



Novembre 2013

Rapporto esplicativo

Modifica dell'articolo 60 capoverso 2 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)

1 Situazione iniziale

L'attuale articolo 60 capoverso 2 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1; RS 822.111) disciplina il computo del tempo dedicato all'allattamento sul tempo di lavoro per le lavoratrici allattanti durante il primo anno di vita dei loro figli. Il tempo dedicato all'allattamento all'interno dell'azienda è da computare come tempo di lavoro. Se la lavoratrice lascia il posto di lavoro per allattare, la metà del tempo di assenza va riconosciuta come tempo di lavoro. La questione della retribuzione delle pause per allattamento non è disciplinata espressamente né nella presente ordinanza né nella legge sul lavoro o nel Codice delle obbligazioni.

Con decreto federale del 14 dicembre 2012, l'Assemblea federale ha approvato l'iniziativa parlamentare Maury Pasquier 07.455¹ e ha autorizzato il Consiglio federale a ratificare la Convenzione n. 183 sulla protezione della maternità (di seguito Convenzione 183)² dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). Tuttavia, il Consiglio federale potrà ratificare la Convenzione 183 soltanto quando il diritto svizzero sarà stato conformato alle disposizioni della stessa, il che presuppone un adeguamento dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro poiché l'articolo 10 della citata Convenzione prescrive che vengano concesse pause per allattamento retribuite.

Le modifiche materiali dell'OLL 1 si rendono quindi necessarie al fine di garantire la certezza del diritto e di conformare il diritto positivo svizzero all'articolo 10 della Convenzione 183. Dai dibattiti parlamentari si evince che il Parlamento e il Consiglio federale non hanno messo in discussione le disposizioni dell'articolo 60 OLL 1 relative al computo del tempo dedicato all'allattamento come tempo di lavoro. Essi hanno unicamente voluto precisare che il tempo dedicato all'allattamento per le categorie di lavoratrici che soggiacciono alla legge sul lavoro (LL; RS 822.11) deve essere retribuito. La SECO, a cui è stato affidato l'incarico di

¹ 07.455: Ratifica della Convenzione n. 183 dell'OIL sulla protezione della maternità
http://www.parlament.ch/i/suche/seiten/geschaeft.aspx?gesch_id=20070455

² <http://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2012/1521.pdf>

procedere a questo adeguamento, ha avviato i lavori di revisione dell'articolo 60 capoverso 2 OLL 1 e, dopo aver consultato gli interlocutori sociali, ha elaborato la presente proposta. Quest'ultima introduce un duplice cambiamento: in primo luogo elimina la distinzione effettuata, per il computo del tempo dedicato all'allattamento come tempo di lavoro, a seconda che l'allattamento avvenga all'interno o all'esterno dell'azienda; in secondo luogo obbliga il datore di lavoro a retribuire la lavoratrice in una misura predefinita per il tempo dedicato all'allattamento. Questa soluzione si rifà alle regolamentazioni vigenti nei Paesi vicini. Essa è conforme all'articolo 10 della Convenzione 183.

2 Commento alle modifiche dell'articolo 60 capoverso 2 OLL 1

Il primo periodo dell'articolo 60 capoverso 2 OLL 1 sancisce il principio secondo cui le madri hanno il diritto di allattare e si deve in ogni caso concedere loro il tempo necessario a tale scopo. Il tiraggio del latte, in conformità con la prassi già in uso, è espressamente equiparato all'allattamento.

Il secondo periodo stabilisce, come nell'attuale articolo 60 capoverso 2 OLL 1, che il diritto al computo sul tempo di lavoro retribuito si limita all'allattamento dei bambini durante il primo anno di vita. Secondo la prassi generale dell'OIL relativa all'applicazione dell'articolo 10 della Convenzione 183, il termine di un anno è conforme alle disposizioni della Convenzione 183. Gli organi di controllo dell'OIL si riferiscono infatti alle direttive dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) sull'allattamento.

Il secondo periodo stabilisce inoltre le durate minime da accordare alle lavoratrici e che devono in ogni caso essere computate sul tempo di lavoro e retribuite. Oltre ai periodi di tempo definiti alle lettere a, b e c, in generale e nei casi in cui i bisogni fisiologici del bambino lo esigono, è naturalmente sempre possibile per i datori di lavoro e le lavoratrici direttamente interessati trovare soluzioni in merito alla retribuzione che vadano al di là di questi standard minimi o che prevedano una riduzione della durata del lavoro giornaliero.

Secondo i dati disponibili per la Svizzera, in genere dopo il congedo di maternità le madri continuano solo per un periodo relativamente breve ad alimentare i loro figli essenzialmente allattandoli. Nella maggior parte dei casi questo periodo dura due mesi, anche se a livello svizzero si riscontrano delle differenze tra le varie regioni. Dopo il congedo di maternità di 14 settimane, circa 25 000 madri lavoratrici continuano ad alimentare i loro figli esclusivamente allattandoli mentre circa 8 000 lo fanno solo parzialmente. Dopo nove mesi, circa 14 000 di esse allattano ancora parzialmente i loro figli. Tenuto conto di questa cifra ridotta, il fatto di computare il tempo dedicato all'allattamento come tempo di lavoro non dovrebbe creare problemi e i costi per il datore di lavoro rimarranno contenuti.

La nuova disposizione definisce con precisione le durate da accordare alle madri come tempo di lavoro retribuito per l'allattamento: 30 minuti per una durata del lavoro giornaliero fino a 4 ore, 60 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore e 90 minuti per una durata del lavoro giornaliero superiore a 7 ore. È possibile usufruire di queste durate in una o più volte. Esse si applicano per ogni bambino.

Viene così adottata una regolamentazione chiara per tutti gli interessati che si rifà, tra l'altro, a soluzioni vigenti in Paesi vicini paragonabili alla Svizzera. In Germania, Austria e Lussemburgo, ad esempio, la legge prevede la possibilità, in caso di durate del lavoro giornaliero superiori a 8 ore, di effettuare una o due pause per allattamento per un totale di 90 minuti al giorno. In caso di orari di lavoro inferiori, in Germania la pausa si riduce a 60 minuti e in Austria a 45 minuti, purché la durata del lavoro giornaliero superi le quattro ore e mezza.

Nei Paesi Bassi, fino al nono mese di vita del bambino, le madri allattanti hanno persino il diritto di effettuare tutte le pause di cui necessitano, a condizione che non oltrepassino complessivamente un quarto del tempo di lavoro. L'Austria, il Lussemburgo, l'Italia e i Paesi Bassi hanno ratificato la Convenzione 183 e gli organi di controllo dell'OIL non hanno espresso riserve in merito alla conformità delle legislazioni vigenti in questi quattro Paesi.

Considerato che in Svizzera, secondo i dati dell'Ufficio federale di statistica, la maggior parte delle madri lavoratrici con figli di età compresa tra 0 e 6 anni lavorano a tempo parziale, è previsto un modello scalare in funzione della durata del lavoro che accorda un diritto a un tempo minimo retribuito per l'allattamento anche in caso di gradi di occupazione ridotti, affinché le madri occupate a tempo parziale non siano svantaggiate rispetto a quelle che lavorano a tempo pieno.