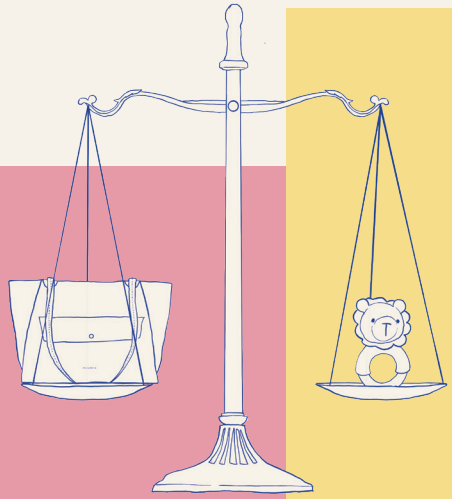


EQUI–
LAB

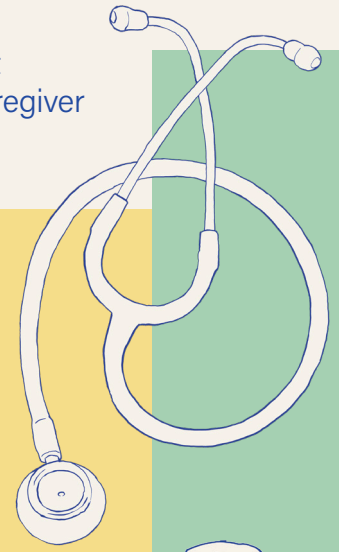
CENTRO DI COMPETENZE
PER LA CONCILIABILITÀ
VITA-CURA-LAVORO
E LE PARI OPPORTUNITÀ

Piazza indipendenza 1
Quartiere Maghetti
6900 Lugano

info@equi-lab.ch
www.equi-lab.ch

In equilibrio tra vita, cura e lavoro

Una guida smart
per genitori e caregiver



IMPRESSUM

Un progetto a cura di
Associazione Equi-Lab
Piazza Indipendenza 1
6900 Lugano
Tel. 091 950 00 88
info@equi-lab.ch
www.equi-lab.ch

Nuova edizione dell'opuscolo
"Maternità & Lavoro - Guida ai diritti dei neo-genitori", a cura della Delegata per le pari opportunità e del Consultorio giuridico donna e lavoro, edizione settembre 2015

Scaricabile da
www.equi-lab.ch

Ordinazione presso
Associazione Equi-Lab

Progetto creativo
Seinschein.ch, di Delia Schneider Rizza
Illustrazioni
Jordan Linder

Stampa
Fontana Print

Ringraziamento
Si ringrazia la Fondazione per lo studio del lavoro femminile per il sostegno dato alla pubblicazione.

Prima edizione, marzo 2025.

Sommario

INTRODUZIONE **4**

1 **DIVENTARE GENITORI: LA MATERNITÀ** **6**
I diritti legati alla maternità in Svizzera sono sanciti da diverse normative 7

2 **IN GRAVIDANZA** **9**
Devo comunicare la gravidanza al mio datore di lavoro? 10
Sono obbligata a lavorare durante la gravidanza? 10
Come è tutelata la mia salute sul posto di lavoro? 11
Posso essere licenziata durante la gravidanza? 12
Se non riesco a lavorare durante la gravidanza, ricevo il mio salario? 13

3 **PARTO E CONGEDO MATERNITÀ** **15**
Posso lavorare subito dopo il parto? 16
Com'è regolato il congedo maternità? 16
Ho diritto all'indennità di maternità? 16
A quali condizioni ho diritto all'indennità di maternità? 17
E se il/la bambino/a deve rimanere in ospedale? 17
In caso di decesso del/della mio/a bimbo/a? 18
È possibile prolungare il congedo? 18

4 **RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA** **20**
Come pianifico e affronto il rientro al lavoro dopo il congedo maternità? 22
Allattare al lavoro? 23

5 **DIRITTI E DOVERI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E NEOMAMME** **24**
Durante la gravidanza: cosa deve, cosa può e cosa non può fare il datore di lavoro? 26
Dopo il parto: cosa deve, cosa non deve e cosa non può fare il datore di lavoro? 27

6 **CONGEDO DI PATERNITÀ O CONGEDO PER L'ALTRO GENITORE** **29**
A quali condizioni ho diritto al congedo paternità? 30
Devo essere sposato con la madre del/della bambino/a per poterne usufruire? 30
Il congedo paternità vale anche in caso di coppie omossessuali? 31

7 **CONGEDO IN CASO DI DECESSO DI UN GENITORE DOPO LA NASCITA DEL/DELLA FIGLIO/A** **32**
Chi ne ha diritto e a quali condizioni? 33

8 **CONGEDO IN CASO DI ADOZIONE** **34**
Chi ne ha diritto e a quali condizioni? 36
A quanto ammonta? 37

9 **CONGEDO PER FIGLI/E AMMALATI/E E PER ASSISTENZA AI FAMILIARI** **38**

Figli/e ammalati/e 40
A quanti giorni di congedo ho diritto se mio/mia figlio/a si ammala o se necessita di cure o visite mediche? 40
E se ho dei gemelli? 40
E se lavoro a tempo parziale? 40
Chi paga e quanto? 40

Assistenza ai familiari 41
Cosa si intende per "familiari"? 41
In cosa consiste il congedo per assistenza ai familiari? 41

10 **CONGEDO PER FIGLI/E GRAVEMENTE AMMALATI/E** **43**
E se mio/mia figlio/a ha una grave malattia? 44
Quando è considerata grave la malattia? 44
Sono protetto/a dal licenziamento mentre usufruisco di questo congedo? 44
A quali condizioni ho diritto a questo congedo? 45
Chi paga e quanto? 46

11 **CONGEDO NON PAGATO** **48**
A cosa devo fare particolarmente attenzione se ottengo il congedo non pagato? 51

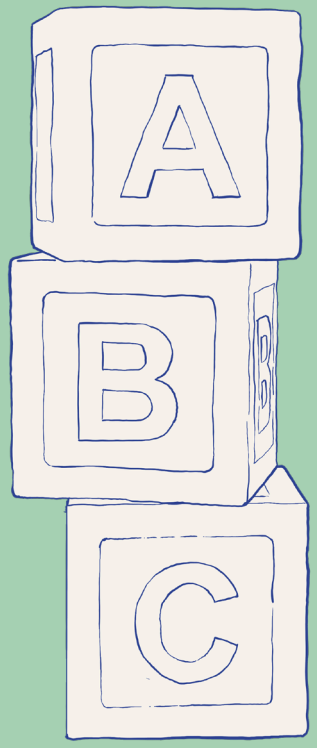
12 **AIUTI FINANZIARI ALLE FAMIGLIE** **53**

Gli assegni familiari 54
Chi ne usufruisce? 54
Quali tipologie di assegni esistono? 54

Aiuti economici per la conciliabilità tra famiglia, impegni lavorativi o formativi 56

13 **PER APPROFONDIRE** **58**
Dal punto di vista legale 59
Informazioni generali 59
Preparazione al parto 59
Allattamento e salute del/della bambino/a 59
Aiuti finanziari 60
Strutture e servizi di accoglienza infantili 60

INTRO-DUZIONE

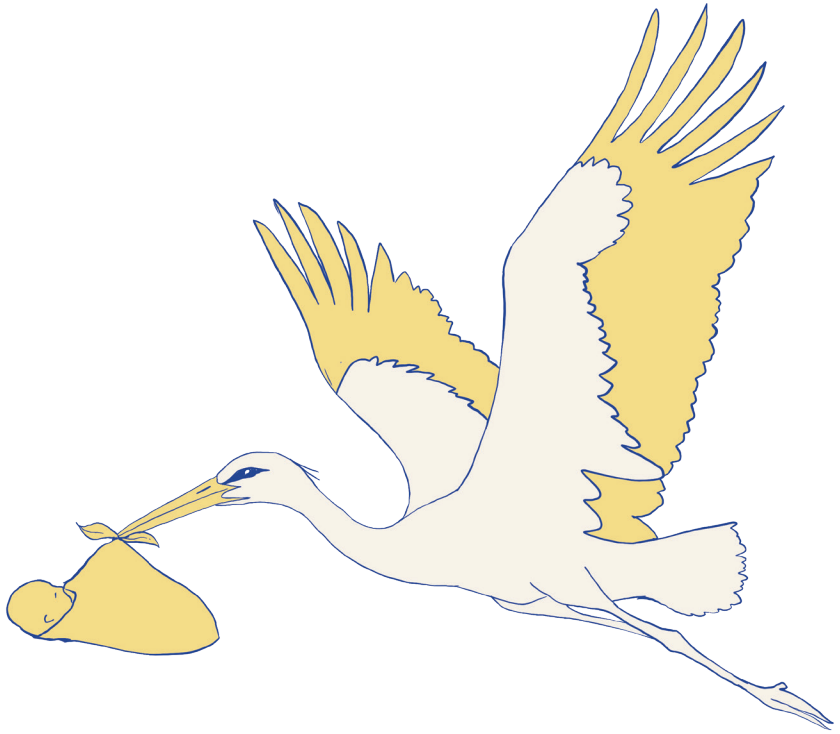


Il presente opuscolo si rivolge alle donne in gravidanza, ai futuri papà, ai neogenitori, alle persone che intendono adottare e a tutti/e coloro che si occupano di familiari bisognosi: l'auspicio è quello di poterli aiutare a conoscere i propri diritti di lavoratori e lavoratrici in un periodo particolarmente delicato della loro vita.

Questo opuscolo è destinato anche ai datori di lavoro, agli enti e ai servizi interessati a tutelare i diritti dei e delle propri/e dipendenti e a favorire una società nella quale il lavoro di cura sia valorizzato; è inoltre destinato a tutti/e coloro che desiderano approfondire un argomento di attualità pur non essendo direttamente coinvolti/e.

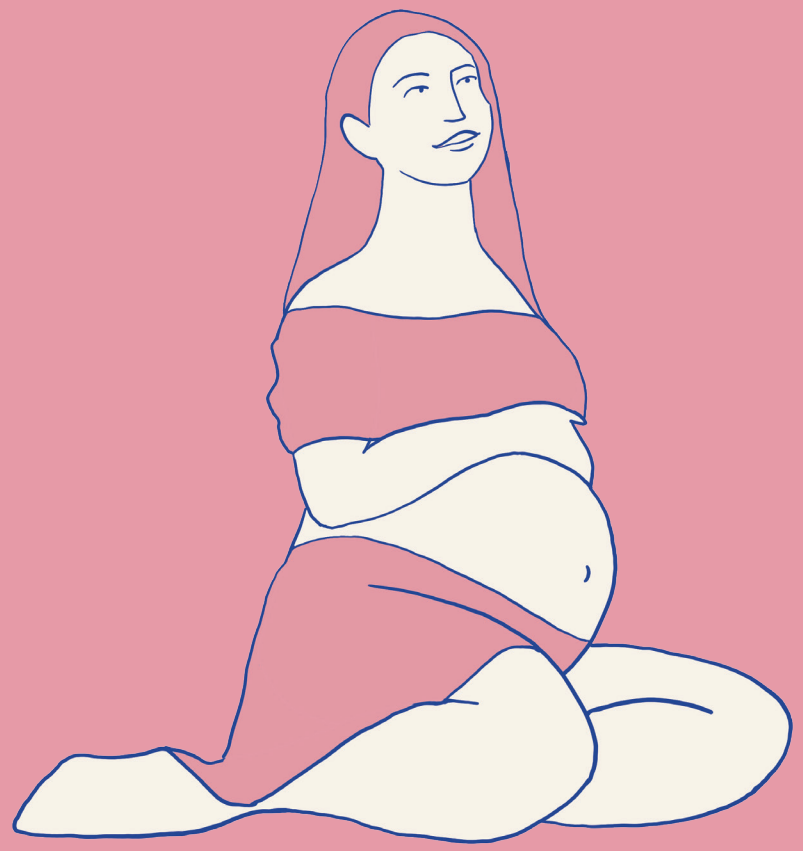
1 DIVENTARE GENITORI: LA MATERNITÀ

Dal punto di vista legale, la nozione di maternità comprende la gravidanza, il parto e la successiva convalescenza della madre (art. 5 LPGA).



I diritti legati alla maternità in Svizzera sono sanciti da diverse normative

- la legge federale sul lavoro (LL): fissa la durata del lavoro e del riposo, la protezione delle donne incinte e delle madri che allattano;
- la legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG): regola il diritto alle diverse indennità parentali;
- il Codice delle obbligazioni (CO): regola il diritto ai vari congedi, alla protezione contro il licenziamento e alla durata delle vacanze;
- la legge federale sulla parità dei sessi (LPar): vieta ogni forma di discriminazione, con particolare attenzione ai diritti delle lavoratrici;
- la legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal): fissa le prestazioni minime che devono essere coperte dalla cassa malati in caso di maternità;
- le convenzioni collettive e i contratti individuali di lavoro: possono prevedere condizioni migliori -ma mai peggiori- del minimo garantito dalla legge.



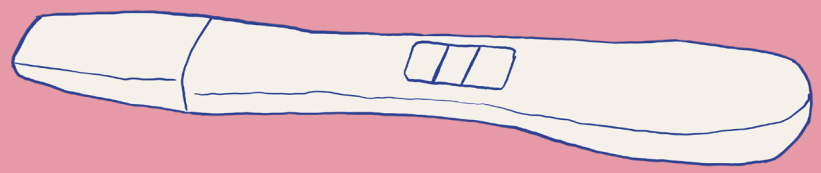
2 IN GRAVI-DANZA

Dal punto di vista giuridico la gravidanza è il periodo che parte dalla feconda-zione dell'ovulo e dura fino al momento del parto. Durante la gravidanza possono sorgere domande e interrogativi legati a vari aspetti presenti e futuri della propria vita lavorativa, sociale e familiare.

Ad esempio: devo annunciare (e se sì quando) la gravidanza al datore di lavoro? Quali costi copre l'assicurazione malattia di base? Quanto riceverò di stipendio durante il congedo maternità?
Se svolgo lavori pericolosi cosa succede? In gravidanza possono licenziarmi?
Infine, è importante essere consapevoli di eventuali aiuti che lo Stato può erogare a favore del/dei genitore/i che non riesce/riescono a coprire il proprio fabbisogno.

Devo comunicare la gravidanza al mio datore di lavoro?

La lavoratrice incinta non ha l'obbligo di comunicare al datore di lavoro la sua gravidanza, fintanto che non desidera usufruire dei diritti legati alla maternità. Se durante un colloquio di assunzione le viene chiesto se è incinta o se ha intenzione di avere figli e se la gravidanza non ostacola l'attività lavorativa, la lavoratrice non è tenuta a dare informazioni e il datore di lavoro non potrà far leva sulla mancata informazione, né per un annullamento del contratto, né per giustificare un licenziamento immediato e neppure per motivare una mancata assunzione.
La lavoratrice in gravidanza deve però comunicare la gravidanza se questa ostacola l'attività lavorativa (per esempio, se si svolgono lavori fisicamente pesanti o a contatto con sostanze nocive).



Sono obbligata a lavorare durante la gravidanza?

La lavoratrice incinta può essere occupata solo con il suo consenso (art. 35a cpv. 1-2 LL). In caso di necessità, ha la possibilità di assentarsi dal lavoro con un semplice avviso. Il datore di lavoro può però chiederle di presentare un certificato medico per continuare a versarle il salario.

Come è tutelata la mia salute sul posto di lavoro?

Lavori pericolosi
La lavoratrice incinta può lavorare solo se le condizioni di lavoro non mettono a rischio la sua salute o quella del/della nascituro/a.

Sono considerati lavori che mettono a rischio la salute (della donna incinta e del/della nascituro/a) quelli per i quali è necessario spostare manualmente dei carichi pesanti, lavori che possono provocare urti, scosse o vibrazioni, e quelli che obbligano a stare al freddo, al caldo, all'umidità o al contatto con sostanze tossiche, malattie contagiose e rumori intensi.

Per la legge le situazioni lavorative a rischio possono essere:

- spostamenti manuali di carichi pesanti (regolarmente più di 5 kg, o occasionalmente più di 10 kg) e altri movimenti che richiedono forza;
- movimenti o posture del corpo che causano fatica (flessioni, stiramenti, posizioni rannicchiate, ecc.);
- lavori che provocano urti, scossoni o vibrazioni;
- lavori che espongono al freddo (al di sotto di -5°C), al caldo (al di sopra di +28°C) o all'umidità;
- le esposizioni a radiazioni nocive o al rumore (pari o superiore a 85dB(A));
- le esposizioni a sostanze o microorganismi nocivi;
- lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che portano a un forte aggravio (lavoro a squadre, a rotazione inversa più di tre notti consecutive...).

Se la lavoratrice svolge un lavoro pericoloso, il datore di lavoro deve offrirle un lavoro equivalente privo di rischi.
Un lavoro è considerato come equivalente se implica un salario, dei requisiti intellettuali e delle competenze paragonabili.
Se il datore di lavoro non è in grado di offrirle un lavoro equivalente, la donna incinta ha il diritto di rimanere a casa e ricevere l'80% del salario (art. 35 cpv. 3 LL).

Orari di lavoro
La durata convenuta della giornata di lavoro delle donne incinte o che allattano non può essere prolungata, e non può essere superiore alle 9 ore (art. 60 cpv. 1 OLL 1).

Riposo
Le donne incinte e le madri che allattano devono potersi stendere e riposare in condizioni adeguate (art. 34 OLL 3).

Lavoro in piedi
Le donne incinte che lavorano in piedi hanno diritto ad una pausa di 10 minuti ogni due ore. A partire dal sesto mese di gravidanza, la donna non è autorizzata a lavorare in piedi più di quattro ore al giorno. Il datore di lavoro deve proporle un'attività sostitutiva equivalente e, se ciò non è possibile, la lavoratrice può restare a casa e ricevere l'80% del salario.

Lavoro notturno
Durante i primi sette mesi di gravidanza, una lavoratrice che lavora di notte (tra le ore 20:00 e le ore 06:00) può chiedere di essere occupata durante il giorno. Nelle 8 settimane prima del parto invece, la lavoratrice non può lavorare di notte (art. 35a cpv. 4 LL).

Il datore di lavoro deve offrire alla donna incinta che lavora di notte un lavoro equivalente da svolgere durante il giorno. Anche in questo caso, se ciò non fosse possibile, la donna può decidere di rimanere a casa percependo l'80% del salario (art. 35b LL).

Posso essere licenziata durante la gravidanza?

Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il contratto di lavoro durante la gravidanza e le 16 settimane seguenti il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO). Il licenziamento durante questo periodo è nullo e non ha nessun effetto giuridico.

Se il licenziamento è stato comunicato prima della gravidanza, il termine di disdetta è sospeso durante la gravidanza e riprende a decorrere solo a partire dalla sedicesima settimana dopo il parto.

La protezione dal licenziamento si applica solo a condizione che il tempo di prova, che può estendersi fino a 3 mesi, sia terminato.

Il divieto di licenziamento vale solo per il datore di lavoro. La lavoratrice incinta, la puerpera o la madre allattante può disdire il rapporto di lavoro in qualsiasi momento, rispettando i termini previsti dal contratto di lavoro, dal contratto collettivo di lavoro o dal codice delle obbligazioni.

Se non riesco a lavorare durante la gravidanza, ricevo il mio salario?

Come nel caso di malattia o infortunio, il datore di lavoro deve versare il salario alla lavoratrice incinta che non può lavorare a causa della gravidanza (art. 324a cpv. 3 CO).
Non è la gravidanza in quanto tale che dà diritto al versamento del salario, ma il fatto che la lavoratrice incinta non può più lavorare per motivi di salute.

Se la lavoratrice non è assicurata per la perdita di guadagno in caso di malattia, la durata del versamento del salario dipende dal numero di anni di servizio presso il datore di lavoro (per esempio, secondo la scala bernese, nel primo anno di lavoro per almeno 3 settimane, nel secondo per un mese, ecc.).

3 PARTO E CONGEDO MATERNITÀ

Il parto e il periodo successivo sono momenti sovente difficili e delicati per cui la legge prevede diritti specifici a tutela delle neomamme.

Spesso sorgono numerose domande, quali ad esempio: ho diritto all'indennità di maternità? A partire da quando? Posso eventualmente prolungare il congedo e a quali condizioni? Quando devo riprendere il lavoro e a che condizioni?

Posso lavorare subito dopo il parto?

Le neomamme non possono essere occupate durante le 8 settimane dopo il parto. In seguito, e fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso.

Com'è regolato il congedo maternità?

Il congedo maternità inizia il giorno del parto e termina al più tardi dopo 14 settimane o 98 giorni (art. 16b ss. LIPG).

Se una neomamma decide di ricominciare a lavorare prima di questo termine (anche solo a tempo parziale), perde il diritto alle indennità di maternità.

Le indennità di maternità sono versate giornalmente e ammontano all'80% del reddito dell'attività lucrativa percepito prima del parto. Indennità giornaliere più favorevoli (più elevate, o con un versamento più esteso nel tempo) previste da contratti individuali, da contratti collettivi di lavoro o da altre disposizioni di diritto pubblico restano garantite.

Ho diritto all'indennità di maternità?

La neomamma ha diritto alle indennità di maternità se al momento della nascita del/della figlio/a:

- svolge un'attività lavorativa dipendente o indipendente;
- collabora nell'azienda del coniuge, della famiglia o del convivente e riceve un salario anche in contanti;
- è disoccupata e riceve le indennità giornaliere dell'assicurazione contro la disoccupazione;
- è incapace al lavoro, per malattia-infortunio o invalidità, e riceve le indennità giornaliere da parte di un'assicurazione sociale o privata, a condizione che queste indennità siano state calcolate sulla base di un salario guadagnato in precedenza;
- ha un contratto di lavoro valido, ma non percepisce alcun salario o indennità giornaliere.

A quali condizioni ho diritto all'indennità di maternità?

Per ricevere le indennità di maternità la neomamma deve essere stata assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'AVS durante i 9 mesi immediatamente precedenti la nascita del bambino e aver lavorato per almeno 5 mesi.

In caso di parto prematuro, l'obbligo di assicurazione all'AVS si riduce a:

- 6 mesi in caso di parto prima del settimo mese di gravidanza;
- 7 mesi in caso di parto prima dell'ottavo mese di gravidanza;
- 8 mesi in caso di parto prima del nono mese di gravidanza.

E se il/la bambino/a deve rimanere in ospedale?

In caso di degenza ospedaliera del/la neonato/a, la durata del versamento è prolungata di una durata equivalente a quella della degenza, ma al massimo di 56 giorni se:

- immediatamente dopo la nascita il/la neonato/a resta in ospedale per almeno due settimane consecutive;
- la madre fornisce la prova che al momento del parto prevedeva di riprendere un'attività lucrativa alla fine del congedo maternità.

Si tratta di una novità introdotta il 1° luglio 2021. Anche in questo periodo supplementare di congedo maternità la madre è protetta dal licenziamento.

Se la madre non intende rientrare al lavoro dopo il congedo maternità, il diritto al prolungamento NON è concesso, quindi è importante non dare la disdetta prima del parto!

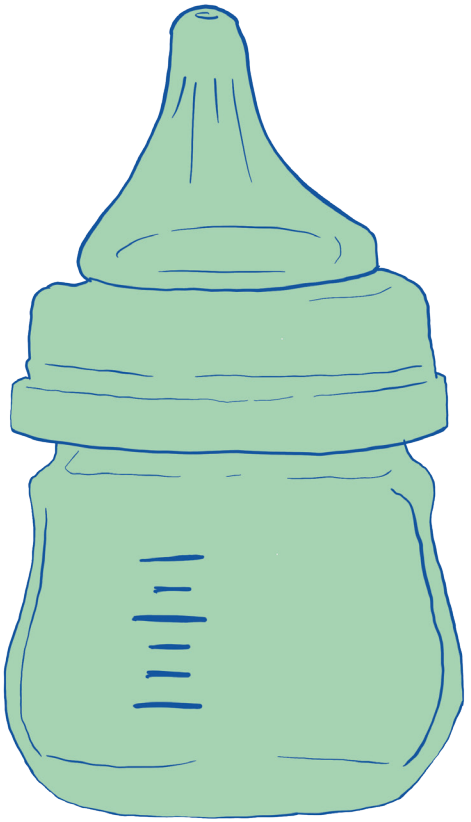
In caso di decesso del/della mio/a bimbo/a?

In caso di aborto, le clausole legali legate alla maternità non si applicano. Non si ha quindi diritto né ad un congedo, né alle indennità di maternità. Nel caso di un/a bambino/a nato/a morto/a, o deceduto/a dopo la nascita, il diritto alle indennità maternità è riconosciuto se la gravidanza è durata almeno 23 settimane.

È possibile prolungare il congedo?

Per legge non è prevista la possibilità di prolungare il congedo maternità. Molte lavoratrici prolungano il congedo maternità di 14 settimane con un congedo non pagato.
La neomamma ha diritto di prolungare di 2 settimane il congedo maternità (risulta quindi un totale di 16 settimane, art. 35a cpv. 3 LL), non avendo però più diritto a percepire le indennità maternità. Oltre queste due settimane non vi è alcun diritto a prolungare il congedo maternità e spetta al datore di lavoro decidere se concedere tale opzione.

Durante il congedo non pagato spesso le donne non sono assicurate adeguatamente!
(Vedi cap. 11, “Congedo non pagato”).



4

RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

È importante che i genitori pianifichino per tempo la nuova organizzazione quotidiana e il rientro al lavoro dopo i congedi di maternità e paternità, pensando già a partire dalla gravidanza quale tipo di custodia del bambino o della bambina desiderano scegliere (lavoro a tempo parziale dei genitori, asilo nido, famiglia diurna, nonni, parenti, ecc.).

Pianificare per tempo possibili soluzioni che permettono ai genitori di organizzare al meglio il tempo di lavoro e il tempo per la famiglia faciliterà la discussione con il datore di lavoro, in caso si rendesse necessaria.

Come pianifico e affronto il rientro al lavoro dopo il congedo maternità?

In Svizzera, la maggior parte delle donne riprende l'attività professionale dopo l'arrivo dei figli. Spesso, al fine di conciliare vita familiare e vita professionale, sono le donne a ridurre il tasso di occupazione (anche perché, in molti settori, è ancora difficile che ai padri venga accordata la possibilità di un tempo parziale).

Per la famiglia, è utile conoscere le diverse forme di lavoro flessibile che possono essere discusse e proposte ai rispettivi datori di lavoro (orario flessibile, annualizzazione del tempo di lavoro, riduzione, allungamento e spostamento dell'orario giornaliero di lavoro). È pure importante conoscere le implicazioni finanziarie, di carriera e pensionistiche che un'eventuale riduzione dell'attività lavorativa potrà avere per entrambi i genitori.

In alcuni contesti e settori possono essere proposte altre forme di organizzazione del lavoro (per esempio il job sharing, il telelavoro, il luogo di lavoro flessibile, ecc.) che favoriscono la conciliabilità.

Il datore di lavoro non è legalmente obbligato a concedere un tempo parziale a un lavoratore o a una lavoratrice che desidera conciliare attività professionale e familiare.

Si consiglia ai neogenitori di chiedere al datore di lavoro informazioni in merito alle forme di flessibilità offerte in azienda.

Allattare al lavoro?

Anche dopo il rientro dal congedo maternità, le donne che allattano al seno godono di diritti specifici durante il primo anno di vita del/la bambino/a (art. 60 OLL 1).

Le madri che allattano possono essere occupate solo con il loro consenso. Sul posto di lavoro devono poi disporre del tempo necessario all'allattamento o al tiraggio del latte.

La giornata lavorativa della madre che allatta non può durare più di 9 ore (sono dunque esclusi i turni di 12 ore).

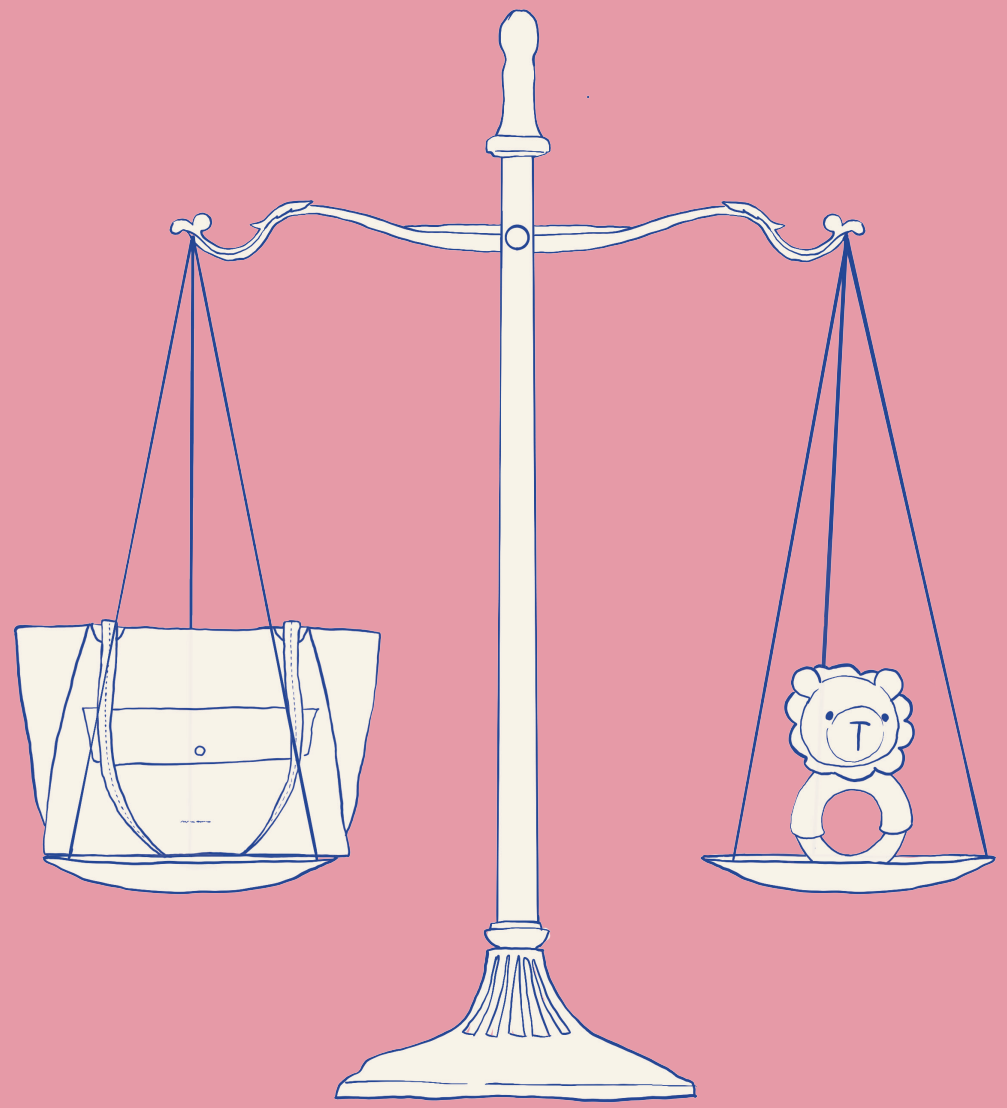
La lavoratrice che allatta ha diritto ad un tempo retribuito per l'allattamento entro i seguenti limiti:

- 30 minuti se lavora fino a 4 ore al giorno;
- 60 minuti se lavora dalle 4 alle 7 ore al giorno;
- 90 minuti se lavora più di 7 ore al giorno.

Questo vale sia che la lavoratrice allatti sul posto di lavoro, sia che si rechi a domicilio, all'asilo nido, presso una famiglia diurna o un'altra persona che si occupa del/la bambino/a.
In caso di parto gemellare, il tempo dell'allattamento deve essere calcolato per ogni bambino/a; per es. è doppio in caso di nascita di due gemelli.
Il tempo per l'allattamento non può essere dedotto dalle ore straordinarie, dai giorni di riposo, dalle pause che interrompono il lavoro giornaliero e nemmeno dalle vacanze.

Le madri che tirano il latte beneficiano degli stessi diritti di quelle che allattano al seno. Il diritto al congedo non è invece dato se il/la bambino/a beve il latte artificiale o non materno. Il datore di lavoro può richiedere la presentazione di un certificato medico del pediatra.

5 DIRITTI E DOVERI NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E NEOMAMME



Quali sono gli obblighi e i diritti del datore di lavoro quando una lavoratrice annuncia di essere incinta e quando rientra al lavoro dopo il congedo maternità.

Durante la gravidanza: cosa deve, cosa può e cosa non può fare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve:

- garantire alla donna in gravidanza che la sua giornata di lavoro non oltrepassi le 9 ore giornaliere (art. 60 cpv. 1 OLL 1);
- offrire alla donna che svolge lavori pericolosi, in piedi, o di notte, un lavoro equivalente (a livello di competenze, di salario e di requisiti intellettuali) che non metta a rischio la sua salute e quella del/della nascituro/a.
  Nel caso in cui il datore di lavoro non fosse in grado di offrire queste condizioni, la lavoratrice incinta può rimanere a casa e ricevere l'80% del salario (art. 35 LL e art. 62 ss. OLL 1);
- in caso di malattia della donna in gravidanza, il datore di lavoro deve versare lo stipendio per un periodo adeguato (a seconda di quanto previsto contrattualmente) (art. 324a cpv. 3 CO).

Il datore di lavoro può:

- informare la lavoratrice che annuncia di essere incinta in merito ai suoi diritti, alla durata del congedo maternità, e alle eventuali soluzioni di custodia offerte dall'azienda;
- favorire il dialogo con la lavoratrice durante la gravidanza. Questo permette di creare un rapporto di lavoro costruttivo e un'organizzazione efficace del rientro dopo il congedo maternità;
- informare e coinvolgere i colleghi e le colleghe della lavoratrice incinta: promuovere un confronto con tutti/e i lavoratori e le lavoratrici coinvolti/e permette di elaborare soluzioni condivise;
- concedere alla lavoratrice che lo richiede un congedo non pagato.

Il datore di lavoro non può:

- discriminare una lavoratrice, in particolare a causa di una gravidanza, attuale, passata o futura;
- chiedere ad una candidata durante un colloquio di lavoro se è incinta o desidera presto avere dei figli.
  Eccezione: se si tratta di un lavoro che mette a rischio la salute della dipendente e/o del/della nascituro/a;
- occupare una donna incinta senza il suo consenso (art. 35a cpv. 1 e 3 CO).

Dopo il parto: cosa deve, cosa non deve e cosa non può fare il datore di lavoro?

Il datore di lavoro deve:

- garantire alla lavoratrice un congedo pagato di 14 settimane e compilare i formulari per richiedere il versamento dell'indennità perdita di guadagno;
- garantire alla madre che rientra al lavoro e desidera continuare ad allattare (per il primo anno di vita del/della figlio/a), il tempo e un locale appropriato per l'allattamento o il tiraggio del latte. Sia che la madre allatti sul posto di lavoro, sia che debba recarsi a domicilio o all'asilo nido, la lavoratrice ha diritto ad un tempo di allattamento a pari a (art. 60 cpv. 2 OLL 1):
- 30 minuti se lavora fino a 4 ore al giorno;
- 60 minuti se lavora dalle 4 alle 7 ore al giorno;
- 90 minuti se lavora più di 7 ore al giorno.

Se il tempo necessario per l'allattamento o il tiraggio supera quello indicato, il datore di lavoro deve in ogni caso considerarlo come tempo di lavoro, ma non è tenuto a remunerarlo.

La madre ha il diritto di poter organizzare il tempo per l'allattamento come desidera (è quindi possibile frazionarlo).

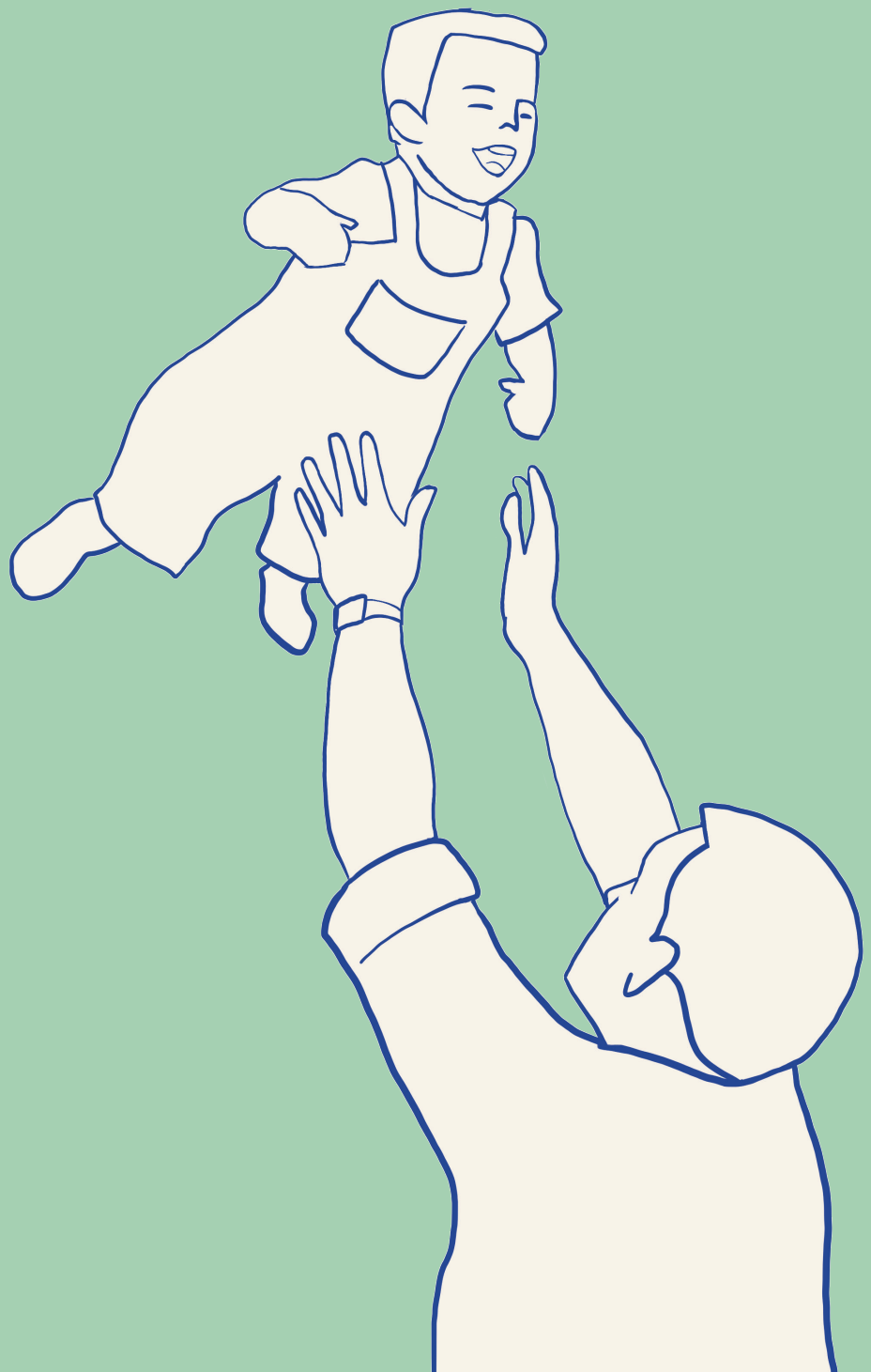
Il tempo per allattare non può essere dedotto né dalle ore supplementari, né dalle vacanze. Chi allatta non può lavorare più di 9 ore al giorno (art. 60 cpv. 1 OLL 1).

Il datore di lavoro può:

- accettare e promuovere le richieste di tempo parziale o di organizzazione del lavoro alternative (orario flessibile, allungamento e spostamento dell'orario di lavoro, Job sharing, telelavoro, ecc.) della donna che rientra al lavoro dopo il congedo maternità;
- accettare e promuovere anche le forme di lavoro alternative o tempi parziali per i padri;
- trarre vantaggio da queste forme di lavoro a tempo parziale o alternative, per favorire saperi e competenze acquisite.

Il datore di lavoro non può:

- impiegare una lavoratrice nelle 8 settimane seguenti al parto (art. 35a cpv. 3 LL);
- disdire il contratto di una lavoratrice nelle 16 settimane seguenti il parto (art. 336c cpv. 1 lett. c CO);
- rifiutare i tre giorni di congedo al genitore assente perché il figlio o la figlia è malato/a (art. 329h CO e art. 36 LL).



6 CONGEDO DI PATERNITÀ O CONGEDO PER L'ALTRO GENITORE

Il congedo di paternità o per l'altro genitore è entrato in vigore il 1° gennaio 2021. Ne beneficia il padre legale del/della bambino/a, da non confondere con il padre biologico, e la moglie della madre se esercitano un'attività lucrativa.

Il congedo è facoltativo, nel senso che il genitore non è obbligato a usufruire del congedo; per contro, se ne fa richiesta, il datore di lavoro è tenuto a garantire la possibilità di usufruire del congedo.

A quali condizioni ho diritto al congedo paternità?

- Essere assicurati all'AVS nei 9 mesi precedenti la nascita e durante tale periodo aver lavorato almeno 5 mesi.
- Possono beneficiare dell'indennità i salariati, gli indipendenti e coloro che collaborano nell'azienda della moglie percependo un salario anche in contanti.
- L'indennità corrisponde all'80% del salario determinante, ma al massimo Fr. 220.- giornalieri.
- L'indennità è versata sotto forma di indennità giornaliera, ma al massimo per 14 giorni. Sull'indennità sono pagati i contributi sociali.
- Il termine quadro è di 6 mesi: pertanto il congedo deve essere preso entro 6 mesi dalla nascita.
- Il congedo può essere preso in singoli giorni oppure in settimane.

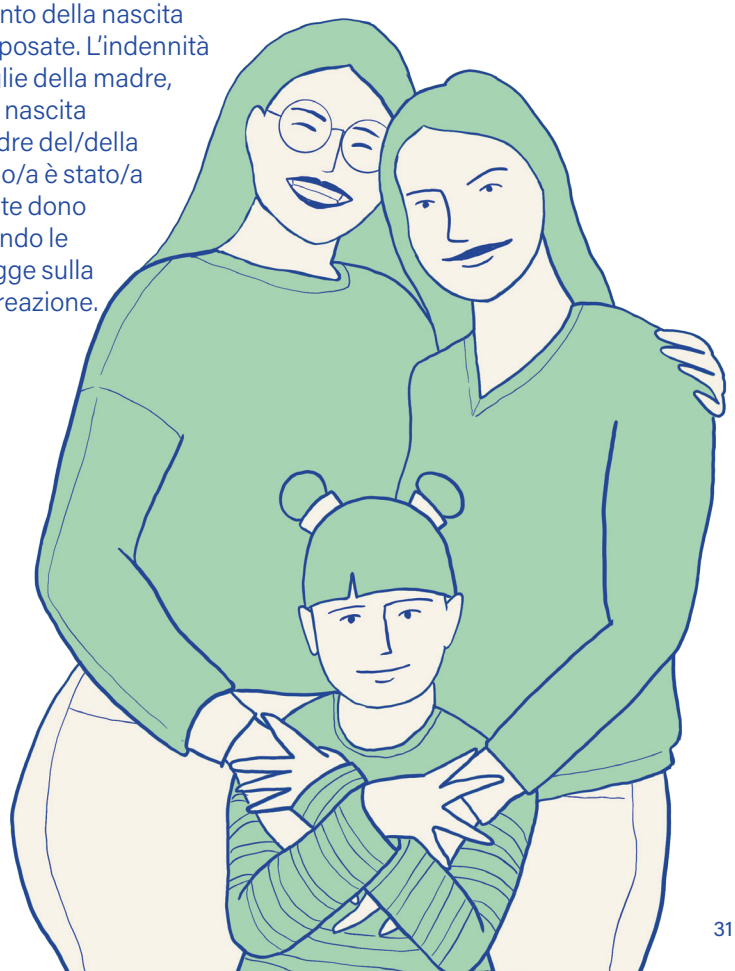
Devo essere sposato con la madre del/della bambino/a per poterne usufruire?

Per il padre no, è sufficiente che la paternità sia stata accertata tramite riconoscimento o sentenza del giudice.
L'accertamento della paternità deve però avvenire entro sei mesi dalla nascita, passato tale termine non è più possibile usufruire del congedo.
Il marito, anche se non è il padre biologico, è considerato il padre legale.
La moglie della madre deve invece essere necessariamente coniugata per poter beneficiare dell'indennità.

Il congedo paternità vale anche in caso di coppie omossessuali?

Dal 1° luglio 2022, con la modifica del Codice civile, a seguito del matrimonio civile per tutt*, è altresì riconosciuto il versamento di un'indennità all'altro genitore ai sensi della LIPG, ossia anche alla moglie della madre: le condizioni rimangono identiche a quelle del congedo paternità.

Il rapporto di filiazione, in questo caso, sussiste se al momento della nascita le due donne sono sposate. L'indennità è concessa alla moglie della madre, se al momento della nascita è sposata con la madre del/della figlio/a e quest'ultimo/a è stato/a concepito/a mediante dono di spermatozoi secondo le disposizioni della legge sulla medicina della procreazione.



7

CONGEDO IN CASO DI DECESSO DI UN GENITORE DOPO LA NASCITA DEL/DELLA FIGLIO/A

Chi ne ha diritto e a quali condizioni?

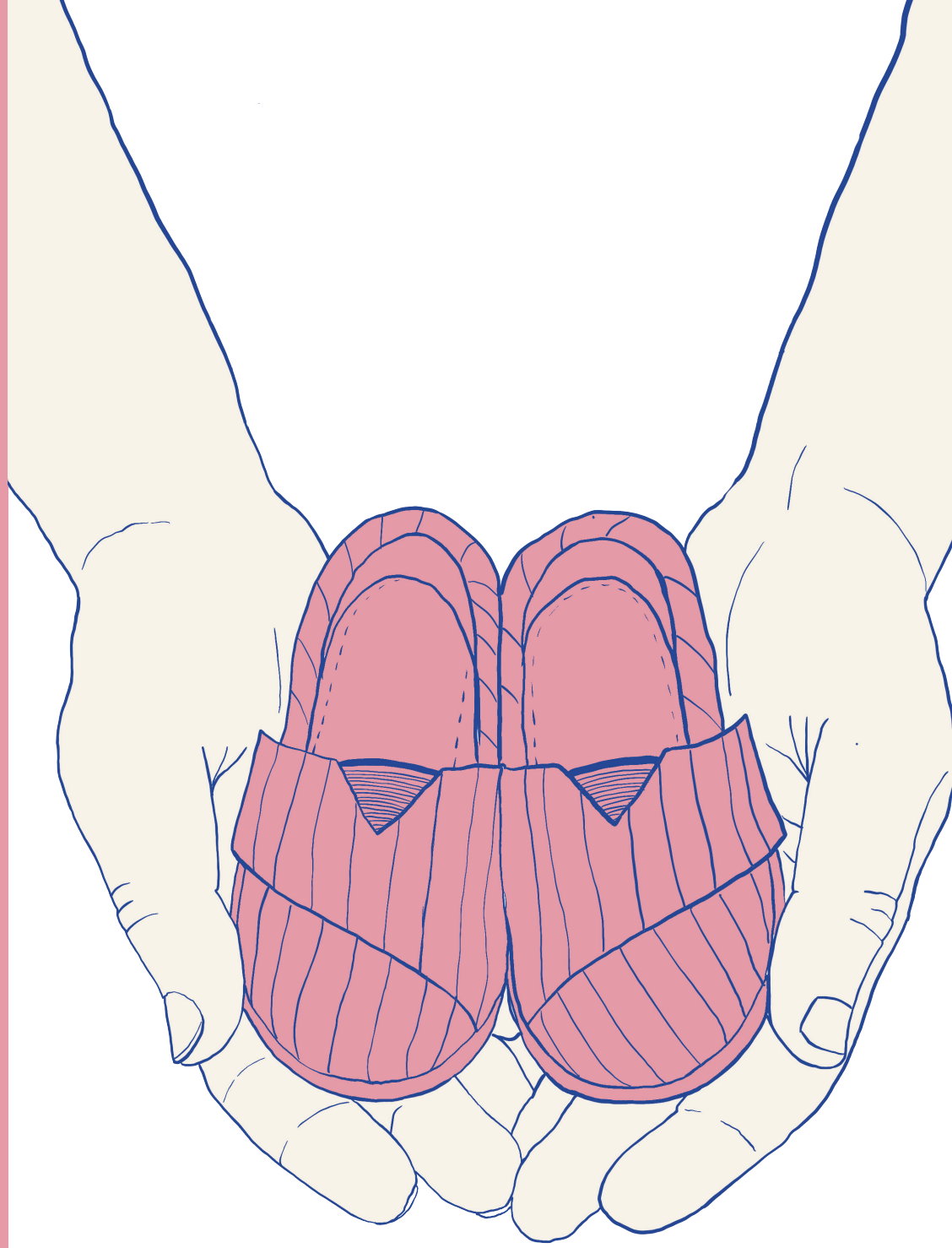
Il 1° gennaio 2024 è entrata in vigore una nuova norma che prevede che, in caso di morte della madre poco dopo la nascita del/della bambino/a, il padre superstite, o l'altro genitore, ha diritto a 14 settimane di congedo indennizzato dalla IPG.

Questo congedo deve essere fruito ininterrottamente dal giorno successivo al decesso della madre.

Parimenti, in caso di decesso del padre poco dopo la nascita del/della bambino/a, alla madre superstite vengono concesse, oltre alle 14 settimane di congedo di maternità, altre due settimane di congedo. Questo congedo può essere fruito in modo flessibile, allo stesso modo del congedo di paternità e si applica anche alla moglie della madre che soddisfa le condizioni per il congedo di paternità (congedo per l'altro genitore).

8

CONGEDO IN CASO DI ADOZIONE



Chi ne ha diritto e a quali condizioni?

Il 1° gennaio 2023 è entrato in vigore il congedo in caso di adozione a livello federale: l'indennità è destinata alle persone esercitanti un'attività lucrativa che accolgono un/a bambino/a di età inferiore ai 4 anni in vista dell'adozione.

Condizioni:

- essere salariati/e o avere uno statuto di indipendente, alla data di accoglimento del/della bambino/a;
- essere assicurati all'AVS nei 9 mesi precedenti l'accoglimento del/della bambino/a;
- durante tale periodo aver lavorato almeno 5 mesi.

Il congedo cantonale previsto da anni nel Cantone Ticino permane e concede ulteriori diritti: i genitori che adottano e che sono domiciliati nel Cantone Ticino hanno diritto al versamento di un'indennità di 14 settimane all'80% senza limiti di età dei/delle figli/e adottivi/e.

> Il congedo federale vale per chi non è domiciliato in Ticino (se adotta un/una minore che ha meno di 4 anni).

I genitori adottivi potranno scegliere chi dei due genitori beneficerà del congedo. Possono anche decidere di ripartirlo fra di loro, ma non di fruirne simultaneamente.

Il congedo NON concerne i genitori che adottano i/la figlio/a del/della proprio/a partner.

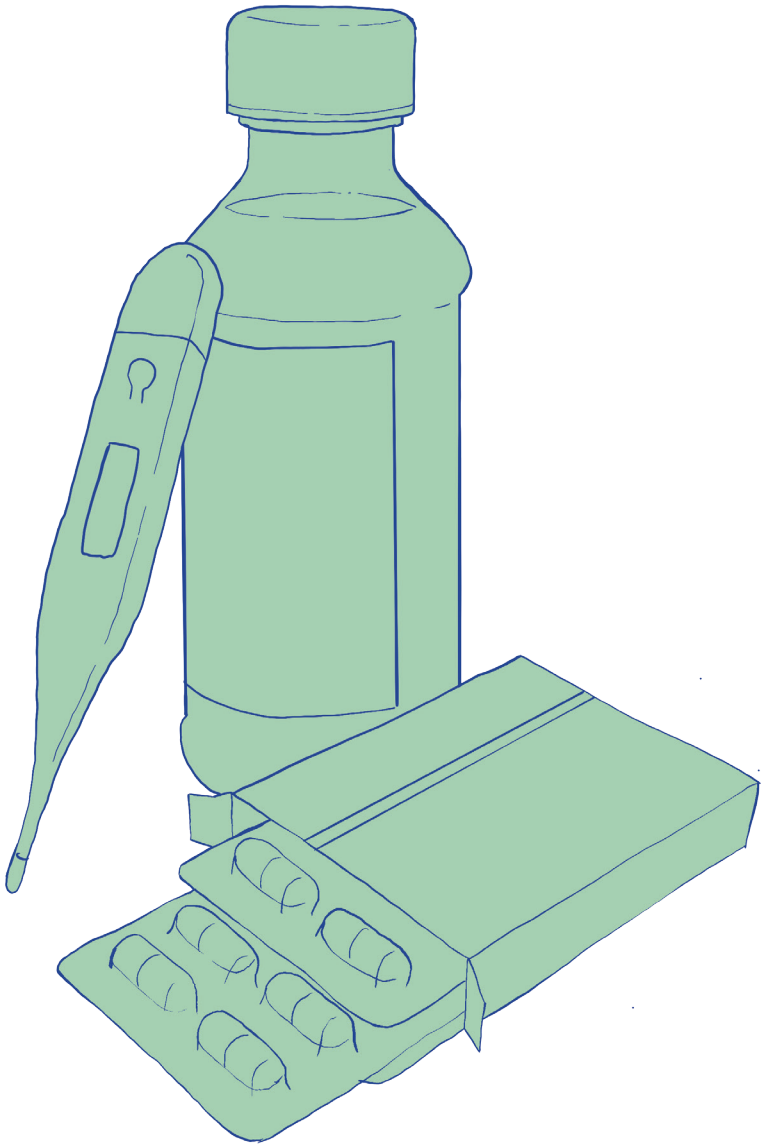
A quanto ammonta?

L'indennità corrisponde all'80% del salario determinante, ma al massimo a Fr. 220.- giornalieri.

9

CONGEDO PER FIGLI/E AMMALATI/E E PER ASSISTENZA AI FAMILIARI

Premessa:
Questo congedo vale solo per i rapporti di lavoro di diritto privato, non per il diritto pubblico. Per quanto riguarda i diritti dei dipendenti pubblici (comunali, cantonali o federali) deve essere analizzato quanto previsto dalla base legale di riferimento (ROD comunale, LORD per i dipendenti del Cantone TI).



A quanti giorni di congedo ho diritto se mio/mia figlio/a si ammala o se necessita di cure o visite mediche?

Il congedo ammonta a 3 giorni per evento e per figlio/a (senza limitazioni nel corso dell'anno).

I limiti (per es. 8 giorni all'anno) previsti contrattualmente o nei Regolamenti del personale non valgono, non vi è più un numero massimo di giorni di congedo!
I genitori devono fare comunque il possibile per organizzarsi al meglio durante la malattia del/della figlio/a, ad esempio: facendo capo all'aiuto di terzi.

E se ho dei gemelli?

Anche in caso di gemelli/e il congedo può essere usufruito in maniera indipendente, per ciascun evento.

E se lavoro a tempo parziale?

Il diritto ai 3 giorni secondo l'art. 329h CO e l'art. 36 LL è da intendersi proporzionale al grado di occupazione (come per le vacanze).

Esempio: se il/la dipendente lavora tre mattine, avrà diritto ad avere le tre mattinate libere (e non 3 giorni interi equivalenti a 6 mattine).

Chi paga e quanto?

Per questo congedo è il datore di lavoro che provvede al pagamento del 100% del salario del/della dipendente.

Cosa si intende per "familiari"?

Il familiare viene definito dall'art. 29 septies cpv. 1 LAVS, ossia "i parenti in linea ascendente o discendente, genitori e figli, fratelli e sorelle, il coniuge o partner registrato, i suoceri, il convivente, se la convivenza dura da almeno 5 anni".

In cosa consiste il congedo per assistenza ai familiari?

Il congedo consiste nell'assistere un familiare per 3 giorni per evento, ma al massimo 10 giorni all'anno, pagati al 100% dal datore di lavoro. Su richiesta del datore di lavoro, è necessario presentare un certificato medico che attesti l'effettiva necessità di assistenza del familiare.

L'assistenza può essere dovuta a malattia, infortunio o disabilità. Non deve trattarsi di un'emergenza: il congedo vale anche per necessità già pianificate.

Il congedo di assistenza può essere frazionato in ore e/o mezze giornate. Esempio: devo accompagnare la mamma dal medico e quindi necessito unicamente di un paio di ore.

10

CONGEDO PER FIGLI/E GRAVEMENTE AMMALATI/E

E se mio/mia figlio/a ha una grave malattia?

Il congedo per figli/e gravemente ammalati/e è entrato in vigore il 1° luglio 2021.

Ai genitori con figli/e minorenni gravemente ammalati/e o feriti/e vengono concesse fino a 14 settimane di congedo retribuito, nel termine quadro di 18 mesi, usufruibili in una sola volta o in singoli giorni.

Quando è considerata grave la malattia?

L'attestazione della gravità di una malattia è una questione medica e i criteri determinanti sono i seguenti:

- si è verificato un cambiamento radicale dello stato di salute fisica o psichica del/della figlio/a;
- il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile, oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso;
- sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;
- almeno un genitore deve interrompere l'attività lucrativa per assistere il/la figlio/a.

Per ogni caso di malattia sussiste un unico diritto al congedo; una ricaduta dopo un lungo periodo asintomatico è ritenuta un nuovo evento e dà diritto a un nuovo congedo.

Sono protetto/a dal licenziamento mentre usufruisco di questo congedo?

I genitori che assistono figli/e con gravi problemi di salute sono protetti contro il licenziamento dal momento in cui sono soddisfatte le condizioni di diritto e fino alla fruizione dell'intero congedo, ma al massimo per un periodo di sei mesi a decorrere dal primo giorno di congedo.

Le vacanze non possono essere ridotte a causa dell'assenza dovuta al congedo.

A quali condizioni ho diritto a questo congedo?

Le condizioni cumulative per poter beneficiare di questo congedo sono le seguenti:

- il/la figlio/a deve avere gravi problemi di salute;
- il/la figlio/a deve essere minorenne;
- sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;
- almeno un genitore deve interrompere l'attività lucrativa per assistere il/la figlio/a.

Se entrambi i genitori esercitano un'attività lavorativa il congedo va suddiviso di norma in maniera equa e ognuno di essi ha diritto ad un congedo massimo di sette settimane.

I genitori possono tuttavia concordare una suddivisione diversa e modificare la ripartizione.

Il congedo di assistenza è concesso anche se un solo genitore esercita un'attività lucrativa o se entrambi esercitano un'attività a tempo parziale.

L'art. 16g cpv. 1 lett. f LIPG prevede che il versamento dell'indennità maternità esclude il versamento dell'indennità per assistenza (per lo/la stesso/a figlio/a).

Chi paga e quanto?

Le disposizioni della LIPG sono le stesse valide per gli altri congedi (congedo maternità e paternità).

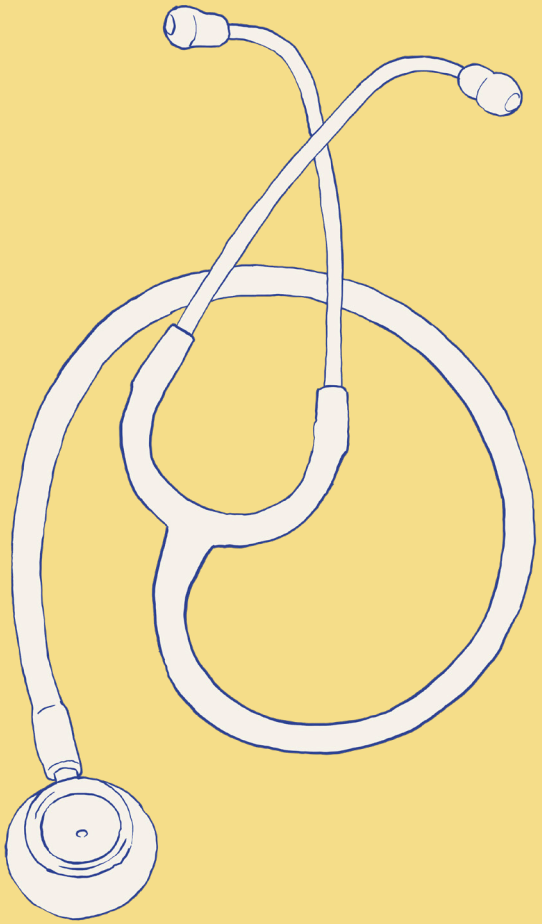
Possono beneficiare dell'indennità:

- chi esercita un'attività lucrativa dipendente o indipendente;
- chi collabora nell'azienda del coniuge o del partner percependo un salario in contanti;
- chi percepisce indennità dell'assicurazione contro la disoccupazione;
- chi è incapace al lavoro per malattia o infortunio e per questo motivo percepisce indennità giornaliere di un'assicurazione sociale o privata, purché queste siano calcolate sulla base di un reddito precedente;
- chi ha un rapporto di lavoro in essere, ma non riceve più alcun salario, avendo esaurito il diritto alla continuazione del versamento del salario o alle indennità giornaliere.

L'indennità corrisponde all'80% del salario determinante (come per l'indennità maternità e paternità), ma al massimo a Fr. 220.– giornalieri. L'indennità è versata sotto forma di indennità giornaliere (al massimo 98).

Il versamento dell'indennità di assistenza è prioritario rispetto alle indennità giornaliere o alle prestazioni delle altre assicurazioni sociali (per es. assicurazione contro la disoccupazione, assicurazione invalidità, assicurazione contro gli infortuni, assicurazione militare).

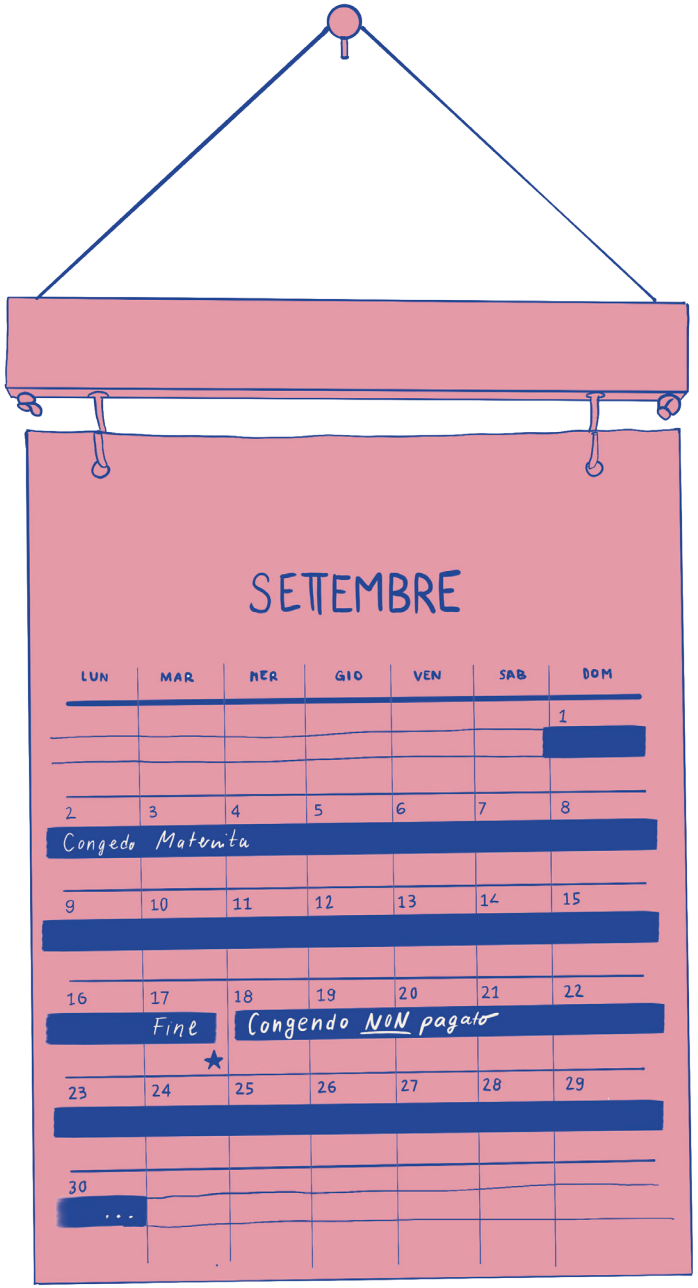
I congedi per l'assistenza ai familiari e per i/le figli/e malati/e non sono previsti dal diritto pubblico, ma unicamente dal diritto privato. Nel diritto pubblico si applicano le varie leggi cantonali e comunali per i dipendenti pubblici, che possono prevedere normative diverse.

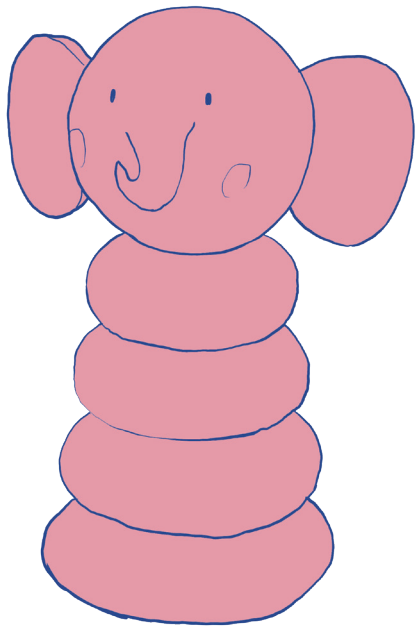


11 CONGEDO NON PAGATO

Il congedo non pagato non è ancora un diritto del/della dipendente nel diritto privato, ma rimane una concessione da parte del datore di lavoro.
Durante tale congedo, il contratto di lavoro rimane in essere; tuttavia, bisogna prestare attenzione a diverse conseguenze che possono essere molto pregiudizievoli.

Per contro, diverse norme del diritto pubblico prevedono la possibilità di ottenere un congedo non pagato sia per motivi familiari, sia per altre motivazioni.





A cosa devo fare particolarmente attenzione se ottengo il congedo non pagato?

Durante il congedo non pagato il/la dipendente rischia di non essere assicurato/a in modo adeguato, è quindi importante verificare le seguenti assicurazioni:

Assicurazione infortuni
La protezione per gli infortuni prevista dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), dura solo per 30 giorni dopo la fine del congedo maternità di 14 settimane. Dopo questo periodo la donna non è più assicurata contro gli infortuni. È quindi importante stipulare, al più tardi l'ultimo giorno del congedo maternità, un'assicurazione infortuni presso quella del datore di lavoro. Per i dettagli si consiglia di contattare la propria assicurazione; comunque, il costo mensile è di ca. Fr. 25.-. Dopo questo periodo la copertura infortuni deve essere inclusa nell'assicurazione malattia.

Cassa pensioni
Durante il congedo non pagato non vengono versati premi alla cassa pensione. In funzione della durata del congedo non pagato, si consiglia di versare comunque i premi per garantire le prestazioni in caso di invalidità o decesso; ad esempio, se un/una lavoratore/lavoratrice dovesse diventare invalido/a senza aver corrisposto i premi della cassa pensione, le prestazioni del secondo pilastro non sarebbero versate.
È importante quindi prendere contatto con l'Istituto interessato per avere una copertura adeguata in caso di incidenti.

Indennità per perdita di guadagno in caso di malattia
Dopo il congedo maternità la neomamma non è più coperta dall'assicurazione del datore di lavoro. In caso di malattia durante il congedo non pagato non avrà quindi diritto al pagamento dello stipendio.

Contributi AVS
Se il congedo non pagato dura più di un anno, il/la lavoratore/lavoratrice dovrà versare il contributo minimo di Fr. 514.- annui. Se invece il congedo dura meno, non dovrà versare nulla poiché molto probabilmente il reddito percepito sarà sufficiente per versare il contributo minimo AVS.

12 AIUTI FINANZIARI ALLE FAMIGLIE

Gli aiuti alle famiglie possono ricoprire diverse finalità: sono destinati a coprire certi fabbisogni riconosciuti in base alla situazione economica delle persone richiedenti, ma indipendentemente dallo statuto professionale delle stesse. Non si tratta di prestazioni assistenziali, ma di prestazioni erogate per aiutare le famiglie.

Sono prestazioni in denaro, uniche o periodiche, che hanno lo scopo di compensare parzialmente i costi sostenuti dai genitori per il mantenimento dei/delle figli/e.

Chi ne usufruisce?

I/le salariati/e, indipendenti, disoccupati/e e le persone senza attività lucrativa.

Le persone che beneficiano di indennità giornaliere dell'assicurazione contro la disoccupazione non hanno diritto agli assegni familiari, ma a un supplemento corrispondente all'importo degli assegni per i/le figli/e, o assegni di formazione, versati nel Cantone di domicilio.

Le persone senza attività lucrativa, riconosciute come tali ai sensi dell'AVS e domiciliate in Svizzera, hanno diritto a ricevere gli assegni familiari. Il diritto però, è vincolato alla condizione che il reddito imponibile non ecceda il 150% di una rendita massima completa di vecchiaia dell'AVS e che non vengano riscosse prestazioni complementari all'AVS/AI.

Dal 1° agosto 2020 le madri disoccupate hanno diritto agli assegni familiari quali persone prive di attività lucrativa durante le 14 settimane del congedo di maternità. Nel qual caso non si applicano le limitazioni già menzionate. Le persone prive di attività lucrativa riscuotono gli assegni familiari presso la cassa cantonale di compensazione per assegni familiari del Cantone di domicilio.

Quali tipologie di assegni esistono?

- **Assegno familiare (per tutt*):** è riconosciuto dal mese in cui il/la figlio/a nasce sino alla fine del mese in cui il/la figlio/a compie 15 anni, se non è già sorto il diritto all'assegno di formazione, rispettivamente fino a 20 anni, il/la figlio/a presenta un'incapacità di guadagno.

- **Assegno di formazione:** è concesso dal quindicesimo anno di età fino alla conclusione della formazione, ma al più tardi fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

- **Assegno di prima infanzia (API):** è riconosciuto fino alla fine del mese durante il quale l'ultimo/a figlio/a inizia l'obbligo scolastico ai sensi della legge della scuola (figli/e fino a 4 anni). L'API copre il bisogno di tutta la famiglia, ma solo fino al compimento dei 4 anni del/della figlio/a. L'importo massimo dell'assegno corrisponde alle soglie d'intervento definite dalla Laps per il genitore o per i genitori e per i/le figli/e.

- **Assegno familiare integrativo (AFI):** copre il fabbisogno dei/delle figli/e che non hanno ancora compiuto i 15 anni di età. Quando cessa il diritto agli API, intervengono gli assegni integrativi, che perseguono lo stesso scopo. L'importo massimo dell'assegno è calcolato in base ai dati della famiglia e viene regolarmente indicizzato.

- **Assegno parentale:** ha lo scopo di aiutare le famiglie sempre più confrontate con oneri a loro carico, attenuando i costi legati alla crescita dei/delle figli/e, in caso di nascita o di accoglimento in vista di adozione. È concesso ai genitori domiciliati e residenti in Ticino al momento dell'evento nei 3 anni precedenti (se svizzeri), 5 anni (se stranieri). Il reddito dei genitori non deve eccedere Fr. 110'000.- annui di reddito lordo e la sostanza netta, 6 mesi dopo l'evento, non deve eccedere Fr. 400'000.-.

In caso di nascita o adozione multipla, è corrisposto un assegno per ogni figlio/a o minore accolto in casa.

Aiuti economici per la conciliabilità tra famiglia, impegni lavorativi o formativi

Esistono altre forme di aiuto che le famiglie residenti in Ticino possono richiedere se affidano i/le propri/e figli/e ai nidi dell'infanzia, ai micronidi, famiglie diurne o centri extrascolastici riconosciuti dal Cantone per motivi di conciliabilità, tra impegni familiari e lavorativi.

I sussidi sono cumulabili e sono da richiedere direttamente alla struttura che deduce il contributo dalla retta.

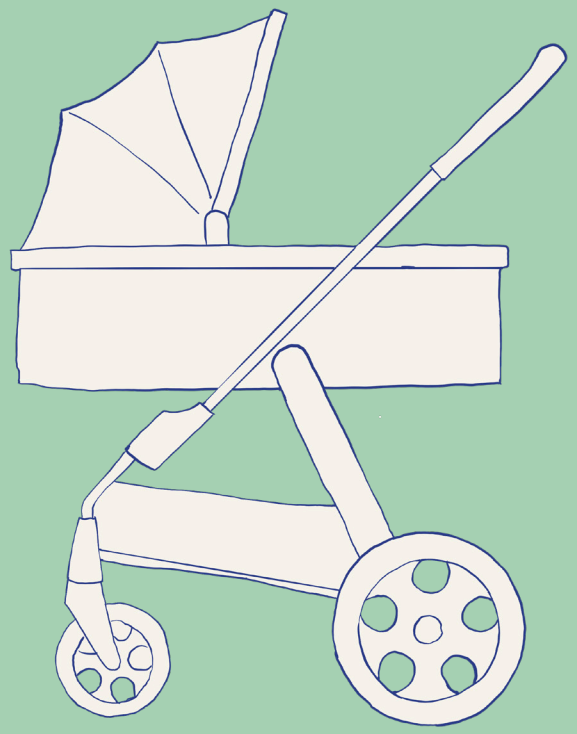
Sussidio universale per tutte le famiglie che fanno capo a un servizio di accoglienza riconosciuto del/della bambino/a per motivi di conciliabilità tra famiglia, impegni lavorativi o formativi.

Eccezioni possono essere concesse per scopi sociali riconosciuti.
Per i nidi e i micronidi il sussidio ammonta a Fr. 100.- mensili per frequenze da 16 a 30 ore settimanali e a Fr. 200.- mensili per frequenze oltre le 30 ore settimanali; sono necessarie almeno 3 settimane mensili di frequenza.

Per le famiglie diurne e i centri extrascolastici l'aiuto corrisponde al 20% della retta, esclusi pasti, trasferte, ecc. fino a un massimo di Fr. 200.- mensili.

Per maggiori informazioni consultare il sito del Cantone Ticino – Aiuto universale per tutte le famiglie.

Aiuto soggettivo per beneficiari RIPAM e beneficiari API: si tratta di ulteriori aiuti che i beneficiari di sussidi cassa malati e assegni prima infanzia possono richiedere a patto che ci sia un comprovato bisogno di conciliabilità tra impegni familiari e impegni lavorativi o formativi.



13

PER APPROFONDIRE

Dal punto di vista legale

Associazione Equi-Lab – Servizio di consulenza giuridica
www.equi-lab.ch

Le leggi menzionate in questo opuscolo sono consultabili nella raccolta sistematica del diritto federale al seguente link:
www.fedlex.admin.ch

Informazioni generali

Servizio per le pari opportunità
www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pari-opportunita

Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi
www4.ti.ch/poteri/giudiziario/giustizia-civile/la-parita-di-sessi

mamagenda.ch
www.mamagenda.ch

Infosocialità
www4.ti.ch/dss/dasf/home

Piattaforma Info.Maternità
informaternite.ch

Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani
www4.ti.ch/dss/dasf

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
www.ebg.admin.ch/it

Preparazione al parto

Federazione svizzera delle levatrici sezione Ticino
www.levatrici-ti.ch

Amnios – Studio levatrici e naturopatia
www.amnios.ch

Associazione Nascere Bene Ticino
www.nascerebene.ch

Associazione Cerchio delle Doule della Svizzera italiana
www.cerchiodoule.ch

Casa Maternità e Nascita lediecilune
www.lediecilune.ch

Allattamento e salute del/della bambino/a

La Leche League
www.lalecheleague.ch/it

Consultori Genitori e bambino del Cantone Ticino
www.sacd-ti.ch/Consultori-Genitore-e-Bambino/PmTC2/

Famiglie Arcobaleno
www.regenbogenfamilien.ch

Aiuti finanziari

Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani
www4.ti.ch/dss/dasf

Fondo di Solidarietà per mamma e bambino
www.frauenbund.ch/unsere-werke/solidaritaetsfonds/fondo-di-solidarieta#

Istituto delle assicurazioni sociali. Cassa cantonale di compensazione AVS/AI/IPG
www4.ti.ch/dss/ias/ias

Servizio assegni familiari
www4.ti.ch/dss/ias/prestazioni-e-contributi/scheda/p/s/dettaglio/assegni-familiari

Sportelli regionali LAPS
www4.ti.ch/dss/ias/ias

Strutture e servizi di accoglienza infantili

ATAN Associazione delle strutture di accoglienza per l'infanzia
www.atan.ch