



Allattamento e lavoro

Domande più frequenti FAQ

Allattamento e tiraggio del latte in un rapporto di lavoro

Nella categoria delle madri allattanti rientrano sia le donne che allattano che quelle che tirano il proprio latte (art. 60 cpv. 2 OLL 1).

- 1. È possibile anticipare o posticipare le pause per l'allattamento all'inizio rispettivamente al termine dell'orario di lavoro e perciò cominciare più tardi e/o finire prima il lavoro?** *Art. 336c cpv. 1 lett. c Codice delle obbligazioni, CO*
Il legislatore stabilisce che l'allattamento si svolge durante l'orario di lavoro regolare. Il datore di lavoro deve concedere il tempo necessario per l'allattamento alla madre che allatta durante l'orario di lavoro e che necessita effettivamente anche di questo tempo. Se l'allattamento avviene al di fuori dell'orario di lavoro non viene computato come tempo di lavoro retribuito. L'allattamento prima o dopo l'orario di lavoro comporta effettivamente una riduzione della durata di lavoro e necessita di essere concordato con il datore di lavoro.
Occorre considerare che la protezione dal licenziamento si protrae solo fino a 16 settimane dopo il parto. Se il datore di lavoro disdice il contratto di lavoro dopo queste 16 settimane, la disdetta è abusiva qualora si possa provare che la dipendente è stata licenziata a causa dell'allattamento. Un licenziamento di questo tipo è comunque valido, tuttavia, il datore di lavoro può essere tenuto a versare un'indennità.
- 2. La pausa per l'allattamento conta come tempo di lavoro per determinare la durata della stessa?** *Art. 60 cpv. 2 OLL 1*
Sì. Le pause vengono considerate per calcolare l'orario di lavoro giornaliero. Per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore vengono concessi almeno 30 minuti, per una durata superiore a quattro ore almeno 60 minuti e per una durata superiore a sette ore almeno 90 minuti.
- 3. Il tempo per l'allattamento retribuito può essere cumulato e utilizzato una volta a settimana?**
No. Il datore di lavoro concede come tempo di lavoro retribuito unicamente il tempo effettivo necessario per allattare. Il tempo per l'allattamento non è cumulabile.
- 4. Il tempo per l'allattamento retribuito può essere cumulato e utilizzato in una volta sola per prolungare il congedo di maternità?**
No. Cfr. risposta alla domanda 3.
- 5. Il padre ha diritto al tempo per l'allattamento del proprio bambino con il tiralatte?** *Art. 35a cpv. 2 LL*
No. Il datore di lavoro concede il tempo per l'allattamento unicamente alle madri allattanti.
- 6. Sul luogo di lavoro valgono le stesse disposizioni in materia di allattamento e tiraggio del latte?** *Art. 60 cpv. 2 OLL 1*
Sì. Il tiraggio del latte è giuridicamente parificato all'allattamento.
- 7. Per quanto tempo il datore di lavoro deve concedere le pause necessarie per l'allattamento come tempo di lavoro retribuito?** *Art. 60 cpv. 2 OLL 1*
Durante il primo anno di vita del bambino le pause concesse vengono computate come tempo di lavoro retribuito. Trascorso questo termine, il datore di lavoro è sì tenuto a concedere alle madri tempo per l'allattamento, ma questo non sarà più considerato come tempo di lavoro retribuito.
- 8. Anche le lavoratrici part-time hanno diritto a pause per l'allattamento retribuite?**
Sì. Le pause per l'allattamento dipendono dalla durata giornaliera del lavoro. Una percentuale di lavoro part-time non influisce sulle pause concesse. (Cfr. risposta domanda 2)
- 9. Una madre allattante può essere obbligata a lavorare dopo le ore 20 oppure durante il fine settimana?** *Art. 35a cpv. 2 LL, art. 14 Ordinanza sulla protezione della maternità*
Fino all'ottava settimana successiva al parto vige un divieto di lavoro. In seguito, sostanzialmente non vi sono limitazioni temporali specifiche per le madri allattanti che hanno ripreso a lavorare. Tuttavia, se esse svolgono lavori pericolosi o gravosi ai sensi dell'ordinanza sulla protezione della maternità o che prevedono un sistema a squadre particolarmente pregiudizievole alla salute, non possono svolgere lavoro notturno né squadre durante il periodo di allattamento.
- 10. Chi si occupa di organizzare il lavoro che andrebbe svolto durante le pause per l'allattamento e che non può essere rimandato?**
È il datore di lavoro a dover garantire il funzionamento continuo dell'azienda.
- 11. Esiste un diritto alla dispensa da viaggi giornalieri, viaggi d'affari, ecc. difficilmente conciliabili con l'allattamento?** *Art. 35a cpv. 1 LL*
Sì. Durante il periodo dell'allattamento le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso.
- 12. Anche le lavoratrici con salario a ore hanno diritto a pause per l'allattamento retribuite?**
Sì. Determinante per beneficiare di pause per l'allattamento retribuite è la durata giornaliera del lavoro (cfr. risposta domanda 2). Il tipo di retribuzione non è rilevante.
- 13. Quali disposizioni vigono per le impiegate presso le amministrazioni pubbliche?**
In materia di allattamento, per le amministrazioni pubbliche non valgono le disposizioni della LL, bensì quelle di Confederazione, Cantoni e Comuni.

14. **Quali leggi valgono per le lavoratrici che esercitano un ufficio direttivo elevato?**
Art. 3 lett. d LL, art. 35a LL, art. 9 OLL 1
 Le disposizioni della legge sul lavoro concernenti l'occupazione durante la maternità non si applicano alle lavoratrici che esercitano un ufficio direttivo elevato. Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque dispone di un ampio potere decisionale o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza all'interno dell'azienda.
15. **Si può uscire dall'azienda per allattare?**
 Sì. L'azienda concede il tempo necessario per l'allattamento ma è la madre a scegliere il luogo dove allattare.
16. **La madre allattante può svolgere un lavoro a squadre durante il periodo dell'allattamento?**
Art. 14 Ordinanza sulla protezione della maternità
 Sì. Sostanzialmente la madre allattante non beneficia di altri diritti speciali oltre alle pause per allattare, a meno che si sia in presenza di un sistema a squadre particolarmente pregiudizievole alla salute (cfr. risposta domanda 9).
17. **Durante l'allattamento la madre gode della protezione dal licenziamento?**
Art. 336 lett. b CO, art. 336c cpv. 1 lett. c CO
 Il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro nelle 16 settimane successive al parto. Se durante questo periodo si dovesse verificare un licenziamento, esso risulterebbe nullo e perciò non avrebbe alcun effetto.
 Se il datore di lavoro disdice il contratto di lavoro dopo queste 16 settimane, la disdetta è abusiva qualora si possa provare che la dipendente è stata licenziata a causa dell'allattamento. Un licenziamento di questo tipo è comunque valido, tuttavia, il datore di lavoro può essere tenuto a versare un'indennità.
18. **Il datore di lavoro può obbligare la madre allattante a riprendere il lavoro dopo il congedo di maternità?** *Art. 35a cpv. 1 LL, art. 16d LIPG*
 No. Se la dipendente non dà il suo consenso il datore di lavoro non può obbligarla a tornare al lavoro, anche dopo la 16ª settimana. Tuttavia, dopo 14 settimane senza prestazione di lavoro, il diritto di retribuzione decade.
19. **Chi paga la consulenza per l'allattamento?** *Art. 64 cpv. 7b LAMal*
 Fino a 8 settimane dopo il parto, l'assicurazione obbligatoria si assume i costi delle visite a domicilio dell'ostetrica senza partecipazione ai costi. Inoltre essa copre tre consulenze per l'allattamento di ostetriche o consulenti per l'allattamento e la lattazione IBCLC (infermiere, ostetriche, dottoresse e dottori con una qualifica supplementare nel campo dell'allattamento). In ogni caso, per una consulenza per l'allattamento viene meno la partecipazione ai costi.
 L'assicurazione fornisce maggiori informazioni in merito ad altri servizi.
20. **La legge sul lavoro si applica anche alle aziende internazionali?**
 Sì. Vale il principio di territorialità. Questo significa che la legge sul lavoro si applica a tutti i dipendenti di aziende internazionali su suolo svizzero.
21. **Il datore di lavoro deve mettere a disposizione uno spazio per l'allattamento?**
Art. 34 OLL 3
 Alle madri che allattano deve essere offerta la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate. Anche su una comoda brandina situata in una stanza separata dotata di condizioni climatiche consone (ad es. stanza di pronto soccorso).
22. **Le pause per l'allattamento possono anche prolungarsi?**
Art. 60 cpv. 2 OLL 1
 Sì. Questa disposizione riguarda unicamente la durata minima che viene conteggiata come tempo di lavoro. Qualora la madre necessiti di più tempo per allattare rispetto a quello a disposizione (cfr. risposta domanda 2), in assenza di accordi diversi con il datore di lavoro, questo tempo supplementare non viene però computato come tempo di lavoro retribuito.
23. **Il datore di lavoro è tenuto a concedere il tempo necessario per l'allattamento anche alle madri che lavorano da casa?**
Art. 35a cpv. 2 LL
 Sì. Il datore di lavoro deve concedere alle madri allattanti il tempo necessario all'allattamento, indipendentemente dal luogo di svolgimento del lavoro.
 Per quanto riguarda l'indennità del tempo per l'allattamento cfr. risposta alla domanda 7.
24. **A una donna viene riconosciuto come tempo di lavoro retribuito anche il tempo effettivo necessario per allattare nel caso in cui l'ufficio non disponga di locali adeguati all'allattamento ed essa sia quindi costretta ad andare a casa?**
 Il datore di lavoro deve concedere alle donne che allattano la possibilità di stendersi e riposarsi in condizioni adeguate (cfr. risposta alla domanda 21) e il tempo necessario per l'allattamento. Nel primo anno di vita del bambino il tempo di lavoro retribuito per l'allattamento viene computato come segue:
 - con un tempo di lavoro quotidiano fino a 4 ore almeno 30 minuti
 - con un tempo di lavoro quotidiano superiore a 4 ore almeno 60 minuti
 - con un tempo di lavoro quotidiano superiore a 7 ore almeno 90 minuti
 Il datore di lavoro concede come tempo di lavoro retribuito unicamente il tempo effettivo necessario per allattare, cfr. risposta alla domanda 3.
 Se tuttavia in ufficio non esistono locali adeguati per l'allattamento e la madre è costretta ad andare a casa, può farsi computare l'intero tempo spettante per l'allattamento come tempo di lavoro retribuito (ad es. 30 minuti con un tempo di lavoro quotidiano inferiore a 4 ore, anche nel caso in cui il tempo di allattamento effettivo sia inferiore a questi 30 minuti).
25. **Le impiegate a tempo parziale hanno diritto al tempo per l'allattamento se lavorano in un giorno supplementare, anche se in tal modo vengono generate ore supplementari?**
Art. 35a LL
 Sì, le donne incinte e che allattano possono lavorare solo con il loro consenso. Se una donna che allatta accetta di lavorare in un giorno supplementare, naturalmente avrà diritto al tempo per l'allattamento anche in quella giornata.

