



Allattare al lavoro - Informazioni per il datore di lavoro

Per poter conciliare famiglia e professione è richiesta una comprensione reciproca tra datore di lavoro e lavoratrice. L'allattamento o l'estrazione del latte materno riesce meglio quando sul posto di lavoro la maternità è accettata completamente ed esiste un'infrastruttura adeguata.

Pediatria Svizzera (SGP) sostiene la raccomandazione dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) secondo cui l'obiettivo desiderato è l'allattamento esclusivo al seno nei primi sei mesi di vita del bambino. In seguito continuare ad allattare introducendo parallelamente alimenti supplementari è consigliato finché madre e bambino lo desiderano.

L'allattamento ha numerosi vantaggi sulla salute della madre e del bambino. **I neonati allattati si ammalano meno frequentemente, comportando meno assenze dei genitori dal posto di lavoro.** È stato mostrato chiaramente che

- il rischio di infezioni delle vie respiratorie nei bambini che non hanno ancora compiuto un anno è ridotto di oltre il 70% grazie all'allattamento;
- i bambini allattati si ammalano meno di otite media e gastroenterite e successivamente con molta probabilità saranno meno affetti da sovrappeso e diabete mellito di tipo 2;
- il rischio di tumore al seno dell'utero si riduce e la madre può tornare più rapidamente al suo peso forma.

In Svizzera il diritto del lavoro contempla diverse prescrizioni riguardanti l'allattamento o l'estrazione del latte:

- **il tempo per allattare o estrarre il latte all'interno e all'esterno dell'azienda viene considerato come tempo di lavoro pagato nel primo anno di vita del bambino (art. 60, OLL 1):**
 - almeno 30 minuti fino a 4 ore di lavoro
 - almeno 60 minuti a partire da 4 ore di lavoro
 - almeno 90 minuti a partire da 7 ore di lavoro;

Questo tempo può essere percepito in un periodo unico oppure ripartito in base alle esigenze fisiologiche del bambino. Tali disposizioni indicano le durate minime, considerate come tempo di lavoro pagato. Se per motivi fisiologici al bambino occorrono tempi di allattamento più lunghi, la madre che allatta può assentarsi dal lavoro anche più a lungo (*si veda anche l'articolo 35a LL*). Salvo diverso accordo tra il datore di lavoro e la collaboratrice interessata, il tempo necessario che eccede il minimo stabilito viene conteggiato come tempo di lavoro non retribuito. Tale accordo può anche prevedere una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero. (*Estratto dalle linee guida SECO sull'ordinanza 1*)

- **Il tempo necessario non deve essere né compensato né recuperato, non deve neppure essere dedotto da altri periodi di riposo come ad esempio i giorni di vacanza (art. 35a, cpv. 2 LL).**
- **L'azienda deve mettere a disposizione un locale di riposo adeguato con sedia comoda (art. 34 OLL 3)**

Sono esclusi dal diritto del lavoro le amministrazioni pubbliche che dispongono di leggi proprie, contenenti comunque spesso disposizioni simili per l'allattamento. Un altro settore escluso è quello dell'agricoltura. Anche i lavoratori che esercitano una funzione dirigente sono esclusi dai regolamenti definiti nella legge sul lavoro (art. 2 e 3 LL).



Occorrono datori di lavoro che si rallegrano quando una collaboratrice rimane incinta e sostengono il suo desiderio di allattare il bambino, che offrono un programma di sostegno (per esempio mamagenda – lo strumento che aiuta i datori di lavoro) per riprendere il lavoro senza problemi e che organizzano di propria iniziativa un aiuto per il primo anno. Ciò incoraggia la donna a porre domande impegnative, a sviluppare soluzioni praticabili e a vedere il datore di lavoro come partner, anche se successivamente emergeranno nuove domande.

Conciliare famiglia e professione è una grande sfida.

A voi datori di lavoro raccomandiamo di avere delle strutture adatte alle famiglie poiché in questo modo:

- accrescete la vostra attrattività - un fattore di successo importante dal punto di vista della crescente esigenza di specialisti;
- mantenete più facilmente e a lungo termine personale qualificato ed esperto. Collaboratori pluriennali forniscono molte conoscenze e aiuti preziosi per l'azienda;
- riducete i costi per il reclutamento del personale. Le aziende che assumono nuovi collaboratori devono calcolare notevoli costi per trasmettere alla persona tutti gli insegnamenti della funzione e le conoscenze necessarie per svolgere compiti specifici;
- facilitate il rientro sul posto di lavoro alle mamme dopo il congedo maternità;
- incentivate la lealtà delle madri nei confronti dell'azienda;
- migliorate il clima aziendale e accrescete la motivazione dei dipendenti;
- riducete le ore di assenza e aumentate la produttività;
- una vita familiare rilassata è importante per madre e padre e influisce sul rendimento dei collaboratori. Di conseguenza gli orari di lavoro flessibili o i modelli individuali di tempo parziale sono apprezzati anche dai padri.

Il primo anno di vita del bambino costituisce per i genitori una situazione molto particolare. Questa fase è impegnativa per le madri e i padri. Per poter conciliare famiglia e professione è richiesta una comprensione reciproca tra datore di lavoro e lavoratore. L'allattamento o l'estrazione del latte materno riesce meglio quando sul posto di lavoro la maternità è accettata completamente ed esiste un'infrastruttura adeguata.

