di queste otto settimane può tornare a lavorare, ma così facendo perde tutti i diritti al congedo di maternità pagato.

13 *Dopo la nascita di mio figlio, terminato il congedo di maternità, ho ricominciato a lavorare. Mio figlio però è spesso malato e l'asilo nido rifiuta di accoglierlo. Cosa posso fare?* Art. 36 LL; art. 324a CO

Su presentazione di un certificato medico per il bambino, il Suo datore di lavoro deve accordare un congedo (a Lei o al padre) per il tempo necessario ad accudirlo (tre giorni al massimo per ogni caso di malattia). La malattia di un congiunto è considerata come un impedimento al lavoro non imputabile al lavoratore e quindi, se i Suoi diritti in materia non sono esauriti, Lei ha diritto a ricevere il salario.



Domande frequenti (FAQ)

14 *Sono incinta. Lavoro presso il mio attuale datore di lavoro dal 1° luglio 2004. Il 15 giugno 2005 ho presentato un certificato medico attestante l'obbligo di rimanere a letto a causa della mia gravidanza. Il 15 agosto 2005 ho partorito. Quali sono i miei diritti per il periodo prima del parto?* Art. 324a CO (vedi p. 12 segg.)

Durante il primo anno di servizio (dal 1° luglio 2004 al 30 giugno 2005), Lei ha diritto a tre settimane di salario. Il 1° luglio 2005 è entrata nel Suo secondo anno di servizio e da allora ha diritto secondo la scala bernese a un mese di salario. Il Suo datore di lavoro dovrà pertanto versarle il salario dal 15 giugno al 31 luglio 2005 (2 settimane + 1 mese). Dal 1° al 15 agosto non sarà retribuita poiché ha esaurito i Suoi diritti per il caso di impedimento al lavoro, a meno che il Suo contratto di lavoro o un contratto collettivo di lavoro prevedano diritti al salario più estesi.

15 *Ho partorito e ho esaurito il congedo di maternità di 14 settimane. Mi sento in piena forma, ma preferirei non ricominciare a lavorare subito perché vorrei restare ancora per un po' accanto a mio figlio. Posso farlo?*

Art. 35a, cpv. 3 LL; art. 324a CO (vedi p. 20, lett. c, e p. 22 segg.)

Durante la quindicesima e la sedicesima settimana dopo il parto, Lei può decidere di non tornare a lavorare. In seguito, dovrà riprendere il lavoro, a meno che non possa attestare un'incapacità lavorativa sulla base di un certificato medico. Il Suo datore di lavoro non è però tenuto a versarle il salario durante queste due settimane poiché Lei non è più in congedo di maternità pagato e non è impossibilitata a lavorare. Se allatta Suo figlio, tuttavia, il datore di lavoro non può obbligarla a lavorare, se Lei non è d'accordo, neppure dopo la sedicesima settimana; in questo caso però Lei non riceverà alcuna retribuzione.

16 *Ho partorito il 1° agosto 2005. Ho disdetto il mio rapporto di lavoro per il 30 settembre 2005. Ho diritto all'intero congedo di maternità pagato, considerato che quest'ultimo termina il 6 novembre 2005?*

Art. 16b LIPG (vedi p. 19, lett. d)

Sì. Per poter beneficiare dell'intero congedo di maternità pagato bisogna essere legati da un rapporto di lavoro al momento del parto. Non importa se in seguito non riprenderà a lavorare.



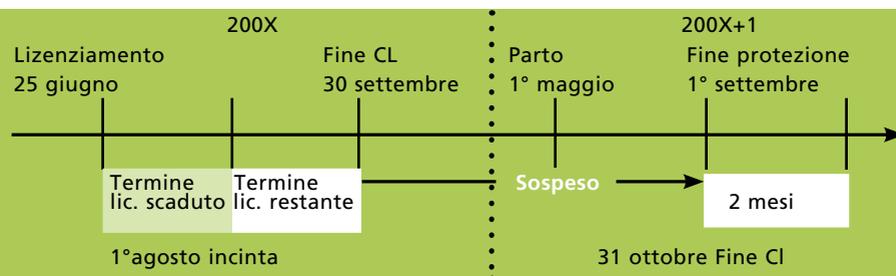
Domande frequenti (FAQ)

17 Sono incinta dal 1° agosto 2005 e dovrei partorire il 1° maggio 2006. Il mio datore di lavoro ha disdetto il mio rapporto di lavoro il 25 giugno 2005 per il 30 settembre 2005 rispettando il termine di disdetta di tre mesi. Questa disdetta è valida? Ho diritto al congedo di maternità dopo il parto? Art. 336c CO (vedi p. 24, lett. c)

Se la disdetta è stata data prima del periodo di protezione, per una data che cade in questo periodo, il termine di disdetta è sospeso e ricomincia a decorrere solo dopo la fine del periodo di protezione. Nel Suo caso, ciò significa che la disdetta è prorogata al 31 ottobre 2006 (vedi schema qui sotto). Lei ha quindi diritto al congedo di maternità pagato poiché al momento del parto adempie le condizioni necessarie, in particolare quella di essere legata da un rapporto di lavoro.

18 Ho partorito sei mesi fa e continuo ad allattare. Sono quindi rimasta a casa, come mio diritto. Per questo motivo, il mio datore di lavoro mi ha licenziata. Ciò è giustificato? Art. 9 LPar ; art. 336b CO (vedi p. 27, lett. b)

No. Se il licenziamento è motivato dal fatto che Lei allatta, si tratta di un licenziamento abusivo. Se intende contestarlo, deve presentare opposizione scritta presso il Suo datore di lavoro al più tardi entro la scadenza del termine di disdetta. Se non riesce ad accordarsi con il Suo datore di lavoro per mantenere il rapporto di lavoro, ha 180 giorni di tempo, a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro, per adire un tribunale e chiedere il versamento di un'indennità, che può raggiungere un importo pari a sei mesi di salario.



Glossario

art.	Articolo
CO	Codice delle obbligazioni; www.admin.ch/ch/i/rs/c220.html
cpv.	Capoverso presta servizio e in caso di maternità; www.admin.ch/ch/i/rs/c834_1.html
lett.	Lettera
LIPG	Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità; www.admin.ch/ch/i/rs/c834_1.html
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio; www.admin.ch/ch/i/rs/c822_11.html
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi; www.admin.ch/ch/i/rs/c151_1.html
OLL 1	Ordinanza 1 concernente la LL; www.admin.ch/ch/i/rs/c822_111.html
OLL 3	Ordinanza 3 concernente la LL (igiene); www.admin.ch/ch/i/rs/c822_113.html
OIPG	Ordinanza d'esecuzione della LIPG; www.admin.ch/ch/i/rs/c834_11.html
OProMa	Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità); www.admin.ch/ch/i/rs/c822_111_52.html
SECO segg.	Segreteria di stato dell'economia; www.seco.admin.ch seguenti

Informazioni

1. Informazioni sulla legge sul lavoro

Gli ispettorati cantonali del lavoro forniscono informazioni sull'applicazione della legge sul lavoro e delle sue ordinanze:

- www.iva-ch.ch

Informazioni su questa tematica sono reperibili nel portale della SECO:

- www.seco.admin.ch (Lavoro > protezione dei lavoratori)

2. Informazioni sul congedo di maternità pagato

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali è competente per tutte le questioni riguardanti le indennità di perdita di guadagno in caso di maternità:

- www.ufas.admin.ch (IPG/Maternità)

3. Informazioni sul Codice delle obbligazioni | Questioni di diritto privato relative al lavoro

Le segreterie dei tribunali del lavoro forniscono generalmente informazioni succinte.

4. Parti sociali

I sindacati e le associazioni padronali possono fornire anch'essi informazioni principalmente, o in alcuni casi esclusivamente, ai membri delle loro associazioni.



SECO | Direzione del lavoro | Condizioni di lavoro
3003 Berna
ab.sekretariat@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Dipartimento federale dell'economia, della formazione
e della ricerca DEFR

