



Berna, marzo 2014

Rapporto sui risultati dell'indagine conoscitiva

relativa alla

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

(Retribuzione delle pause per allattamento)

Indice

1	Situazione iniziale	3
2	Partecipanti all'indagine conoscitiva	3
3	Valutazione generale	4
4	Pareri	5
4.1	Cantoni e associazioni intercantionali	5
4.1.1	Osservazioni generali	5
4.1.2	Osservazioni specifiche	5
4.1.3	Tempi di allattamento	6
4.2	Organizzazioni attive nel settore della salute e dell'igiene sul lavoro	6
4.2.1	Osservazioni generali	6
4.2.2	Tempi di allattamento	7
4.2.3	Luogo messo a disposizione per allattare o tirare il latte	7
4.3	Organizzazioni di lavoratori	7
4.3.1	Osservazioni generali	7
4.3.2	Tempi di allattamento	8
4.4	Altre associazioni e organizzazioni	8
4.4.1	Osservazioni generali	8
4.4.2	Tempi di allattamento	9
4.5	Organizzazioni di datori di lavoro	9
4.5.1	Osservazioni generali	9
4.5.2	Tempi di allattamento	10
4.5.3	Soppressione della distinzione tra allattamento all'interno o all'esterno dell'azienda	10
4.6	Altri pareri	11
5	Allegato	12
5.1	Elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva	12

1 Situazione iniziale

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.

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 suddetta ordinanza né nella legge sul lavoro o nel Codice delle obbligazioni.

La SECO, a cui è stato affidato l'incarico di 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.

Il testo proposto 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.

L'indagine conoscitiva sulla modifica dell'OLL 1 è stata avviata dalla SECO il 5 novembre 2013 ed è durata fino al 17 gennaio 2014.

2 Partecipanti all'indagine conoscitiva

In totale sono pervenuti 65 pareri da diversi settori. L'elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva e le relative abbreviazioni utilizzate nel presente testo sono riportati nell'allegato.

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

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

3 Valutazione generale

La grande maggioranza dei partecipanti approva il progetto di modifica o è favorevole all'orientamento dato dalla revisione.

La maggior parte dei Cantoni, alliance F, svf-adf, CSP, FSFM, EFS-FPS, Post Beijing e Pro Familia Svizzera approvano il progetto di revisione. Le organizzazioni attive nel settore della salute e le organizzazioni sindacali sono favorevoli all'orientamento dato dal progetto di modifica.

Per la maggior parte delle organizzazioni del settore della salute, CSS Assicurazione, Travail.Suisse e syna, **i tempi di allattamento** proposti nel progetto di revisione non sono sufficienti. Secondo alcuni partecipanti del settore della salute e alcune organizzazioni sindacali è importante sottolineare che si tratta unicamente di durate minime e che si possono prevedere periodi retribuiti più lunghi. Secondo Medici di famiglia Svizzera e SSP-SGP i tempi proposti sono un compromesso accettabile, mentre per alliance F, EFS-FPS, Post Beijing sono adeguati.

Riguardo al **luogo dell'allattamento**, SVDE-ASDD, ASCA, SVM-ASISP, FSL, FSPA, NGO Allianz, Salute pubblica Svizzera, CSS Assicurazione, FMH e Promozione Salute Svizzera ritengono che bisogna prevedere condizioni minime da rispettare in termini di infrastruttura e di locali da mettere a disposizione della donna che vuole allattare; la maggior parte di queste organizzazioni formula in proposito una proposta di modifica.

BS, VS e Employés Suisse ritengono che la questione del sistema applicabile in caso di **nascite multiple** debba essere precisata almeno nelle indicazioni relative all'ordinanza; TI e GR sostengono che le **conseguenze finanziarie** per le aziende devono o avrebbero dovuto essere approfondite.

Travail.Suisse e syna chiedono che nella nuova disposizione venga precisato che il tempo dedicato all'allattamento **non può essere compensato né computato** su altri periodi di riposo, come avviene già attualmente.

Le organizzazioni dei datori di lavoro sono contrarie al progetto di revisione così come proposto o ritengono che debba essere più restrittivo. Per quanto riguarda i **tempi di allattamento**, sostengono che il progetto vada troppo oltre e che non dovrebbe prevedere durate minime. USI, FER, USAM, Velede, hotelleriesuisse, CP e GastroSuisse sottopongono proposte di modifica a tal riguardo. Anche secondo tre Cantoni (GR, GL e SH) i tempi di allattamento sono troppo lunghi.

Secondo USI, FER, USAM, CP e hotelleriesuisse soltanto il tempo dedicato all'allattamento **all'interno dell'azienda** (o anche in un locale vicino all'azienda secondo USI, FER e USAM) deve essere retribuito. Per GastroSuisse occorre precisare che l'allattamento all'esterno dell'azienda deve essere retribuito soltanto in casi eccezionali.

UDC e Migros respingono categoricamente il progetto di revisione.

Sul piano formale, due Cantoni (VD, LU) e 3 organizzazioni di datori di lavoro (hotelleriesuisse, CP e senesuisse) manifestano dubbi o contestano il fatto che la questione della retribuzione dei tempi dedicati all'allattamento sia disciplinata dall'articolo 60 capoverso 2 OLL 1.

4 Pareri

4.1 Cantoni e associazioni intercantionali

4.1.1 Osservazioni generali

Tutti i Cantoni hanno partecipato all'indagine conoscitiva e la grande maggioranza approva la revisione per diversi motivi, come la protezione della salute, la chiarezza e la proporzionalità della nuova disposizione, una migliore applicazione pratica e il fatto che permetterà di conciliare meglio lavoro e famiglia. Essi valutano favorevolmente anche la soppressione della distinzione tra allattamento all'interno e all'esterno dell'azienda e accolgono positivamente il fatto di aver equiparato il tiraggio del latte all'allattamento. AUSL e AIPL approvano la revisione, che porta chiarezza alla regolamentazione. In particolare, il diritto ai tempi di allattamento secondo il modello previsto permette di non sfavorire le madri occupate a tempo parziale rispetto a quelle che lavorano a tempo pieno.

Secondo GR la nuova disposizione non è completamente soddisfacente ma, considerato l'accordo sulla ratifica della convenzione internazionale, l'esigenza della retribuzione di determinate pause per allattamento da parte del datore di lavoro in Svizzera non può più essere messa in discussione. Il Cantone, tuttavia, non capisce bene il motivo per cui spetterebbe ai datori di lavoro finanziare questa misura sociale legata alla salute pubblica. GL, pur essendo favorevole alla ratifica della convenzione internazionale, ritiene che si possa giungere a un'esecuzione uniforme e corretta soltanto se il testo legale prevede una distinzione chiara; ciò non è però garantito dal progetto di revisione, che definisce soltanto durate minime.

Sul piano formale, VD si stupisce del fatto che una modifica così importante venga inserita in un'ordinanza e non nella LL, mentre LU solleva alcune considerazioni pregiudiziali in merito alla formulazione esplicita del diritto alla retribuzione poiché non rientra nella logica della LL parlare di durata del lavoro retribuita.

4.1.2 Osservazioni specifiche

Pur approvando globalmente il progetto di revisione, VD deplora in particolare il fatto che non venga disciplinata la questione relativa al computo o meno sul tempo di lavoro della durata dello spostamento tra luogo di lavoro e luogo di allattamento, il che potrebbe creare reali difficoltà a livello di applicazione.

TI approva il progetto di revisione ma propone che prima della sua messa in vigore vengano eseguiti approfondimenti per meglio comprendere il potenziale impatto economico della modifica sulle aziende e sull'economia in generale, in particolare per i Cantoni che, come il TI, occupano un importante numero di personale femminile. GR ritiene che il rapporto esplicativo avrebbe dovuto esporre le conseguenze finanziarie.

Secondo BS e VS andrebbe precisata la questione delle durate da accordare in caso di nascite multiple, direttamente nell'articolo 60 capoverso 2 OLL 1 (VS) o perlomeno nelle indicazioni relative a tale articolo (BS). Per VS bisognerebbe chiarire anche cosa succede se la madre ha bisogno di un tempo più lungo della durata minima prevista per l'allattamento.

ZG chiede che la nuova disposizione sia completata in modo da prevedere che alle madri allattanti siano concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte durante il tempo di lavoro regolare. Il Cantone ritiene che l'allattamento o il tiraggio del latte prima dell'inizio o dopo la fine della giornata di lavoro non debba rientrare nel tempo di lavoro retribuito. A suo parere il fatto di accordare alla donna con una giornata di lavoro superiore a sette ore un tempo di allattamento di almeno 90 minuti comporterebbe costi considerevoli.

4.1.3 Tempi di allattamento

Per GR la revisione deve rimanere proporzionale; il Cantone ritiene che un tempo di allattamento retribuito di 60 minuti per una giornata di lavoro completa sia sufficiente e che la nuova disposizione debba prevedere che soltanto il tempo di allattamento all'interno dell'azienda sia preso in considerazione. Pertanto, chiede di eliminare la lettera c dalla nuova disposizione e di modificare il progetto di revisione in modo da prevedere un tempo di allattamento di 30 minuti per una giornata di lavoro fino a 5 ore e di 60 minuti per una giornata di lavoro superiore a 5 ore. Auspica inoltre che nella disposizione venga precisato che se l'allattamento dovesse richiedere meno tempo venga considerato come tempo di allattamento retribuito soltanto quello effettivamente dedicato all'allattamento.

SH si chiede per quale ragione sia stata scelta una soluzione così complessa ed eccessiva. A scopo di semplificazione e per convincere i datori di lavoro ad aderire alla causa dei tempi di allattamento retribuiti, SH propone di prevedere una pausa di almeno 30 minuti per una mezza giornata di lavoro (fino a 5 ore) e di almeno 60 minuti per un'intera giornata di lavoro (più di 5 ore).

Per garantire un'applicazione corretta e uniforme, GL chiede di modificare il progetto di revisione sostituendo la parola «almeno» con «al massimo» oppure, in alternativa, di prevedere una durata assoluta di 30, 60 e 90 minuti.

4.2 Organizzazioni attive nel settore della salute e dell'igiene sul lavoro

4.2.1 Osservazioni generali

Tutti i partecipanti attivi nel settore della salute approvano l'orientamento dato dalla revisione. In generale la revisione è considerata un complemento necessario alla regolamentazione esistente. Le organizzazioni del settore della salute che si sono espresse ritengono che l'allattamento rientri nella promozione della salute pubblica essendo benefico per la salute della madre e del bambino e che si ripercuota positivamente sull'evoluzione dei costi della salute. Uno degli argomenti addotti è che i bambini di età inferiore a un anno che vengono allattati si ammalano meno spesso rispetto a quelli non allattati, il che permette di ridurre le assenze dei genitori dal posto di lavoro e quindi va a beneficio del datore di lavoro. L'allattamento è inoltre considerato una questione di pari opportunità in quanto consente un buon inizio nella vita ai bambini socialmente sfavoriti. Alcuni partecipanti sottolineano che l'esistenza di una regolamentazione chiara in materia di retribuzione delle pause per allattamento può contribuire a prolungare il periodo di allattamento, fatto positivo per la salute della madre e del bambino. Essi sono favorevoli in particolare alla soppressione della distinzione tra allattamento all'interno o all'esterno dell'azienda e alla definizione dei tempi di allattamento in funzione della durata del lavoro giornaliero.

Sette organizzazioni attive nel settore della promozione dell'allattamento (SVDE-ASDD, ASCA, SVM-ASISP, FSL, FSPA, NGO Allianz, Salute pubblica Svizzera) e CSS Assicurazione ritengono che la revisione non sia sufficientemente estesa e formulano la stessa proposta di modifica (cfr. punti 2.2 e 2.3).

Un partecipante accetta il progetto così come proposto (Suissepro). In qualità di organo esecutivo secondo la LAINF, la SUVA non è incaricata di svolgere attività di vigilanza in virtù della legge sul lavoro e non è quindi, direttamente interessata dalla presente revisione ma tiene a sottolineare che attribuisce grande valore alla protezione della maternità e ritiene che la revisione proposta introduca gli stessi principi già applicati dalla SUVA in materia di concessione e di retribuzione delle pause per allattamento.

4.2.2 Tempi di allattamento

SVDE-ASDD, ASCA, SVM-ASISP, FSL, FSPA, NGO Allianz e Salute pubblica Svizzera sottolineano che nel calcolo del tempo di allattamento si deve considerare, da un lato, che la distanza tra il posto di lavoro e i locali messi a disposizione per l'allattamento può variare notevolmente a seconda dei settori e delle aziende e, dall'altro, che in alcuni posti di lavoro è necessario cambiarsi prima di allattare. Per tener conto di questo aspetto chiedono di prolungare i tempi di allattamento e di prevedere almeno 40 minuti per una giornata di lavoro fino a quattro ore nonché due volte almeno 40 minuti per una giornata di lavoro superiore a quattro ore e tre volte almeno 40 minuti per una giornata di lavoro superiore a sette ore. CSS Assicurazione chiede gli stessi tempi di allattamento.

Promozione Salute Svizzera auspica che la nuova regolamentazione precisi che si tratta di standard minimi e che le aziende private e pubbliche devono completarla con misure facoltative.

Medici di famiglia Svizzera e SSP-SGP ritengono che la regolamentazione prevista risponda alle esigenze della maggior parte dei bambini e delle madri interessate e che possa pertanto essere considerata un compromesso accettabile. Negli altri casi, queste organizzazioni contano sulla comprensione dei datori di lavoro e sulla loro disponibilità a concedere tempi di allattamento più lunghi in caso di bisogno.

4.2.3 Luogo messo a disposizione per allattare o tirare il latte

Secondo SVDE-ASDD, ASCA, SVM-ASISP, FSL, FSPA, NGO Allianz, Salute pubblica Svizzera e CSS Assicurazione è molto importante prevedere condizioni minime in termini di infrastruttura e di locali da mettere a disposizione della donna che vuole allattare. Queste organizzazioni auspicano che l'articolo 60 capoverso 2 OLL 1 sia completato con la frase seguente: il datore di lavoro mette a disposizione locali che soddisfino i seguenti requisiti minimi: spazio tranquillo e pulito che garantisca la privacy, dotato di un lavandino e di sedie comode nonché di un frigorifero e di un fasciatoio. Altri due partecipanti (FMH, Promozione Salute Svizzera) condividono questo parere anche se non propongono alcuna formulazione concreta.

La posizione di FMH riprende in particolare i pareri dell'ASMAC, di Medici di famiglia Svizzera, della SSGO e delle Società cantonali di medicina di SO, VS e NW/OW.

4.3 Organizzazioni di lavoratori

4.3.1 Osservazioni generali

Le sei organizzazioni di lavoratori che hanno partecipato all'indagine conoscitiva sono favorevoli al progetto di modifica. In particolare, SIC Svizzera accoglie favorevolmente il chiarimento e il miglioramento del diritto attuale e ritiene che la modifica proposta sia accettabile pur non essendo la migliore rispetto alle soluzioni esistenti nei Paesi vicini. Analogamente a USS, SIC Svizzera sostiene che la nuova disposizione favorisca una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia e abbia effetti favorevoli sull'intera società. USS approva esplicitamente il fatto che anche le madri occupate a tempo parziale possano beneficiare dei tempi di allattamento retribuiti. USDOR approva interamente il progetto di revisione. syna accoglie favorevolmente il fatto che la nuova disposizione includa anche il tempo dedicato al tiraggio del latte e ritiene che si tratti di un passo molto importante nella protezione della salute della madre allattante e del suo bambino.

Employés Suisse, syna e Travail.Suisse accolgono positivamente la soppressione della distinzione tra allattamento all'interno e all'esterno dell'azienda.

USS ritiene che, coprendo solo il primo anno di vita del bambino, il progetto di modifica sia molto moderato e spera che nelle indicazioni relative alla nuova disposizione sia specificato che possono essere convenuti periodi più lunghi, in particolare in un contratto di lavoro individuale, un contratto collettivo di lavoro o un regolamento.

4.3.2 Tempi di allattamento

Employés Suisse sostiene che la soluzione proposta sia buona, ma riguardo ai tempi di allattamento bisognerebbe prevedere anche una durata massima per evitare problemi di attuabilità. La durata massima potrebbe essere fissata a un quarto della durata del lavoro come previsto dal sistema olandese. Auspica inoltre che il testo dell'ordinanza precisi che il tempo concesso alle madri che allattano è applicabile per ogni figlio.

USS e syna chiedono che venga sottolineato, almeno nelle indicazioni relative alla nuova disposizione, che il datore di lavoro può prevedere tempi di allattamento retribuiti più lunghi di quelli previsti nel progetto di modifica. Secondo Travail.Suisse, nell'ordinanza occorre precisare che il datore di lavoro deve concedere tutto il tempo necessario all'allattamento se questo avviene durante le ore di lavoro, in modo da evitare che la durata del tempo di allattamento retribuito sia interpretata come una durata massima autorizzata.

Sia Travail.Suisse che syna ritengono che la scelta del momento dell'allattamento spetti alla donna in funzione dei bisogni del bambino. L'allattamento deve poter aver luogo anche all'inizio o alla fine del periodo di lavoro. Questa possibilità deve essere chiarita direttamente nella nuova disposizione o, perlomeno, essere menzionata nelle relative indicazioni. La nuova disposizione deve inoltre riprendere la formulazione del diritto attuale, che precisa che il tempo dedicato all'allattamento non può essere compensato né computato su altri periodi di riposo. Infine, entrambi ritengono che i tempi di allattamento retribuiti siano insufficienti e propongono che vengano pagati 60, 90 e 120 minuti a seconda della durata della giornata di lavoro (fino a 4 ore, superiore a 4 ore e superiore a 7 ore).

4.4 Altre associazioni e organizzazioni

4.4.1 Osservazioni generali

alliance F, svf-adf, CSP, FSFM, EFS-FPS, Post Beijing e Pro Familia Svizzera approvano il progetto di revisione.

svf-adf aderisce interamente al progetto di revisione e ritiene che la nuova regolamentazione sia favorevole al benessere della madre e del bambino.

CSP è decisamente favorevole al progetto di modifica, che garantisce la certezza del diritto, sostiene concretamente le madri che lavorano e contribuisce a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini eliminando una discriminazione salariale. Il modello proposto, strutturato in modo scalare in funzione della durata del lavoro, ha il vantaggio di non penalizzare le donne occupate a tempo parziale. Esso permette di uniformare e di facilitare il metodo di calcolo e corrisponde alla prassi in vigore nei Paesi europei firmatari della Convenzione 183. Tuttavia, CSP rammenta che non tutte le madri potranno beneficiare di questa nuova disposizione (cfr. campo di applicazione della LL); inoltre teme che le madri che eserciteranno questo diritto si ritrovino in una posizione di vulnerabilità e deplora il fatto che non saranno protette in maniera adeguata non beneficiando di alcuna protezione contro i licenziamenti.

Per alliance F, EFS-FPS, Post Beijing, Pro Familia Svizzera e FSFM gli aspetti concernenti la salute legati all'allattamento materno sono estremamente importanti per la madre e il bambino. Queste organizzazioni apprezzano espressamente il fatto che anche le lavoratrici a tempo parziale possano beneficiare delle pause per allattamento retribuite e ritengono che la soppressione della distinzione tra allattamento all'interno o all'esterno dell'azienda sia un miglioramento importante. Ad eccezione di Pro Familia Svizzera, esse sottolineano che

l'introduzione della retribuzione delle pause per allattamento è un passo importante verso una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia, che andrà a beneficio sia della qualità di vita della famiglia sia dell'economia, poiché comporterà un aumento del tasso di attività. Secondo FSFM la retribuzione delle pause destinate all'allattamento rappresenta un ulteriore progresso verso un mondo del lavoro orientato al futuro che tenga conto dei compiti di assistenza e di cura di cui devono farsi carico le persone attive.

4.4.2 Tempi di allattamento

alliance F, EFS-FPS e Post Beijing chiedono che nelle indicazioni relative all'ordinanza si continui a specificare che i tempi di allattamento sono obbligatori e devono essere concessi in ogni caso. A detta di queste organizzazioni i 30 minuti concessi (cfr. lett. a) per le donne che lavorano fino a 4 ore corrispondono, in base all'esperienza, al tempo necessario per poter allattare un bambino in modo adeguato ed efficace. In generale, ritengono adeguate le durate previste nel progetto di revisione e sono convinte che quella proposta sia una soluzione pragmatica con costi ragionevoli per i datori di lavoro.

Secondo FSFM e Pro Familia Svizzera l'ordinanza deve precisare che il tempo dedicato all'allattamento non deve essere compensato. Sottolineano tuttavia che la nuova disposizione disciplina soltanto il minimo e si aspettano che le indicazioni della SECO siano completate in modo da evidenziare, da un lato, l'importanza dell'allattamento per la salute del bambino e, dall'altro, la possibilità di prevedere nei contratti di lavoro, nei regolamenti o nei contratti collettivi di lavoro norme che vadano al di là di questo minimo legale.

4.5 Organizzazioni di datori di lavoro

4.5.1 Osservazioni generali

Sul piano formale, hotelleriesuisse e CP sono sorpresi e senesuisse si dice sconcertata dal fatto che la questione della retribuzione possa essere disciplinata a livello di ordinanza. CP sostiene che avrebbe dovuto essere oggetto di una disposizione esplicita della legge sul lavoro, mentre per hotelleriesuisse dovrebbe continuare a essere regolamentata, come finora, dal diritto privato o, all'occorrenza, dagli interlocutori sociali. senesuisse si oppone fermamente al progetto di revisione e sottolinea che la questione dovrebbe semmai essere disciplinata all'articolo 324a CO.

In linea di principio, USI, FER e GastroSuisse riconoscono la necessità di una revisione dell'articolo 60 OLL 1 ma, come tutti gli altri rappresentanti dei datori di lavoro, ritengono che i limiti imposti siano eccessivi e che non si debba parlare di durate minime. Pur rifiutando il progetto di revisione nella forma proposta, hotelleriesuisse accoglie favorevolmente la ricerca di una regolamentazione chiara delle pause per allattamento, poiché le norme attuali hanno dato adito a numerose discussioni e non erano di fatto applicabili in pratica. USAM respinge il progetto così come presentato considerandolo nel complesso insoddisfacente e chiede di rinunciare alla modifica dell'articolo 60 capoverso 2 OLL 1. Secondo FER e USAM la disposizione proposta comporterebbe costi eccessivi per le imprese.

Pur sottolineando che attualmente le pause per allattamento sono considerate un problema minore negli ospedali, nelle cliniche e negli istituti di cura, H+ ritiene che una pausa minima retribuita potrebbe suscitare invidie e rivelarsi in fin dei conti controproducente. Bisogna chiarire come dimostrare che la lavoratrice allatta e fino a quando può beneficiare di questi tempi di allattamento. Per H+ e senesuisse la regolamentazione proposta si ripercuote in modo significativo sull'organizzazione del lavoro. Secondo senesuisse il fatto di prevedere tempi di allattamento retribuiti di una durata minima favorisce ulteriori assenze e incertezze. Da un lato, le assenze necessarie attualmente per l'allattamento aumenteranno in modo significativo e dall'altro, anche le madri non allattanti vorranno beneficiare di queste assenze retribuite senza che sia possibile per il datore di lavoro individuare gli abusi. L'organizzazione

chiede di rinunciare alla regolamentazione proposta o perlomeno di eliminare la menzione «almeno».

4.5.2 Tempi di allattamento

Secondo USI e FER in particolare, il tenore del progetto va oltre quanto raccomandato dall'Organizzazione internazionale del lavoro e quanto previsto dagli altri Paesi europei. Una pausa di almeno 30 minuti per le dipendenti occupate al massimo 4 ore al giorno è eccessiva e non risponde ad alcun bisogno fisiologico del bambino; inoltre, l'introduzione di una simile pausa avrà come conseguenza che le madri ancora allattanti non saranno più assunte per impieghi, tra l'altro molto apprezzati, che prevedono una durata del lavoro di alcune ore al giorno. Inoltre, risulta incomprensibile il motivo per cui venga fissato un limite a 7 ore (lett. c) mentre altri Paesi europei lo fissano a 8 ore; la durata del lavoro giornaliero determinante deve essere aumentata a 8 ore, come sostenuto anche da hotelleriesuisse. USI si chiede se, a scopo di semplificazione, non sia opportuno eliminare la lettera c dato che in ogni caso l'articolo 60 capoverso 1 OLL 1 prevede già la limitazione della giornata di lavoro a 9 ore per le donne incinte e le madri allattanti.

USI, FER e USAM chiedono che il progetto sia adattato in modo da prevedere una pausa di 30 minuti se la giornata di lavoro dura più 4 ore e di due volte 30 minuti se la giornata di lavoro è superiore a 8 ore. Veledes pur non essendo integralmente d'accordo con il progetto di revisione così come proposto, propone gli stessi limiti di USI, FER e USAM. CP, hotelleriesuisse e USAM chiedono che la lettera a del progetto di revisione sia eliminata. CP ritiene inoltre che occorra fissare a 30 minuti al massimo il tempo retribuito se la giornata di lavoro dura da 4 a 7 ore e a 60 minuti (o due volte 30 minuti) se la giornata di lavoro è superiore a 7 ore, mentre hotelleriesuisse chiede che il tempo di allattamento retribuito sia fissato ad almeno 60 minuti per una giornata di lavoro superiore a 4 ore e ad almeno 90 minuti per una giornata di lavoro superiore a 8 ore.

Nei casi in cui i limiti da essa proposti non fossero presi in considerazione, USI riterrebbe accettabile anche una pausa di 30 minuti se la giornata di lavoro dura più di 3 ore, di due volte 30 minuti se la giornata di lavoro dura più di 6 ore e di due volte 45 minuti se la giornata di lavoro dura più di 8 ore.

Dal canto suo, GastroSuisse auspica che la lettera c del progetto di revisione sia eliminata o eventualmente che soltanto le donne occupate a tempo pieno possano beneficiare della durata minima di 90 minuti.

4.5.3 Soppressione della distinzione tra allattamento all'interno o all'esterno dell'azienda

Secondo USI, FER e USAM la nuova disposizione deve prevedere espressamente che le pause siano retribuite unicamente se la lavoratrice allatta o tira il latte nell'azienda o in un locale vicino all'azienda. Per CP e hotelleriesuisse occorre prevedere espressamente che soltanto il tempo messo a disposizione per allattare e per tirare il latte sul luogo di lavoro sia retribuito; CP ritiene inoltre che le pause per allattamento debbano spezzare a metà il lavoro, come avviene per le altre pause previste dalla legge sul lavoro. Da parte sua, GastroSuisse chiede che nel testo dell'ordinanza venga precisato che l'allattamento all'esterno dell'azienda sia preso in considerazione come tempo di lavoro retribuito unicamente a titolo eccezionale. Secondo Veledes e USAM nella nuova regolamentazione va precisato che il datore di lavoro non deve sostenere spese supplementari per l'infrastruttura destinata all'allattamento nell'azienda.

4.6 Altri pareri

Migros respinge decisamente il progetto di revisione ritenendo che si spinga troppo oltre. La pratica ha dimostrato che 60 minuti al giorno sono sufficienti per l'allattamento. La regolamentazione proposta può avere effetti controproducenti per le donne in età fertile, la cui attrattiva sul mercato del lavoro rischia di diminuire.

L'UDC respinge il progetto in quanto la revisione proposta si contrappone diametralmente a una politica economica liberale con un partenariato sociale ben funzionante. Simili leggi possono addirittura essere controproducenti in quanto in tal modo le aziende sono incentivate dallo Stato a non assumere donne in età fertile. L'onere causato dalla revisione non è sostenibile in particolare per le piccole e medie imprese.

5 Allegato

5.1 Elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva

Autorità cantonali	
Regierungsrat des Kantons Aargau	AG
Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden	AI
Departement Volks- und Landwirtschaft des Kantons Appenzell Ausserrhoden	AR
Regierungsrat des Kantons Bern	BE
Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft	BL
Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt	BS
Conseil d'Etat du Canton de Fribourg	FR
Conseil d'Etat du Canton de Genève	GE
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus	GL
Regierung des Kantons Graubünden	GR
Gouvernement du Canton du Jura	JU
Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern	LU
Conseil d'Etat du Canton de Neuchâtel	NE
Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden	NW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden	OW
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen	SH
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons St. Gallen	SG
Regierungsrat des Kantons Solothurn	SO
Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schwyz	SZ
Departement für Inneres und Volkswirtschaft des Kantons Thurgau	TG
Consiglio di Stato del Cantone Ticino	TI
Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri	UR
Département de l'économie et du sport du Canton de Vaud	VD
Département de la santé, des affaires sociales et de la culture du Canton du Valais	VS
Regierungsrat des Kantons Zug	ZG
Regierungsrat des Kantons Zürich	ZH

Associazioni intercantionali	
Associazione degli uffici svizzeri del lavoro e Associazione Intercantonale per la Protezione dei Lavoratori	AUSL e AIPL
Partiti	
Unione Democratica di Centro	UDC
Organizzazioni attive nel settore della salute e dell'igiene sul lavoro	
Associazione Svizzera Dietiste-i diplomate-i SSS/SUP	SVDE-ASDD
Associazione dei medici di famiglia e dell'infanzia Svizzera	Medici di famiglia Svizzera
Associazione svizzera consulenti per l'allattamento	ASCA
Associazione svizzera delle infermiere puericultrici	SVM-ASISP
Federazione dei medici svizzeri	FMH
Federazione svizzera delle levatrici	FSL
Fondazione svizzera per la Promozione dell'allattamento al seno	FSPA
Promozione Salute Svizzera	Promozione Salute Svizzera
NGO-Allianz Ernährung, Bewegung und Körpergewicht	NGO Allianz
Salute pubblica Svizzera	Salute pubblica Svizzera
Società svizzera di pediatria	SSP-SGP
suissepro	suissepro
SUVA	SUVA
Organizzazioni di lavoratori	
Employés Suisse	Employés Suisse
Società svizzera degli impiegati del commercio	SIC Svizzera
syna	syna
Travail.Suisse	Travail.Suisse
Unione sindacale svizzera	USS
Unione svizzera delle donne contadine e rurali	USDCR
Organizzazioni di datori di lavoro	
Associazione svizzera di dettaglianti in alimentari	Veledes
Associazione delle istituzioni svizzere private di cura per anziani	senesuisse
Centre Patronal	CP
Fédération des Entreprises Romandes	FER

GastroSuisse	GastroSuisse
hotelleriesuisse	hotelleriesuisse
Gli ospedali svizzeri	H+
Unione svizzera degli imprenditori	USI
Unione svizzera delle arti e mestieri	USAM
Aziende	
CSS Assicurazione	CSS Assicurazione
Migros	Migros
Altre associazioni e organizzazioni	
Alleanza delle società femminili svizzere	alliance F
Associazione svizzera per i diritti della donna	svf-adf-
Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini	CSP
Federazione svizzera delle famiglie monoparentali	FSFM
Donne protestanti in Svizzera	EFS-FPS
Coordinazione Post Beijing delle ONG svizzere	Post Beijing
Associazione dirigente delle organizzazioni di famiglie in Svizzera	Pro Familia Svizzera