

A gentile richiesta

Allattamento: quali sono i nostri obblighi?

“Abbiamo delle dipendenti che rientrano dal congedo maternità e vorremmo dei chiarimenti per pianificare e organizzarci al meglio per le assenze legate al loro periodo di allattamento.”

Il periodo della gravidanza e quello della maternità, rappresentano per la donna un momento delicato, sia dal punto di vista fisico che psichico. In questo momento di particolare vulnerabilità, la salute della lavoratrice (e indirettamente del suo bambino) deve essere particolarmente tutelata dal datore di lavoro. Egli è infatti tenuto ad assicurare delle condizioni di lavoro che non pregiudichino la salute della lavoratrice e del figlio e a non esporli a determinati rischi sul lavoro (art. 35 LT).

Un particolare riguardo alla gestione e organizzazione del tempo di lavoro è assicurata dalla legge durante il periodo dell'allattamento. L'infuso positivo dell'allattamento sulla salute della madre e del figlio è generalmente riconosciuto e pertanto tutelato e valorizzato. Per questo motivo la legislazione prevede che il datore di lavoro debba accordare alle madri che lavorano il tempo necessario per l'allattamento.

Per il primo di anno di vita del bambino, la legge prevede delle pause retribuite (che valgono come tempo di lavoro) affinché le madri possano dedicarsi all'allattamento (o in egual misura al tiraggio del latte) (art. 60 cpv2 OLL1). La durata di queste pause differisce a seconda della durata giornaliera di lavoro: 30 minuti di pausa per una durata di lavoro giornaliero fino a quattro ore; 60 minuti di pausa per una durata di lavoro giornaliero superiore alle quattro ore e 90

minuti per una giornata di lavoro superiore alle sette ore. Le pause possono essere prese in una sola volta oppure frazionate in base alle necessità fisiologiche del bambino. Queste pause non possono essere computate su altri periodi di riposo né compensate. A titolo esemplificativo una madre lavoratrice a tempo pieno che allatta non può chiedere di beneficiare di una pausa retribuita settimanale di sette ore continue, in luogo delle singole pause quotidiane. Tale agire priverebbe infatti di contenuto l'obiettivo della legge. In principio il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un locale adeguato in caso di allattamento presso l'azienda (art. 34OLL3), ma la lavoratrice può sempre decidere di uscire dall'azienda ed allattare presso il domicilio o all'asilo nido. La lavoratrice ha il diritto di prendersi il tempo necessario per l'allattamento, tuttavia se il tempo necessario per il rientro a domicilio supera il tempo minimo previsto all'art. 60 OLL1, questo non è considerato tempo di lavoro retribuito (salvo accordo contrario tra datore di lavoro e lavoratrice).

Giurisprudenza

Trasferimento di azienda e di contratto di lavoro. Sentenza del Tribunale federale 4 A_350/2018 del 25 ottobre 2018

X è stata assunta il 1° dicembre 2014 da Z come cameriera in un bar, proprietà della società Z. La datrice di lavoro Z ha venduto il 10 marzo 2015 l'azienda alla società W con un contratto che prevedeva la cessione della clientela, del materiale e del mobilio e indicava che non vi erano dipendenti da riprendere. Z ha comunicato a X che il bar era stato ceduto e che doveva cercarsi un nuovo lavoro. X si è presentata a W nel corso dell'estate, manifestando l'intenzione di continuare a lavorare nel bar. Durante i lavori di trasformazione dei locali, X ha lavorato per Z per un mese, in occasione di una manifestazione. A settembre 2015 W ha riaperto il bar con un nuovo nome e un nuovo orientamento (vini invece di aperitivi brasiliani). X ha convenuto in causa Z e W, chiedendo il pagamento dello stipendio dal 10 agosto 2015

al 30 aprile 2016 e un certificato di lavoro. I tribunali ginevrini di prima e seconda istanza hanno concluso che il contratto di lavoro era passato automaticamente a W dal 1° agosto 2015, trattandosi di un trasferimento d'impresa ai sensi dell'art 333 CO. W ha contestato queste sentenze davanti al Tribunale federale, senza esito. Il Tribunale federale ha ricordato che in caso di trasferimento di azienda, totale o parziale, i contratti di lavoro sono trasferiti per legge all'acquirente. L'art. 333 cpv. 1 CO richiede solo che vi sia la continuazione effettiva dell'attività da parte dell'acquirente, con un'organizzazione e uno scopo identico o simile. È un obbligo di ripresa, al quale le parti contraenti non possono derogare. Solo il dipendente può impedire il trasferimento del rapporto di lavoro, presentando opposizione. La mancata reazione del dipendente, dopo un adeguato periodo di riflessione, equivale all'accettazione tacita del trasferimento del contratto. I giudici hanno constatato che l'azienda era sempre

Dopo un anno dalla nascita del bambino, la lavoratrice beneficia ancora del diritto di prendere delle pause per l'allattamento. Questo tempo non sarà tuttavia considerato tempo di lavoro e quindi non retribuito. In ogni tempo il datore di lavoro è legittimato a richiedere alla dipendente un certificato rilasciato dal medico o dalla levatrice nel quale si attesti che la dipendente allatta. Si ricorda infine che il regime legale che si viene di esporre è riservato unicamente alle persone assoggettate alla Legge sul lavoro; non è pertanto applicabile ai dipendenti dell'amministrazione pubblica e delle economie domestiche private; nonché ai lavoratori che occupano una posizione dirigenziale.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato,
CAS in Compliance Management

*Allattamento - promemoria:
Manuale 8.A
Richiesta certificato di conferma
allattamento: Manuale 8.A*

un bar, anche se invece di aperitivi brasiliani serviva vini. Il trasferimento del contratto di lavoro era quindi avvenuto automaticamente. La dipendente aveva manifestato più volte di voler lavorare per l'acquirente, e il fatto che abbia lavorato per il precedente datore di lavoro, quando il bar era chiuso per lavori, non equivale a un'opposizione. Se X avesse voluto continuare a lavorare per il venditore avrebbe dovuto disdire il contratto di lavoro con l'acquirente e concluderne uno nuovo con il precedente datore di lavoro. Chi riprende un'azienda deve verificare lo stato dei contratti, senza accontentarsi di quanto dichiarato dal venditore.

Emanuela Colombo Epiney,
avvocato, già giudice

*Trasferimento del rapporto di lavoro:
Manuale 3.10
Principio del passaggio automatico del
rapporto di lavoro: Manuale 3.10.3*

BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Febbraio 2019

Editoriale

L'annuncio di gravidanza deve essere per forza percepito dal datore di lavoro come una complicazione presente e futura? Le riflessioni di Nora Jardini, responsabile del Consultorio giuridico Donna & Lavoro, partono da questa domanda alla quale l'ospite della nostra prima intervista dà una risposta innovativa e probabilmente controcorrente. La gravidanza può essere vista come un'opportunità. Nulla di nuovo per la Chocolat Stella SA di Giubiasco. Nella seconda intervista, la sua direttrice Alessandra Alberti ci racconta di un'azienda impegnata per favorire la conciliabilità del personale con gli impegni familiari. Basso turnover, flessibilità, mantenimento del know-how è ciò che l'azienda, soddisfatta, riceve in cambio. Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta si china sulla domanda di un abbonato il quale è confrontato con il rientro dopo il congedo maternità di alcune collaboratrici. In particolare desidera informazioni relative all'allattamento e quali vincoli la legge impone per permetterle la continuazione quando la donna ha ripreso a lavorare. La risposta che segue è un vademecum di tutto quanto ruota intorno all'allattamento in azienda.

Nella rubrica "Giurisprudenza" viene commentata la sentenza relativa a un trasferimento d'impresa. Un bar viene rilevato da un nuovo proprietario che, fattore molto importante, porta avanti l'attività commerciale discostandosi di poco da quanto fatto precedentemente. La legge prevede in questi casi che i contratti di lavoro dei dipendenti siano trasferiti all'acquirente. Sono state dunque accolte le rimostranze di una cameriera che era stata erroneamente invitata a cercarsi un altro lavoro.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Prix Egalité: la conciliabilità premia**
- **Allattamento in azienda / A gentile richiesta**
- **Trasferimento d'impresa / Giurisprudenza**

Conciliabilità lavoro/famiglia: una sfida per i datori di lavoro

Gravidanza: e se fosse un'opportunità?

Intervista all'avvocata Nora Jardini Croci Torti

Che cosa comporta per un'azienda l'annuncio di gravidanza di una collaboratrice? Quali sono i diritti e i doveri di un datore di lavoro in questi casi? Per far chiarezza sull'argomento abbiamo incontrato l'avvocata Nora Jardini Croci Torti, responsabile del Consultorio giuridico Donna & Lavoro.

Scorrendo la legislazione vigente in Svizzera che regola la maternità si scopre che sono ben quattro le leggi federali coinvolte oltre al Codice delle Oblighazioni e a eventuali convenzioni collettive e contratti individuali di lavoro. Di primo acchito l'impressione è che si tratti di un ambito ampiamente regolamentato. Qual è la sua opinione in merito?

Ritengo che la legislazione sia fatta bene. In effetti una lavoratrice in gravidanza teoricamente è ben protetta dalla normativa vigente. Il problema semmai è la sua applicazione. La legge federale sul lavoro prevede che una donna gravida non debba svolgere lavori pericolosi che mettano a rischio la sua salute o quella del nascituro. Ad esempio non le si può chiedere di sollevare pesi. Il datore di lavoro deve offrire un lavoro equivalente alternativo e, se ciò non fosse possibile, la lavoratrice incinta può rimanere a casa e ricevere l'80% dello stipendio. Spesso però questa norma viene infranta, anche perché le donne temono di subire ripercussioni qualora facciano valere i propri diritti. Inoltre per garantire il versamento dell'80% dello stipendio, l'azienda deve aver stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno. Si tratta di una prestazione assicurativa facoltativa. Consiglio sempre, al momento

dell'assunzione, di verificare l'esistenza di un'assicurazione per perdita di guadagno o eventualmente provvedere a stipularne una privatamente.

Quale autorità è chiamata a vigilare sul rispetto della Legge federale sul lavoro da lei menzionata in relazione al tipo di mansioni affidate a una donna in gravidanza?

Qui la competenza è dell'Ispettorato del lavoro che effettua regolarmente controlli. Se vengono scoperte infrazioni scattano ammonimenti e multe.

Quali sono le problematiche per le quali le donne si rivolgono al Consultorio Donna & Lavoro?

Un momento molto delicato è il rientro dalla maternità, soprattutto al secondo o terzo figlio. La protezione dal licenziamento vale solo fino al termine della maternità. Capita quindi che non appena si ricomincia a lavorare si riceva la disdetta. La nostra percezione è che molti datori di lavoro ritengano che per una donna con due o tre figli il lavoro non sia più una priorità. Al di là del fatto che, con l'incremento del fabbisogno familiare, la donna semmai

è stimolata maggiormente a tenersi stretto il posto di lavoro, non si tengono conto delle conseguenze negative che questi licenziamenti "d'ufficio" provocano.

Vi sono anche uomini che si rivolgono al nostro sportello, in particolare per la mancata concessione di tempi parziali oppure per esser stati licenziati dopo aver chiesto e ottenuto il tempo parziale. Va detto che il datore di lavoro non è legalmente obbligato a concedere un tempo parziale a una lavoratrice o a un lavoratore che desidera conciliare attività professionale e familiare. segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Gravidanza: e se fosse un'opportunità?

La legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) indica che il datore di lavoro non può "discriminare una lavoratrice, in particolare a causa di una gravidanza, attuale, passata o futura". Che cosa si intende qui con discriminazione?

Discriminare vuol dire trattare in modo diverso. Oltre al citato licenziamento abusivo, vi è il caso della collaboratrice a cui non viene versato il bonus annuale, garantito dal contratto, a causa della sua assenza per maternità. Oppure quando il datore di lavoro non permette a una collaboratrice di frequentare una formazione.

Quali ripercussioni può avere un datore di lavoro licenziando una collaboratrice dopo il rientro dalla maternità?

A livello legale, poiché sebbene il Codice delle Obbligazioni lo permetta, per la Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar) potrebbe trattarsi di un licenziamento abusivo. Lo stesso può accadere in presenza di una diminuzione imposta della percentuale di lavoro. Ho patrocinato una lavoratrice licenziata al rientro

Il **Consultorio Donna e Lavoro** è un servizio promosso dall'Associazione Equi-Lab e creato a suo tempo da FAFTPlus (Federazione Associazioni Femminili Ticino Plus). Esso attualmente viene sostenuto finanziariamente dal Cantone e da singole fondazioni. Fa parte della rete dei consultori svizzeri - plusplus.ch. Nasce nel 1997 per offrire consulenza alle donne attive professionalmente che riscontrano problemi sul posto di lavoro come mobbing, molestie sessuali, licenziamento discriminatorio e disparità di condizioni.
<http://www.donnalavoro.ch>

Opuscolo "Maternità & Lavoro": pubblicato nel 2015 in collaborazione con la Delegata per le pari opportunità. Questa guida si rivolge ai neogenitori, alle donne in gravidanza, ai futuri papà e alle persone che intendono adottare, e vuole aiutarli a conoscere i loro diritti in questo particolare periodo della vita. Vuole anche essere una guida agli enti e ai servizi che accompagnano le persone durante quest'esperienza. **L'opuscolo comprende inoltre un' informativa per i datori di lavoro che potrà essere consegnata a questi ultimi direttamente dalla lavoratrice in gravidanza.**

Per scaricare gratuitamente l'opuscolo:
<http://www.donnalavoro.ch/maternita-e-lavoro-guida-ai-diritti/>

dalla maternità. Il secondo grado di giudizio le ha dato ragione e ha imposto al datore di lavoro il pagamento di quattro mesi di stipendio e delle spese legali. L'importo ammonta a 30 mila franchi. Secondariamente a causa del turnover si perdono risorse e conoscenze. Anche questo comporta costi e disagi a carico dell'azienda.

Non dimentichiamo infine il danno di immagine arrecato all'azienda che dimostra di non aver a cuore la conciliabilità lavoro e famiglia dei dipendenti.

Secondo la Legge federale sul lavoro (LL) il datore di lavoro è tenuto a concedere fino a tre giorni di permesso al collaboratore/genitore che deve assentarsi per occuparsi dei figli malati. Come funziona l'applicazione di questa norma?

Partendo dal presupposto che il datore di lavoro deve prestare particolare riguardo ai dipendenti con responsabilità familiari, la legge prevede che, dietro presentazione di un certificato del medico, il genitore abbia al massimo tre giorni di tempo per organizzarsi.

Tornando al rientro dalla maternità di una collaboratrice, come andrebbe gestito?

In generale il tema gravidanza/maternità andrebbe visto come un'opportunità e non come un problema. Il rientro dovrebbe essere organizzato già a partire dall'annuncio della gravidanza. Vi sono molteplici approcci vincenti. Ad esempio la collaboratrice durante la gravidanza potrebbe essere affiancata da un giovane, con il risultato che al termine avremmo due persone in grado di svolgere un compito. Questa persona si occuperebbe poi della sostituzione durante la maternità e al suo termine, potrebbero spartirsi la percentuale lavorativa, permettendo alla neo-mamma di rientrare a tempo parziale.

Ancor prima comunque bisognerebbe inserire questi temi nella cultura aziendale. Creare delle strategie per affrontare que-

Nora Jardini Croci Torti

Laureata in diritto all'Università di San Gallo nel 2003, ha ottenuto il brevetto cantonale di avvocato nel 2005. Dal 2006 è stata dapprima consulente del Consultorio giuridico Donna & Lavoro promosso da FAFTPlus, mentre dal 2012 ne è la responsabile. Nora Jardini si occupa pure di patrocinio civile e penale con un suo Studio legale a Mendrisio, è mediatrice FSA e insegna diritto alla SUPSI.

Nella foto a pagina 1 è con il figlio Saul che ora ha 5 anni.

I prossimi seminari di Boss Editore

Novità: "L'influenza del GDPR nella gestione del contratto individuale di lavoro" 12.03.2019

"Esonero dall'obbligo di lavorare a seguito di disdetta" 26.03.2019

Novità: "La sorveglianza sul posto di lavoro" 09.04.2019

"Istruzioni, direttive, avvertimenti e sanzioni nell'ambito lavorativo" 18.04.2019

Novità: "La modifica del rapporto di lavoro" 14.05.2019

Novità: "PMI e piani di partecipazione aziendale per - dipendenti chiave" 23.05.2019

Novità: "I Contratti Collettivi di Lavoro" 04.06.2019

"Gravidanza, maternità e allattamento" 11.06.2019

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2019

sti fatti inevitabili della vita prima che accadano. Ad esempio evitando di creare team composti solo da donne 30-40enni in cui potranno sicuramente capitare gravidanze e assenze contemporaneamente. Il nostro sportello, con l'obiettivo di migliorare la conciliabilità lavoro e famiglia, offre consulenza ai datori di lavoro aiutandoli a creare dei regolamenti o valutando quelli già esistenti.

Gravidanza e maternità:
Manuale 8.G

Gravidanza e sicurezza sul lavoro:
Manuale 8.G

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Boss Editore SA

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato:

Nora Jardini Croci Torti, Alessandra

Alberti, Roberta Bazzana-Marcoli,

Emanuela Colombo Epiney.

Boss Editore SA - CH 6900 Lugano

tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Flessibilità offresi e cercasi

Abbiamo incontrato *Alessandra Alberti*, direttrice della *Chocolat Stella SA* di *Giubiasco*

La Società degli impiegati di commercio del Canton Ticino ha conferito nel 2011 alla Chocolat Stella Bernrain il Prix Egalité. Con questo premio viene riconosciuto l'impegno delle imprese che offrono pari condizioni di lavoro sia agli uomini che alle donne e misure di conciliabilità lavoro e famiglia. Abbiamo chiesto alla direttrice di quest'azienda di raccontarci da dove nasce questo impegno e quali sono le difficoltà, se ve ne sono, a concretizzarlo giorno dopo giorno.

Nel 2011 vi è stato conferito il Prix Egalité per aver introdotto una serie di misure a sostegno delle collaboratrici in gravidanza e maternità e in genere per favorire la conciliabilità lavoro e famiglia. Quali sono queste misure e da dove nasce questa politica aziendale?

Noi siamo una cosiddetta "piccola-media" impresa e facciamo parte di Chocosuisse, l'associazione di categoria che raggruppa diciotto produttori svizzeri di cioccolato, dai più grandi ai più piccoli. Il nostro contratto collettivo prevede un congedo pagato di sedici settimane dopo il parto, due in più di quanto preveda la legge. Dal rientro in azienda dopo la maternità, il nostro modus operandi è personalizzare il proseguimento della nostra collaborazione a seconda delle esigenze della singola collaboratrice, tenendo anche ovviamente in con-

siderazione i bisogni aziendali. Partiamo sempre dal presupposto che la perla del successo della nostra azienda sono i collaboratori e le collaboratrici. Il nostro obiettivo è avere dipendenti motivati e dinamici e mettiamo in conto che nel corso della loro vita possano avere esigenze diverse. Quando è possibile, cerchiamo di soddisfare le loro richieste.

Tra le misure che offrite vi è anche il congedo non retribuito. Sono in molte a farne ricorso? Quali sono le ripercussioni sul lavoro quotidiano?

Alcune collaboratrici rientrano al termine delle 16 settimane, altre richiedono un congedo non pagato di durata variabile.

Ogni caso si differenzia. È chiaro che chi rimane a svolgere il lavoro fa qualche sacrificio in più, tenendo conto che chi sostituisce la collaboratrice non avrà probabilmente le stesse capacità. Da noi vi è una disponibilità generale a gestire al meglio questi cambiamenti, a partire dalla Direzione fino ai collaboratori. I dipendenti apprezzano la flessibilità che viene offerta loro e in cambio si impegnano ogni giorno.

Nella vostra azienda vi sono anche diversi tempi parziali. Quali sono le percentuali di lavoro?

Attualmente su 58 collaboratori, 10 lavorano a tempo parziale con percentuali molto variabili. La paletta dei tempi parziali è davvero molto ampia. Abbiamo collaboratori/collaboratrici che lavorano al 30%, 40%, 50%, 60% e 90%. In genere chi richiede il tempo parziale lo fa per dedicare maggior tempo ai figli. Per permettere ai dipendenti di meglio conciliare il lavoro con le esigenze familiari, quando è possibile, la percentuale di lavoro diminuisce durante le vacanze scolastiche. Noi offriamo una grande flessibilità tenendo conto di un'importante premessa: quando bisogna esserci, bisogna esserci. Le faccio un esempio. L'orario di entrata al mattino non è rigido, ma c'è un

Tutte le edizioni di *NewsletterLavoro* sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: **www.boss-editore.ch**.
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

appuntamento importante a cui nessuno può mancare. Alle 9:15 si tiene infatti la riunione con i capireparto. Tutti sanno quanto sia importante presentarsi e quest'esigenza aziendale viene rispettata. Non ritengo che sia troppo complicato gestire collaboratori che lavorano a tempo parziale se si rispettano alcune regole. Le riunioni in questo senso sono molto importanti per favorire lo scambio di informazioni e dare continuità al lavoro.

Sono solo le donne a richiedere il tempo parziale?

No. Abbiamo due uomini che lavorano al 30% e al 50%. In quest'ultimo caso, anche la moglie è impiegata da noi, ma a tempo pieno. Ogni famiglia ha le sue dinamiche e come detto cerchiamo di adattare le nostre condizioni al singolo caso.

Tempi parziali e congedi non pagati producono molti costi supplementari?

A livello organizzativo è certamente più complesso gestire due tempi parziali al 30% e 50%, rispetto a un 80%. Per questo qualche franco in più l'avremo anche speso, ma non stiamo parlando di cifre importanti.

Quando un lavoro è suddiviso su più percentuali di lavoro, è importante che vi sia una corretta trasmissione delle informazioni, perché questo garantisce continuità. Il guadagno certo è che così facendo non abbiamo perso forza lavoro preziosa.

Da dove nasce nella vostra azienda questa politica particolarmente sensibile alla conciliabilità lavoro e famiglia?

La nostra casa madre è oltre Gottardo. Questo aspetto credo che influenzi il nostro stile aziendale. I tempi parziali sono cresciuti negli anni in modo naturale, di pari passo alla presenza delle donne in tutti i settori. Prevedo che in futuro le richieste in tal senso saranno maggiori. Disporre di un management femminile gioca anche un ruolo importante. Oltre alla sottoscritta che dirige l'azienda, anche la presidente del Consiglio di Amministrazione, Monica Müller, infatti è una donna.

Congedi: Manuale 3.2.4.4
Compatibilità fra lavoro e famiglia: Manuale 1.6.5
Misure concrete, costi e benefici: Manuale 1.6.5.1 - 1.6.5.2