

Gravidanza e maternità

Il presente promemoria comprende le informazioni più importanti in merito a «Gravidanza e maternità». Spiega a cosa prestare attenzione e come procedere a norma di legge, quando una persona in formazione è incinta.



Se una persona in formazione rimane incinta o partorisce durante la formazione professionale di base, essa gode di una protezione legale particolare. In qualità di formatrice o formatore, lei ha la responsabilità di garantire tale protezione. I seguenti punti sono di particolare importanza:

- La gravidanza non è un motivo per abbandonare la formazione professionale di base. Con l'aiuto della famiglia o un aiuto extrafamiliare la donna potrà comunque concludere la formazione con successo.
- La gravidanza, da sola, non è un motivo per sciogliere il contratto di tirocinio. Per poter garantire una formazione adeguata, è necessario mettere al primo posto il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e di valutazione.
- Le formatrici, i formatori e i datori di lavoro sono tenuti a rispettare la salute della donna incinta, della madre e del bambino (brevi pause, lavori leggeri, ecc.).
- La persona in formazione incinta o che allatta ha il diritto a un lavoro diurno anziché serale e notturno.
- Le deve venire concesso il tempo necessario per allattare.
- In caso di impedimento al lavoro il pagamento dello stipendio avviene come in caso di malattia.
- La persona in formazione ha diritto a 14 settimane di congedo maternità (secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno LIPG).
- I lavori pericolosi o pesanti possono essere eseguiti soltanto se sono state definite delle misure di protezione da una persona competente in materia.

.....

Situazione giuridica

Diverse leggi proteggono la persona in formazione nel corso della gravidanza, ma anche durante il periodo del parto, di puerperio e di allattamento.

La Legge sul lavoro e le relative ordinanze esecutive (art. 35 sgg. LL)

Questa legge protegge la salute delle donne incinte, dei bambini (anche di quelli non ancora nati), delle puerpere e delle madri allattanti e ne stabilisce le condizioni per il lavoro. Tuttavia questa legge non vale per tutti i tipi di azienda e quindi neanche per tutte le lavoratrici. Le aziende escluse sono citate nella Legge sul lavoro agli artt. 1-4.

Per sapere con certezza cosa vale per la sua azienda si informi presso l'ufficio d'ispettorato cantonale. **Le normative della Legge sul lavoro sono obbligatorie e vengono controllate e fatte rispettare dagli uffici d'ispettorato del lavoro cantonali e federali.** Qualora l'azienda non rispetti le disposizioni di diritto del lavoro, le persone in formazione, le lavoratrici e i lavoratori possono sporgere denuncia.

Codice delle obbligazioni (art. 344 sgg. CO)

Questa legge protegge le donne incinte e puerpere soprattutto dal punto di vista economico (versamento del salario), nonché in caso di licenziamento. Si applica a tutti i contratti di lavoro di diritto privato, compreso il contratto di tirocinio. Le lavoratrici dei servizi pubblici generalmente non sono protette dal Codice delle Obbligazioni (CO), ma da leggi speciali. Controversie sull'applicazione della legge vanno risolte dal tribunale civile o del lavoro.

Legge sulle indennità per la perdita di guadagno e le relative ordinanze esecutive (art. 16b sgg. LIPG e art. 23 sgg. OIPG)

Le donne che esercitano una professione hanno diritto a indennità di maternità (gravidanza, parto e convalescenza) per 14 settimane.

Ha diritto all'indennità di maternità di 14 settimane chi nei nove mesi precedenti al parto è stata assicurata obbligatoriamente presso l'AVS e, in quel periodo, ha lavorato per almeno cinque mesi.

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Questa legge prevede il divieto di discriminazione contro le donne, in particolare se vi è una gravidanza in corso, prossima o già avvenuta.

.....

Cosa fare nei casi concreti in qualità di formatore o formatrice?

Accompagnare la persona in formazione

Accompagni la persona in formazione e dimostri **comprensione** per la sua situazione. Diventare madre cambierà la sua vita. Dimostri pazienza e comprensione di fronte ad eventuali paure. **Le comunichi chiaramente che può rivolgersi a lei in qualsiasi momento.** Nel caso in cui, a causa della gravidanza, l'esito positivo della formazione non è più sicuro, si informi presso l'ufficio cantonale della formazione professionale su come procedere.

Applicare la protezione legale

Il suo compito più importante, in quanto formatrice o formatore, è quello di **proteggere la persona in formazione ai sensi della legge** e in base allo svolgimento della gravidanza e del periodo di puerperio. La gravidanza, il parto e il periodo di puerperio possono avere decorsi molto individuali. Molte domande sorgono quindi solo nelle situazioni concrete.

Durante la gravidanza

La donna incinta è più sensibile alle fatiche e ai danni legati alle condizioni di lavoro.

I lavori pericolosi (in contatto con raggi X, sostanze chimiche o fattori biologici, ecc.), senza l'applicazione di misure di protezione definite da una persona competente in materia sono vietati quanto quelli gravosi (carichi pesanti, tempi di lavoro inadeguati, ecc.) (art. 35 cpv.1 LL, art. 62 OLL 1, Ordinanza sulla protezione della maternità).

Nelle attività che si svolgono soprattutto in piedi, le donne incinte hanno diritto a periodi di riposo prolungati e pause più lunghe o più frequenti (art. 61 OLL 1).

Fino al settimo mese, le donne incinte occupate tra le ore 20 e le ore 6, possono richiedere di essere impiegate per un lavoro equivalente ma diurno (art. 35b cpv. 1 LL). Nelle otto settimane che precedono il parto le persone in formazione incinte non possono più essere occupate tra le ore 20 e le ore 6 (art. 35a cpv. 4 LL).

Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL). Tuttavia, in assenza di un certificato medico, il pagamento del salario non è garantito.

Dopo il parto

Anche dopo il parto la donna è più sensibile alle fatiche e ai danni legati alle condizioni di lavoro.

Dopo il parto la donna in formazione ha diritto a un congedo maternità di almeno 14 settimane (art. 329f CO).

Le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto (art. 35a cpv. 3 LL). Dopo la scadenza del divieto di lavorare possono essere occupate solo con il loro consenso.

Le giovani donne che, nei primi mesi dopo il parto non hanno ripreso appieno la propria capacità lavorativa, possono farlo attestare da un certificato medico. In questo caso non possono essere impiegate in lavori che superano detta capacità (art. 64 cpv. 2 OLL 1).

Fino alla sedicesima settimana dopo il parto, le giovani madri hanno il diritto di rifiutare il lavoro serale o notturno (art. 35b LL).

Durante il periodo di allattamento

La donna che allatta non può svolgere attività pericolose o gravose, senza che vengano applicate misure di protezione definite da una persona competente in materia (art. 35 cpv. 2 LL, Ordinanza sulla protezione della maternità).

Alle madri deve essere concesso il tempo necessario per l'allattamento (art. 35a cpv. 2 LL). Durante il primo anno di vita del bambino vale quanto segue: alle madri che allattano e lavorano fino a 4 ore al giorno, devono essere concessi 30 minuti di tempo per allattare. Per percentuali lavorative più elevate il tempo concesso per l'allattamento aumenta: per una giornata lavorativa di un massimo di 7 ore devono essere concessi 60 minuti e per una giornata lavorativa superiore alle 7 ore devono essere concessi 90 minuti (art. 61 cpv. 2 OLL). I tempi per l'allattamento possono essere presi in una volta sola o distribuiti sull'arco della giornata. Se il bambino necessita di tempi di allattamento prolungati, la madre può assentarsi dal lavoro anche per dei tempi più lunghi (si veda anche l'art. 35a LL).

Malattia del figlio

Se un bambino si ammala, il datore di lavoro è tenuto a concedere ai genitori, che presentano un certificato medico, fino a tre giorni di congedo per ogni caso di malattia, affinché possano prendersi cura del bambino. Questo lasso di tempo è considerato impedimento al lavoro per malattia; lo stipendio deve continuare ad essere corrisposto, a meno che il diritto non sia già stato esaurito. Possono far valere questo diritto sia la madre che il padre. La durata dell'obbligo di continuare a pagare il salario è regolata dall'art. 324a CO. Può variare a seconda degli anni di servizio e dall'assicurazione del datore di lavoro.

Scioglimento del contratto di tirocinio

È necessario fare il possibile affinché la formazione professionale di base possa essere conclusa con successo. Sebbene la gravidanza non costituisca di per sé un motivo di scioglimento del contratto di tirocinio, esso può essere sciolto in casi eccezionali, soprattutto gli obiettivi di apprendimento e di valutazione non possono essere raggiunti nei tempi previsti. Di norma, lo scioglimento dovrebbe avvenire tramite un accordo consensuale tra la persona in formazione e l'azienda e l'ufficio cantonale della formazione professionale.

Divieto di discriminazione

È vietato discriminare (salario, licenziamento, non assunzione, ecc.) donne incinte, puerpere o madri (che allattano) (art. 3 cpv. 1, art. 5, 6 e 8 LPar).

Conseguenze dello scioglimento del contratto di tirocinio

Se una persona in formazione incinta si licenzia, essa non avrà il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione. Hanno diritto a tali prestazioni solo le persone che possono essere collocate.

Il diritto può essere rivendicato, se la persona in formazione è in grado di attestare un periodo di contribuzione di 12 mesi negli ultimi due anni (ovvero se ha lavorato 12 mesi) o se negli ultimi 12 mesi non ha svolto alcuna attività lucrativa perché esonerata dall'adempimento del periodo di contribuzione. Se la persona in formazione è in malattia a causa della gravidanza, il diritto alle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione si concluderà dopo 30 giorni.

Dopo 30 giorni il diritto all'indennità giornaliera continuerà a persistere solo se la persona in formazione sarà in grado di essere occupata. In caso possa essere occupata tra il 50 e il 75%, sarà versata la metà dell'indennità giornaliera, se l'occupazione supererà il 75% le sarà versata l'intera indennità giornaliera.

Dopo il parto l'indennità giornaliera della cassa disoccupazione è sostituita dall'indennità di maternità. L'indennità di maternità viene versata anche in caso di malattia. Le donne disoccupate sono tenute a rivendicare loro stesse i diritti presso la cassa di compensazione.

L'equità premia sempre

Se un'azienda formatrice aiuta la ragazza che rimane incinta o partorisce durante la formazione professionale di base, l'immagine dell'azienda migliora sia tra i collaboratori, sia al di fuori dell'azienda. Vale la pena trattare in modo equo le donne incinte e le madri, e sostenerle nel percorso verso un titolo professionale. Per la giovane donna è molto importante poter concludere la formazione professionale di base nonostante la gravidanza e la maternità, dato che la formazione le offre buone opportunità nel futuro lavorativo.



Basi legali

Artt. 324a cpv. 3, 329f, 336c cpv. 1 lett. c CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero - Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

Artt. 35, 35b LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

Artt. 60-65 OLL 1, (Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro, RS 822.111)

Ordinanza sulla protezione della maternità, (del 20 marzo 2001, RS 822.111.52)

Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base, RS 822.115.4

Art. 16b sgg. LIPG, Legge sulle indennità per la perdita di guadagno (Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità, RS 841.1)

Art. 23 sgg. OIPG, (Ordinanza del 24 novembre 2004 sulle indennità di perdita di guadagno, RS 834.11)

Artt. 3 cpv. 1, 5, 6 e 8 LPar, Legge sulla parità dei sessi (Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi tra uomini e donne, RS 151.1)

(Con il numero RS le leggi possono essere consultate su: → fedlex.admin.ch)

Link importanti

→ formazioneprof.ch/indirizzi

Elenco degli uffici cantonali della formazione professionale. Punto di riferimento per le prime informazioni e gli indirizzi di servizi specialistici.

→ formazioneprof.ch/lessico

La terminologia della formazione professionale descritta in brevi testi informativi.

→ ufas.admin.ch

Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Informazioni aggiornate sul tema delle indennità di perdita di guadagno e sul congedo di maternità retribuito.

→ equality.ch

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP. Accesso agli uffici cantonali o locali per le pari opportunità, che offrono informazioni e, in alcuni casi, consulenza.

→ [diritti-degli-apprendisti.ch](https://www.diritti-degli-apprendisti.ch)

Commissione della gioventù dell'Unione sindacale svizzera.

→ [iva-ch.ch](https://www.iva-ch.ch)

Informazioni aggiornate sulla Legge sul lavoro.

→ [as-cpe.ch](https://www.as-cpe.ch)

Association suisse des consultations parents-enfants.

Di regola, le informazioni vengono fornite soltanto ai membri dell'associazione.



Link importanti

→ [seco.admin.ch](https://www.seco.admin.ch)

Per ulteriori approfondimenti: opuscolo Protezione della maternità - Informazioni per le dipendenti in gravidanza, nel post-parto e in allattamento

Elaborato in base all'opuscolo: Protezione della maternità - Informazioni per le dipendenti in gravidanza, nel post-parto e in allattamento (SECO) → [seco.admin.ch](https://www.seco.admin.ch)

Edizione, aprile 2025

Questo e altri promemoria si trovano su:

→ [formazioneprof.ch/promemoria](https://www.formazioneprof.ch/promemoria)

© CSFO Berna

È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.