



AGENDA GENERALE di una gravidanza da gestire sul posto di lavoro

Lanciato nel 2011, il sito www.mamagenda.ch è stato completamente ridisegnato. L'obiettivo era di semplificarlo. Le informazioni a cui gli utenti accedevano creando un account personale sono ora riassunte in questa unica pagina.

mamagenda.ch aiuta tutti, impiegati, datori di lavoro, futuri padri e secondi genitori, a porsi le domande giuste al momento giusto. L'agenda generale di mamagenda.ch fornisce informazioni sul corso attuale di una gravidanza, e suggerisce le date delle riunioni e i loro temi di discussione in momenti particolari. Guida i datori di lavoro e i futuri genitori attraverso le disposizioni legali e i regolamenti relativi al periodo prima e dopo la nascita. L'uso è gratuito, ma qualsiasi contributo è benvenuto (per l'aggiornamento).

Piano

- A. [Disposizioni legali generali per la protezione della salute](#)
- B. [Un incontro al momento opportuno](#): pianificazione dei 9 incontri con argomenti di discussione
 - Durante la gravidanza a: 3 colloqui + 1 colloquio HR - responsabile gerarchico
 - [Dopo la nascita](#) : 2 riunioni telefoniche + 1 incontro
 - [Dopo il ritorno al lavoro](#) : 2 incontri
- C. [Pietre miliari](#) di una gravidanza al lavoro (e disposizioni legali su di un limite temporale)
 - Durante la gravidanza
 - [Dopo il parto](#)
 - Alla ripresa del lavoro

A. Le disposizioni legali

Le donne incinte beneficiano di misure speciali sul posto di lavoro per proteggere la loro salute e quella del nascituro. In teoria, queste misure si applicano dal primo giorno di gravidanza. In pratica, il datore di lavoro deve essere messo al corrente di una gravidanza in corso per poter esercitare il suo dovere di cura nei confronti della sua dipendente.

Lavoro (LL 35a, cpv. 1)

Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso

Tempo di lavoro (OLL 1 60, cpv. 1)

9 ore al massimo (senza straordinari)

Assenze (art. 35a cpv. 2 LL)

Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso.

Lavori gravosi (OLL1 64, cpv. 1)

Le donne incinte e le madri allattanti sono esentate, su loro domanda, da lavori che sono gravosi per loro.

Lavori pericolosi (OLL 1 62)

Non sono ammessi. Le donne incinte non possono portare carichi pesanti, per esempio sul posto di lavoro. Fonti di pericolo sul lavoro sono urti, scosse, freddo, calore, umidità, rumore, radiazioni o sostanze tossiche.

Lavoro a squadre (Ordinanza sulla protezione della maternità 14)

La regolare rotazione all'indietro dei turni (notte, sera, mattina) o più di tre notti consecutive di lavoro sono proibite per le donne incinte.

Lavoro a cottimo e lavoro cadenzato (Ordinanza sulla protezione della maternità 15)

Non autorizzati se il ritmo di lavoro è dettato da una macchina o da un'installazione tecnica e non può essere regolato dalla lavoratrice stessa.



Altre disposizioni legali che si verificano durante la gravidanza sono notate in grassetto e precedute dal segno § .

Vedi « [Orari e condizioni di lavoro](#) » nel Manuale **Infomaternità.ch**.

B. Un incontro al momento opportuno

mamagenda.ch propone 3 colloqui durante la gravidanza tra la lavoratrice e il suo superiore gerarchico, e 1 colloquio tra il responsabile delle risorse umane e il superiore diretto della lavoratrice incinta.

Durante la maternità, **mamagenda.ch** propone 2 colloqui telefonici e 1 colloquio faccia a faccia.

Dopo il ritorno al lavoro, sono da prevedere 2 colloqui.

DURANTE LA GRAVIDANZA

Colloquio 1 - da programmare fino alla 18a settimana di gravidanza

Questo colloquio è l'opportunità per l'impiegata di annunciare ufficialmente la sua gravidanza. I seguenti argomenti dovrebbero essere discussi:

- Congratulazioni: aspettare un bambino è una buona notizia;
- invito a un 2° colloquio, (2 settimane dopo) annuncio di un 3° sul finire della gravidanza;
- presentazione e discussione sull'uso del sito **mamagenda.ch**. In particolare, bisogna assicurarsi che il dipendente abbia accesso a Internet da casa. Se questo non è il caso, potete stampare i moduli che la riguardano e darglieli;
- stato di salute della dipendente;
- informazioni sui benefici dell'azienda per i (futuri) genitori. Questo è il momento ideale per valorizzare la vostra politica del personale: i regolamenti interni sul congedo di maternità; il livello di stipendio previsto durante il congedo di maternità;

l'obbligo di iniziare il congedo di maternità prima del parto (il congedo di maternità federale di 14 settimane non è previsto per questo); le strutture per le donne incinte; le soluzioni interne di assistenza ai bambini; qualsiasi altra assistenza ai genitori, ecc;

- invito a riflettere sugli argomenti da discutere nel secondo colloquio:
 - ⇒ posto di lavoro attuale
 - ⇒ flusso di informazioni
 - ⇒ allattamento
- il desiderio della dipendente di essere accompagnata ai colloqui successivi (da un collega se la lingua è un problema, dal partner)..

Colloquio 2 - da programmare 2 settimane dopo la prima fino alla 19a settimana di gravidanza

La seconda intervista permette di discutere questioni specifiche dell'organizzazione del lavoro:

- fare il punto sulla situazione attuale della postazione di lavoro (lavoro alla catena di montaggio, vincoli fisici, responsabilità delle persone, straordinari attuali, ecc.);
- menzionare l'esistenza del "Passaporto materno" che contiene importanti informazioni mediche. Suggestisci di averne uno compilato dal medico curante e di portarlo sempre con se';
- organizzare il flusso di informazioni (chi informa chi internamente, nei team, ecc.) durante la gravidanza;
- formulare le aspettative del datore di lavoro nei confronti della lavoratrice incinta;
- ridurre le ore di lavoro durante la gravidanza;
- allattamento al lavoro: diritti, strutture disponibili, informazioni e rinvio alla consulenza sull'allattamento al seno;
- se non è stato possibile farlo al primo colloquio, informare sui servizi e le prestazioni dell'azienda per i (futuri) genitori
- programmare il 3° colloquio (32a settimana di



gravidanza) e riflettere sui seguenti temi:

- ⇒ informazioni durante il congedo
- ⇒ suddivisioni del lavoro durante il congedo
- ⇒ durata prevista del congedo
- ⇒ ritorno al lavoro (desideri)

Intervista 3 HR / responsabile gerarchico - da programmare tra l'intervista 1 e 2 con la dipendente

Se la tua azienda ha un dipartimento delle risorse umane, un colloquio è indicato tra il 1° e il 2° colloquio per il supporto interno. La collaboratrice normalmente non partecipa a questo colloquio.

Questa intervista vi permetterà di chiarire in particolare i seguenti punti:

- revisione delle disposizioni legali per la protezione della maternità e delle donne che allattano;
- possibili modelli di organizzazione del lavoro;
- la conclusione di un accordo di rimpatrio (vedi Factsheet n. 15 - Accordo di rientro)
- congedi pagati e non pagati
- l'organizzazione del lavoro durante le assenze di lunga durata

Colloquio 4 - da fissare circa 8 settimane prima della data prevista per il parto

Il terzo colloquio con l'impiegato permette di chiarire diversi punti importanti:

- condizione di salute, necessità di ridurre le ore di lavoro durante la gravidanza;
- organizzazione del flusso di informazioni (chi informa chi internamente, nei team, ecc.) durante il congedo di maternità;
- pianificazione dell'assenza (suddivisione e distribuzione dei compiti);
- prolungamento del congedo di maternità per ferie, congedi non pagati, ecc;
- ritorno al lavoro: i desideri di entrambe le parti;
- varianti di organizzazione del lavoro disponibili;
- accordo per il ritorno: da concludere prima del parto

DOPO LA NASCITA

Colloquio 5 - per telefono, una settimana dopo la nascita

Una telefonata nella seconda settimana dopo il parto è gradita per chiedere notizie.

Colloquio 6 - per telefono, 4 settimane prima del ritorno al lavoro

Dovreste chiamare la vostra collaboratrice per :

- avere sue notizie
- per organizzare un colloquio personale 2 settimane prima di riprendere il lavoro;
- offrire di venire sul posto con il bambino per vedere come funzionerà in pratica l'allattamento (visitare i locali, vedere dov'è il frigorifero, ecc.)

Se non l'avete ancora fatto, è importante conoscere le disposizioni legali che proteggono la salute delle donne che hanno partorito e stanno allattando. La maggior parte delle disposizioni per la protezione delle donne incinte si applica anche alle donne che allattano.

Colloquio 7 - da programmare 2 settimane prima del rientro

Questa intervista serve per riprendere il contatto. I seguenti punti dovrebbero essere discussi:

- stato di salute della dipendente, esigenze speciali;
- lo stato di salute del neonato;
- conferma della data di ritorno;
- conferma del metodo di allattamento scelto;
- indicazioni delle persone di riferimento nell'azienda (infermiere, medico, assistente sociale, ecc.);



- eventualmente proporre un bilancio delle competenze;
- eventualmente offrire una breve formazione per aiutare la ripresa al ritmo di lavoro;
- annunciare un colloquio di bilancio personale dopo 1 mese dalla ripresa e un colloquio situazionale dopo 2 mesi dalla ripresa.

DOPO IL RIENTRO AL LAVORO

Colloquio 8 - da programmare circa 4 settimane dopo

Questo primo colloquio dopo il ritorno è un bilancio personale che servirà a trattare i seguenti argomenti:

- organizzazione;
- difficoltà e tensioni personali;
- tempo di lavoro;
- eventuale allattamento;

Colloquio 9 - da programmare circa 8 settimane dopo

Il colloquio situazionale sarà usato per affrontare i seguenti temi:

- lavoro all'interno del team;
- tensioni e difficoltà

C. Pietre miliari di una gravidanza al lavoro

Ogni gravidanza e ogni lavoratore è unico. Le seguenti informazioni sono fornite come guida.

DURANTE LA GRAVIDANZA

Dalla settimana 16 alla settimana 18

La lavoratrice incinta comincia a sentire **dolore** su entrambi i lati del basso ventre, al

L'utero sta crescendo e i legamenti e i muscoli si rilassano. Le misure di protezione della salute per i lavori faticosi e pericolosi (carichi, posture, urti, ecc.) devono essere consultate.

La lavoratrice ha bisogno di **urinare** più frequentemente. Attenzione, alla futura mamma non si consiglia di bere meno!

A partire dalla 18a settimana, la gravidanza comincia a manifestarsi. Alcuni **vestiti** diventano aderenti e devono essere cambiati con altri più larghi. Se la tua azienda fornisce **abiti da lavoro** (uniformi, camici, ecc.), dovresti offrire abiti nuovi e adatti. Nel caso di un forfait per abiti speciali (ad esempio, per rispecchiare un "look" da lavoro), un gesto extra da parte del datore di lavoro è apprezzato.

Dalla settimana 19 alla settimana 22

Il bambino si **muove** e la futura madre comincia a sentirlo. Questo può essere sorprendente. Fate attenzione. Una parola gentile, magari in maniera separata, sarà benvenuto. La lavoratrice sente meno **nausea**, ed ha meno episodi di vomito. Alcune donne sentono tuttavia ancora il disagio iniziale per alcune settimane. Un po' di comprensione da parte del datore di lavoro è apprezzata.

§ La legge richiede che le lavoratrici incinte che svolgono il loro lavoro principalmente in piedi non possano farlo per più di 4 ore al giorno, dal 6° mese di gravidanza.

Vedere « [Protezione della salute sul posto di lavoro](#) » nel Manuale **Infomaternità.ch**.

Dalla settimana 24 alla settimana 27

La futura mamma comincia a sentirsi **stanca** più spesso a causa del peso del bambino sulla schiena, le vertebre e le gambe. Ha bisogno di potersi riposare, sedersi, sdraiarsi, appoggiare le gambe.

Non esitate a invitare la lavoratrice incinta a riposare, perché alcune donne ignorano la loro fatica, pensando di fare la cosa giusta. A medio termine, questo atteggiamento può portarle a doversi assentare dal lavoro a causa dell'esaurimento precoce.



Si prega di fare riferimento ai requisiti legali sui luoghi di riposo da fornire.

§ Se il bambino della vostra dipendente è nato prematuramente, ha diritto al congedo di maternità dopo 23 settimane complete.

§ La legge richiede che le lavoratrici incinte che svolgono la loro attività principalmente in piedi, non possono farlo per più di 4 ore al giorno, questo dal 6° mese di gravidanza. (OLL 1 61, cpv 2)

Si veda « [Orari e condizioni di lavoro](#) » nel Manuale **Infomaternità.ch**.

Dalla settimana 31 alla settimana 37

Viaggi d'affari in aereo: per le dipendenti che viaggiano, le compagnie aeree hanno ciascuna delle restrizioni di viaggio per le donne incinte, dalla 34-36esima settimana. Si consiglia di informarsi prima di pianificare un viaggio aereo (spesso è richiesto un certificato medico).

§ Non è permesso il lavoro notturno tra le 20 e le 6 del mattino durante le 8 settimane prima della data prevista per il parto. Se non si può offrire un lavoro equivalente, la futura madre ha il diritto di rimanere a casa e riceve l'80% del suo salario. (LL 35a cpv. 4)

Intorno alla 35a settimana, la futura mamma comincia a sentirsi **stanca** più spesso a causa del peso del bambino sulla schiena, le vertebre e le gambe. Deve essere in grado di sedersi, sdraiarsi e appoggiare le gambe. Non esitate a invitare la lavoratrice incinta a riposare. Si prega di vedere i requisiti legali sui luoghi di riposo da fornire.

Alla fine della 36a settimana, il bambino della vostra dipendente può nascere senza pericolo. Questo è certamente un sollievo, ed è sicuramente una tappa fondamentale della gravidanza.

È utile sapere **dove la lavoratrice partorirà**, in modo da poter organizzare l'invio di un biglietto di congratulazioni quando sarà il momento.

DOPO IL PARTO

1a settimana

La tua collaboratrice ha partorito! Una telefonata per congratularsi con lei e sapere se sta bene è appropriata. I fiori sono più apprezzati quando si torna a casa. Potete organizzare la firma di un biglietto collettivo, eventualmente un regalo comune.

Alla dipendente è formalmente vietato lavorare per 8 settimane. Tuttavia, è possibile organizzarsi per mantenere il contatto.

§ Tutte le donne lavoratrici in Svizzera che partoriscono hanno diritto a un congedo di maternità pagato di almeno 14 settimane dopo il parto. Il diritto alle prestazioni inizia il giorno della nascita e termina il 98° giorno (cioè dopo 14 settimane).

Vedere « [Diritto al congedo maternità](#) », « [Diritto all'indennità](#) » et « [Indennità di maternità](#) » nel Manuale **Infomaternità.ch**.

§ La madre non può lavorare per 8 settimane dopo il parto. Se ritorna al lavoro dopo questo divieto, perde il diritto all'indennità di maternità (LL 35 a cpv. 3; LIPG 16d).

2a settimana

Se l'avete pianificato, l'invio di un mazzo di fiori a casa della vostra collaboratrice sarà molto apprezzato.

3a settimana

La lettera di congratulazioni deve essere inviata alla collega. Lo scopo della lettera è quello di informarla sulla data della fine del suo congedo di maternità, il suo saldo delle ferie e il suo saldo degli straordinari (prima della gravidanza). La lettera standard contiene anche informazioni sulle prestazioni di maternità e sui documenti di cui potreste aver bisogno.



9a settimana

Dopo il divieto totale di lavoro, la donna che ha partorito può tornare al lavoro, se lo desidera.

Spetta a lei decidere se allattare o meno, e se continuare o meno ad allattare il suo bambino dopo il suo rientro al lavoro. Durante il primo anno di vita del bambino, la legge stabilisce che le madri hanno il diritto di allattare il loro bambino sul posto di lavoro. Tutto il tempo necessario per farlo deve essere concesso dal datore di lavoro durante il primo anno di vita del bambino.

§ Dal 1° giugno 2014, il tempo che una donna passa ad allattare al lavoro è pagato secondo una scala che varia a seconda del numero di ore lavorate al giorno:

- **Almeno 30 minuti al giorno per chi lavora fino a 4 ore al giorno**
- **Almeno 60 minuti al giorno per chi lavora più di 4 ore al giorno**
- **Almeno 90 minuti al giorno per chi lavora più di 7 ore al giorno.**

La legge prevede che il tempo di tiraggio del latte sia equivalente al tempo di allattamento. (OLL1 60, cpv 2).

La durata di queste disposizioni è di un anno dalla data del parto.

12a settimana

Dopo due telefonate durante il congedo di maternità, incontrerete la vostra dipendente due settimane prima del suo ritorno al lavoro (vedere [colloquio 7, page 3](#)).

Le disposizioni legali per la protezione della salute delle madri che allattano devono essere rispettate, in particolare le seguenti:

- il consenso al lavoro della lavoratrice è richiesto se sta allattando (per tutta la durata dell'allattamento, cioè fino a un anno);
- le madri che allattano sono esentate dai lavori gravosi, su loro richiesta;
- non più di 9 ore di lavoro al giorno (o come concordato contrattualmente ma non più di 9 ore/giorno), niente straordinari;
- i lavori pericolosi sono proibiti (per la durata dell'allattamento);
- il lavoro a squadre è proibito (per la durata dell'allattamento);
- nessun lavoro a catena o cottimo (per tutta la durata dell'allattamento);
- l'orario notturno può essere modificato su richiesta (durata dell'allattamento, fino a 1 anno);
- la donna che ha partorito è protetta contro il licenziamento per 16 settimane dopo il parto: ciò significa che la donna può prolungare il congedo di maternità ufficiale di 14 settimane di 2 settimane se lo desidera;
- La protezione contro il licenziamento discriminatorio o ritorsivo è fornita dalla Legge sulla parità.

IL RIENTRO AL LAVORO

Settimana 1

La tua collaboratrice ricomincia a lavorare. Organizzando con cura il primo giorno, la fai sentire benvenuta e attesa:

- Un biglietto comune, dei fiori o un'attenzione speciale segneranno il suo ritorno;
- si dovrebbe pianificare un breve colloquio durante la prima mattina.

Settimana 2

Se la vostra dipendente sta ancora allattando, le disposizioni legali per la protezione della salute delle donne che allattano devono essere rispettate.

Vedere « [Allattamento - protezione particolare](#) », « [Ridotta abilità al lavoro](#) » e « [Orari e condizioni di lavoro](#) » nel Manuale **Infomaternità.ch**.