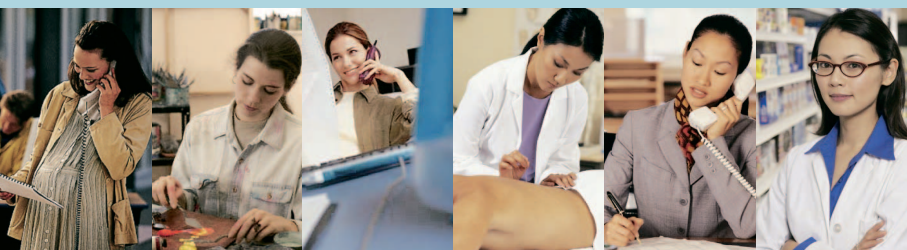




# Maternità e lavoro



A partire dal 1° luglio 2005 le donne salariate dipendenti o che lavorano nell'azienda del coniuge con un salario in contanti hanno diritto a un'indennità di maternità. Questa importante conquista risolve però solo in parte i numerosi interrogativi riguardo ai diritti e doveri delle donne in attesa di un bambino rispettivamente dei datori di lavoro.

I diritti legati alla maternità sono trattati in Svizzera da ben cinque normative diverse:

- la legge federale sul lavoro che fissa la durata del lavoro e del riposo, la protezione delle donne incinte e delle madri che allattano;
- la legge sulle indennità di perdita di guadagno che introduce il diritto all'indennità in caso di maternità;
- il Codice delle obbligazioni che regola il diritto al congedo, la protezione contro il licenziamento e la durata delle vacanze;
- la legge federale sull'assicurazione malattia, che fissa le prestazioni minime che devono essere coperte dalle casse malati in caso di maternità;
- le convenzioni collettive e i contratti individuali di lavoro che possono prevedere condizioni migliori - ma mai peggiori - del minimo garantito dalle leggi.

# Assunzione

In generale la donna non è tenuta a comunicare spontaneamente la sua gravidanza.

Se in occasione del colloquio di assunzione le vengono poste domande come "è incinta?" o "ha intenzione di avere figli?" e se la gravidanza non ha conseguenze di rilievo sulle prestazioni lavorative, la donna non è tenuta a dare informazioni.

Per contro la donna deve comunicare il suo stato di gravidanza nei casi in cui la stessa possa ostacolare l'attività lavorativa (lavori fisicamente pesanti o a contatto con sostanze nocive).

# Protezione contro il licenziamento

La protezione contro il licenziamento si estende a tutta la durata della gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto. Un licenziamento da parte del datore di lavoro **durante questo periodo è nullo e non esplica** nessun effetto giuridico. Se il licenziamento è avvenuto prima della gravidanza, il termine di disdetta viene sospeso durante la gravidanza e riprende a decorrere solo dopo la sedicesima settimana che segue il parto.

In questo periodo, se lo desidera, la donna può licenziarsi tenendo conto dei termini di disdetta.

# Indennità di maternità

Hanno diritto all'indennità di maternità le donne che al momento della nascita del bambino

- esercitano un'attività lucrativa dipendente;
- esercitano un'attività lucrativa indipendente;
- collaborano nell'azienda appartenente al coniuge, alla famiglia o al convivente e ricevono un salario in contanti;
- sono disoccupate e ricevono già un'indennità giornaliera dell'assicurazione contro la disoccupazione o adempirebbero le condizioni che vi danno diritto;
- per malattia-infortunio o invalidità, sono incapaci al lavoro e percepiscono dunque un'indennità giornaliera da parte di un'assicurazione sociale o privata, a condizione che questa indennità sia stata calcolata sulla base di un salario guadagnato in precedenza;
- hanno un contratto di lavoro valido, ma il cui diritto alla continuazione del versamento del salario o al versamento di indennità giornaliera è giunto a termine.

## Condizioni di diritto

- essere assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'AVS durante i nove mesi immediatamente precedenti la nascita del bambino. In caso di parto prematuro questo periodo è ridotto 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
- durante questo periodo ha esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi.

### Durata del diritto

Il diritto inizia il giorno del parto e termina al più tardi dopo 14 settimane o 98 giorni.

In caso di degenza ospedaliera prolungata del neonato, la madre può chiedere che l'indennità sia versata soltanto a partire dal giorno in cui il bambino è accolto a casa.

### Importo

L'indennità di maternità è versata come indennità giornaliera e ammonta all'80% del reddito medio dell'attività lucrativa percepito prima del parto - ma al massimo fr. 172.-- franchi al giorno.

Disposizioni più favorevoli (indennità giornaliera più elevate, versamento più esteso nel tempo) previste dai contratti individuali, dai contratti collettivi di lavoro o da altre disposizioni di diritto pubblico restano garantite.

# Protezione della salute

Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute o la salute del bambino non sia pregiudicata.

Tra i lavori considerati pericolosi, vi sono in particolare lo spostamento manuale di carichi pesanti, i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni e i lavori che espongono al freddo, al caldo, all'umidità, al contatto con sostanze tossiche o con malattie contagiose o a rumori intensi.

In questi casi, se il datore di lavoro non è in grado di offrire alla donna un lavoro equivalente, questa ha diritto di rimanere a casa usufruendo dell'80% del salario.

# Assenza dal lavoro e riposo

Le donne incinte possono assentarsi o non presentarsi al lavoro mediante semplice avviso. Il datore di lavoro può subordinare il versamento del salario alla presentazione di un certificato medico.

Sul posto di lavoro la donna incinta deve avere la possibilità di ritirarsi durante la pausa in un locale di riposo e potersi rilassare.

Le donne incinte che lavorano in piedi hanno diritto di beneficiare di una **pausa di dieci minuti ogni due ore**.

A partire dal sesto mese di gravidanza, il lavoro esercitato in piedi non può superare complessivamente le **quattro ore giornaliere**.



## Lavoro serale e notturno

Nelle otto settimane precedenti il parto, è vietato occupare una donna incinta alla sera e durante la notte (vale a dire tra le 20 e le 6).

Prima del parto come pure tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto, il datore di lavoro è tenuto a proporre alla donna un lavoro equivalente di giorno dalle 6 alle 20.

Se ciò non è possibile la donna ha diritto all'80% del salario.

# Allattamento

La madre ha diritto di disporre del tempo necessario per l'allattamento. Durante il primo anno di vita del bambino, il tempo dedicato all'allattamento non deve essere compensato né prima né dopo e non può essere computato su altri periodi di riposo, ad esempio le vacanze.

Il tempo che una madre dedica all'allattamento all'interno dell'azienda è considerato tempo di lavoro.

Se invece lascia il **posto di lavoro per allattare**, la metà del tempo di assenza va riconosciuta come tempo di lavoro.

# Vacanze

La riduzione delle vacanze è possibile solo se l'assenza durante la gravidanza si protrae oltre i due mesi.

Le vacanze non possono essere ridotte per assenze dovute al congedo di maternità ai sensi della legge sull'indennità di perdita di guadagno.

# Responsabilità familiari

Il datore di lavoro deve prestare particolare riguardo ai/alle dipendenti con responsabilità familiari.

Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure.

Il/la dipendente con responsabilità familiari può rifiutare di svolgere lavoro straordinario, può richiedere una pausa pranzo di almeno un'ora e mezza e può ottenere, dietro presentazione di un certificato medico, un permesso fino a tre giorni per dedicarsi alle cure dei figli ammalati.

# Prestazioni della cassa malati

L'assicurazione obbligatoria contro le malattie copre tutte le spese mediche, quelle del parto e quelle del bambino e in particolare

- i controlli effettuati dal medico e dalla levatrice
- franchi 100.- per un corso di preparazione al parto
- il parto e il puerperio nel reparto comune di un ospedale o clinica, oppure il parto a casa e la copertura delle spese della levatrice sul luogo del parto
- la visita a casa da parte della levatrice dopo il parto
- un controllo 6 settimane dopo il parto
- 3 consulenze sull'allattamento.

Queste prestazioni vengono assunte al 100% dalla cassa malati.

# Indirizzi utili

## **Aiuti finanziari**

Fondo di solidarietà madre e bambino  
Bellinzona  
Tel 091 825 07 62

Optima (Opera ticinese della Maternità)  
Lugano  
Tel 091 923 14 83

Servizio cantonale "SOS" - Madri in difficoltà -  
Sì alla vita + Pro Filia  
Lugano  
Tel 091 966 44 10

## **Preparazione al parto e allattamento**

Federazione svizzera delle Levatrici  
Sezione Ticino  
Permanenza telefonica  
Tel 079 602 26 20

La Lega Leche Ticino  
Bellinzona  
Tel 091 863 23 51

## **Problemi giuridici**

Consultorio giuridico donna e lavoro

Lugano

Tel 091 950 00 88

## **Strutture di accoglienza infantili**

Ufficio dei giovani della maternità e dell'infanzia

Bellinzona

Tel 091 814 71 51



**Opuscolo informativo gratuito**

**Ordinazione presso**

Consulenza per la condizione femminile

Via Ghiringhelli 1

6500 Bellinzona

Tel 091 814 43 08

[can-ccf@ti.ch](mailto:can-ccf@ti.ch)