



Diritti e doveri
dei datori di lavoro
nei confronti
delle lavoratrici
in gravidanza e
delle neo-mamme

Quali sono gli obblighi e i diritti del datore di lavoro quando una lavoratrice annuncia di essere incinta e quando rientra al lavoro dopo il congedo maternità.

Durante la gravidanza

Il datore di lavoro deve:

- Garantire alla donna che la giornata di lavoro non oltrepassi le 9 ore giornaliere (art. 60 cpv. 1 OLL 1).
- Offrire alla donna che svolge lavori pericolosi, in piedi, o di notte, un lavoro equivalente (a livello di competenze, di salario e di requisiti intellettuali) che non metta a rischio la sua salute e quella del nascituro. Nel caso in cui il datore di lavoro non fosse in grado di offrire queste condizioni, la lavoratrice incinta può rimanere a casa e ricevere l'80% del salario. (art. 35 LL e art. 62 ss. OLL 1).
- In caso di malattia della donna in gravidanza, il datore di lavoro deve versarle lo stipendio per un periodo adeguato (a seconda di quanto previsto contrattualmente) (art. 324a cpv. 3 CO).

Il datore di lavoro può:

- Informare la lavoratrice che annuncia di essere incinta sui suoi diritti, sulla durata del congedo maternità, e sulle eventuali soluzioni di custodia offerte dall'azienda.
- Favorire il dialogo con la lavoratrice durante la gravidanza. Questo permette di creare un rapporto di lavoro costruttivo e un'organizzazione efficace del rientro dopo il congedo maternità.
- Informare e coinvolgere i colleghi e le colleghe della lavoratrice incinta. Promuovere un confronto con tutte e tutti i lavoratori coinvolti permette di elaborare soluzioni condivise.
- Concedere alla lavoratrice che lo richieda un congedo non pagato.

Il datore di lavoro non può:

- Discriminare una lavoratrice, in particolare a causa di una gravidanza, attuale, passata o futura.
- Chiedere ad una candidata durante un colloquio di lavoro se è incinta o desidera presto avere dei figli.
- Occupare una donna incinta senza il suo consenso (art. 35a cpv. 1 e 3 LL).
- Disdire il contratto di lavoro di una lavoratrice durante la gravidanza (art. 336c cpv. 1c CO).

Dopo il parto

Il datore di lavoro deve:

- Garantire alla lavoratrice un congedo pagato di 14 settimane e compilare i formulari per richiedere il versamento dell'indennità perdita di guadagno.
- Garantire alla madre che rientra al lavoro e desidera continuare ad allattare (per il primo anno di vita del/la figlio/a), il tempo e un locale appropriato per l'allattamento o il tiraggio del latte. Sia che la madre allatti sul posto di lavoro, sia che debba recarsi a domicilio o all'asilo nido, la lavoratrice ha diritto ad un tempo di allattamento pari a:
 - 30 minuti per una giornata lavorativa di 4 ore;
 - 60 minuti per una giornata lavorativa dalle 4 alle 7 ore;
 - 90 minuti per una giornata lavorativa oltre le 7 ore;(art. 60 cpv. 2 OLL 1).

Se il tempo necessario per l'allattamento o il tiraggio supera quello indicato, il datore di lavoro deve in ogni caso considerarlo come tempo di lavoro, ma non è tenuto a remunerarlo.

La madre ha diritto di poter organizzare il tempo per l'allattamento come desidera (è quindi possibile frazionarlo).

Il tempo per allattare non può essere dedotto né dalle ore supplementari, né dalle vacanze e nemmeno delle pause.

La lavoratrice che allatta non può lavorare più di 9 ore al giorno (art. 60 cpv. 1 OLL1).

Il datore di lavoro può:

- Accettare e promuovere le richieste di tempo parziale o di organizzazione del lavoro alternative (orario flessibile, allungamento e spostamento dell'orario di lavoro, jobsharing, telelavoro...) della donna che rientra al lavoro dopo il congedo maternità.
- Accettare e promuovere anche le forme di lavoro alternative o tempi parziali per i padri.
- Trarre vantaggio da queste forme di lavoro a tempo parziale o alternative; questo permette di mantenere saperi e capacità acquisiti.

Il datore di lavoro non può:

- Impiegare una lavoratrice nelle 8 settimane seguenti il parto (art. 35a cpv. 3 LL).
- Disdire il contratto di una lavoratrice nelle 16 settimane seguenti il parto (art. 336c cpv. 1c CO).
- Rifiutare i tre giorni di congedo al genitore assente perché il figlio/la figlia è malato/a (art. 36 LL).

Per maggiori informazioni si veda l'opuscolo informativo "Maternità e lavoro. Guida ai diritti dei neo-genitori".

A cura della Delegata delle pari opportunità e del Consultorio giuridico donna e lavoro.

Scaricabile da: www.ti.ch/pariopportunita