



Allattare al lavoro – informazioni per il datore di lavoro

L'OMS raccomanda l'allattamento esclusivo nei primi sei mesi di vita del bambino, in seguito continuare ad allattare introducendo gradualmente alimenti supplementari fino all'età di due anni o più. I pediatri svizzeri condividono tale raccomandazione. L'allattamento ha diversi vantaggi sulla salute della madre e del bambino. **I neonati allattati si ammalano meno frequentemente, comportando meno assenze dei genitori dal posto di lavoro.** È stato mostrato chiaramente che

- il rischio di infezioni delle vie respiratorie nei bambini che non hanno ancora compiuto un anno è ridotto di oltre il 70% grazie all'allattamento;
- i bambini allattati si ammalano meno di otite media e gastroenterite e successivamente con molta probabilità saranno meno affetti da sovrappeso e diabete mellito di tipo 2;
- il rischio di tumore al seno e al collo dell'utero si riduce e la madre può tornare più rapidamente al suo peso forma.

Alcune mamme allattano il loro bebè senza problemi in presenza di terzi, altre preferiscono appartarsi, altre ancora estrarrebbero il latte durante il lavoro. Indipendentemente dalla scelta individuale, le madri attive professionalmente dovrebbero poter continuare ad allattare o ad estrarre il latte materno. A tale fine in Svizzera sono state create prescrizioni nel diritto del lavoro.

- L'azienda deve mettere a disposizione un locale di riposo adeguato con sedia comoda (OLL 3 art. 34)
- Il tempo necessario non deve essere né compensato né recuperato, non deve neppure essere dedotto da altri periodi di riposo come ad esempio i giorni di vacanza (LL art. 35a, cpv. 2)
- Il tempo per allattare o estrarre il latte all'interno e all'esterno dell'azienda viene considerato come tempo di lavoro pagato (almeno 30 minuti fino a 4 ore di lavoro, almeno 60 minuti a partire da 4 ore di lavoro, almeno 90 minuti a partire da 7 ore di lavoro; OLL 1)
- Sono esclusi dal diritto del lavoro le amministrazioni pubbliche che dispongono di leggi proprie, contenenti comunque spesso disposizioni uguali o simili per l'allattamento. Un altro settore escluso è quello dell'agricoltura. Anche i lavoratori che esercitano una funzione dirigente sono esclusi dai regolamenti definiti nella legge sul lavoro. Per ulteriori dettagli consultare gli artt. 2 e 3 LL.



Sarebbero auspicabili i datori di lavoro che si rallegrano quando una collaboratrice rimane incinta e accettano senza riserve il suo desiderio di allattare il bambino, che offrono un programma di sostegno per riprendere il lavoro senza problemi e che organizzano di propria iniziativa un aiuto per il primo anno. Ciò incoraggia la donna a porre domande impegnative, a sviluppare soluzioni praticabili e a vedere il datore di lavoro come partner, anche se successivamente emergeranno nuove domande.

All'inizio le tipiche domande di una madre sono le seguenti.

- > Chi mi porta il bambino se il posto di assistenza non si trova vicino all'azienda?
- > Quando posso allontanarmi dal posto di lavoro se desidero allattare il bambino al posto di assistenza?
- > Dove posso allattare o estrarre il latte in tranquillità nell'azienda?
- > Dove posso raffreddare il latte estratto con la pompa?

«Conciliare famiglia e professione» è una grande sfida. Per riuscirci serve il contributo di tutti coloro che fanno parte del nucleo familiare e professionale.

A voi datori di lavoro raccomandiamo di avere delle strutture adatte alle famiglie poiché in questo modo

- > accrescete la vostra attrattività - un fattore di successo importante dal punto di vista della crescente esigenza di specialisti;
 - > mantenete più facilmente e a lungo termine personale qualificato ed esperto. Collaboratori pluriennali forniscono molte conoscenze e aiuti preziosi per l'azienda;
 - > riducete i costi per il reclutamento del personale. Le aziende che assumono nuovi collaboratori devono calcolare notevoli costi per trasmettere alla persona tutti gli insegnamenti della funzione e le conoscenze necessarie per svolgere compiti specifici;
 - > facilitate il rientro sul posto di lavoro alle mamme dopo il congedo maternità riducendo i costi legati a lunghe assenze familiari. Le madri sanno che riprendere il lavoro successivamente sarà più difficile per loro;
 - > incentivate la lealtà delle madri nei confronti dell'azienda;
 - > migliorate il clima aziendale e accrescete la motivazione dei dipendenti;
 - > riducete le ore di assenza e aumentate la produttività;
 - > una vita familiare rilassata è importante per madre e padre e influisce sul rendimento dei collaboratori.
- Di conseguenza gli orari di lavoro flessibili o i modelli individuali di tempo parziale sono apprezzati anche dai padri.

Le collaboratrici pluriennali passano attraverso diverse fasi di vita che hanno un influsso sulla loro attività professionale, sulla loro disponibilità e motivazione. Le donne che formano una famiglia decidono spesso di presentare le dimissioni, quando potrebbero farne a meno. I cambiamenti extraprofessionali non devono essere indifferenti all'azienda che desidera mantenere personale qualificato. Sostenere la conciliabilità di professione e famiglia è un imperativo in un momento di crescente fluttuazione del personale e con un pool sempre più ridotto di collaboratori specializzati.

I genitori sono confrontati con una situazione molto particolare nel primo anno di vita del bambino. Questa fase è impegnativa soprattutto per le madri (e i padri). Per poter conciliare famiglia e professione durante il periodo dell'allattamento è richiesta una comprensione reciproca e capacità di adattamento del datore di lavoro e della collaboratrice. L'allattamento o l'estrazione del latte materno riesce meglio quando sul posto di lavoro la maternità è accettata completamente ed esiste un'infrastruttura adeguata.

Berna, giugno 2014/copyright Fondazione svizzera per la Promozione dell'Allattamento al seno



**Fondazione svizzera
per la Promozione
dell'Allattamento al seno**

Schwarztorstrasse 87 | CH-3007 Berna | Tel. 031 381 49 66
contact@stiftungstillen.ch | www.stiftungstillen.ch