

A stylized silhouette of a pregnant woman, shown from the side. She is wearing a dress with horizontal stripes in dark blue and light grey. Her hands are visible, resting on her belly. The background is white.

Maternità & Lavoro

GUIDA AI DIRITTI DEI NEO-GENITORI

Il presente opuscolo si rivolge ai neo-genitori, 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.

Diventare genitori	4
La maternità	6
In gravidanza	8
Devo comunicare la gravidanza al mio datore di lavoro?	10
Sono obbligata a lavorare durante la gravidanza?	10
Com'è tutelata la mia salute sul posto di lavoro?	11
Posso essere licenziata durante la gravidanza?	14
E se non riesco a lavorare durante la gravidanza, ricevo il salario?	15
Il parto e il congedo maternità	16
Posso lavorare subito dopo il parto?	18
Com'è regolato il congedo maternità?	18
Ho diritto alle indennità di maternità?	19
A quali condizioni ho diritto alle indennità di maternità?	19
E se il bambino o la bambina devono rimanere in ospedale?	20
Se dovessi perdere il bambino?	20
E' possibile prolungare il congedo?	20

Ripresa dell'attività lavorativa	22
Come pianifico e affronto il rientro al lavoro dopo il congedo maternità?	24
Allattare al lavoro?	25
E se mio/a figlio/a si ammala?	26
A quanto ammontano gli assegni familiari?	27
Congedo paternità	28
Congedo in caso di adozione	30
Cosa copre l'assicurazione malattia di base?	32
Per approfondire	34
Maternità e lavoro a colpo d'occhio	40



Diventare genitori

L'arrivo di una bimba o di un bimbo è un grande cambiamento non solo dal punto di vista emotivo, ma anche dal punto di vista dell'organizzazione familiare e dei diritti delle persone coinvolte.

La maternità

Dal punto di vista legale, la nozione di maternità comprende la gravidanza, il parto e la successiva convalescenza della madre (art. 5 legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali).

I diritti legati alla maternità in Svizzera sono trattati 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): introduce il diritto alle indennità in caso di maternità;
- il Codice delle obbligazioni (CO): regola il diritto al congedo, la protezione contro il licenziamento e la durata delle vacanze;
- la legge federale sulla parità dei sessi (Lpar): vieta di discriminare le donne, in particolare in caso di gravidanza;
- 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.



In gravidanza

All'inizio della gravidanza possono sorgere domande ed interrogativi legati a questioni legali, organizzative e quant'altro.

Ad esempio: devo annunciare la mia gravidanza al datore di lavoro? Quali costi copre l'assicurazione malattia di base? Quante sono le settimane di congedo alla nascita del/della figlio/a?

Infine, possono sorgere ulteriori questioni legate ai propri diritti e doveri nell'ambito lavorativo.

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 donna 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 e 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.

Com'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/la nascituro/a.

Sono considerati lavori che mettono a rischio la salute (della donna incinta e del nascituro) 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 a 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 5kg, 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 dei -5°C), al caldo (al di sopra dei $+28^{\circ}\text{C}$) 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 2 ore. A partire dal sesto mese di gravidanza la donna non è autorizzata a lavorare in piedi più di 4 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 7 mesi di gravidanza, una lavoratrice che lavora di notte (tra le 20.00 e le 6.00) 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 è 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. 1c 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 dopo la 16esima settimana dal parto.

ATTENZIONE

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

ATTENZIONE

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.

E 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.

ATTENZIONE

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 1 mese,...).



Il parto e il congedo maternità

Dopo il parto le lavoratrici godono di diritti specifici. Delle domande possono quindi sorgere riguardo al periodo e alle condizioni del congedo maternità.

Ho diritto alle indennità? A partire da quando? Posso eventualmente prolungare il congedo? A quali condizioni?

Posso lavorare subito dopo il parto?

Le neo-mamme 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 donna decide di ricominciare a lavorare prima di questo termine, 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 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 alle indennità di maternità?

Ho diritto alle indennità maternità se al momento della nascita di mio/a figlio/a:

- svolgo un'attività lavorativa dipendente o indipendente;
- collaboro nell'azienda del coniuge, della famiglia o del convivente e ricevo un salario in contanti;
- sono disoccupata e ricevo le indennità giornaliere dell'assicurazione contro la disoccupazione;
- per malattia-infortunio o invalidità, sono incapace al lavoro e ricevo 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;
- ho un contratto di lavoro valido, ma non percepisco alcun salario o indennità giornaliera.

A quali condizioni ho diritto alle indennità di maternità?

Per ricevere le indennità di maternità devo essere 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 bambino o la bambina devono rimanere in ospedale?

Nel caso il/la bimbo/a nasca prematuro/a o con problemi di salute e debba restare all'ospedale per almeno 3 settimane, la madre può chiedere che le indennità maternità vengano versate soltanto a partire dal giorno in cui rientra a casa.

Se dovessi perdere il bambino?

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?

Molte donne prolungano il congedo maternità federale di 14 settimane con un congedo non pagato.

La neo-mamma ha diritto di prolungare di 2 settimane il congedo maternità (risulta quindi un totale di 16 settimane), 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.

ATTENZIONE

Durante il congedo non pagato spesso le donne non sono assicurate adeguatamente.

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, di regola è prevista un'assicurazione che costa Fr. 25.- mensili per i primi 180 giorni¹. Dopo questo periodo la copertura infortuni deve essere inclusa nell'assicurazione malattia.

Cassa pensioni

Durante il congedo non pagato non vengono versati premi per la cassa pensione. In funzione dei casi e della durata del congedo non pagato si consiglia di versare comunque i premi per la cassa pensione per garantire le prestazioni in caso di invalidità o decesso. Per i dettagli prendere contatto con la propria cassa pensioni prima dell'inizio del congedo non pagato.

Indennità per perdita di guadagno in caso di malattia

Dopo il congedo maternità la neo-mamma 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, la lavoratrice dovrà versare il contributo minimo di Fr. 480.- annui¹. Se invece il congedo dura meno, non dovrà versare nulla poiché molto probabilmente il reddito percepito sarà sufficiente per versare il contributo minimo AVS tramite il datore di lavoro.

¹Stato al 2015. Le cifre possono essere soggette a modifiche.



Ripresa dell'attività
lavorativa

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

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.

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

In Svizzera la maggior parte delle donne riprende un'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).

In alcuni contesti e settori possono essere proposte altre forme di organizzazione del lavoro (per esempio il jobsharing, il telelavoro o il luogo di lavoro flessibile).

ATTENZIONE

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.

È quindi importante instaurare un dialogo costruttivo e produttivo con il datore di lavoro, proponendogli delle soluzioni alternative.

Allattare al lavoro?

Anche dopo il rientro dal congedo maternità, le donne che allattano 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 mamma 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.

Il tempo per l'allattamento non può essere dedotto né dalle ore straordinarie, né dai giorni di riposo, né 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.

E se mio/a figlio/a si ammala?

Il datore di lavoro deve prestare particolare riguardo ai/alle dipendenti con responsabilità familiari, ossia che devono occuparsi dell'educazione dei/delle figli/e fino ai 15 anni, o dell'assistenza a familiari che necessitano di cure.

Se si hanno responsabilità familiari si può:

- rifiutare di svolgere lavoro straordinario;
- richiedere una pausa pranzo di almeno un'ora e mezza;
- ottenere, dietro presentazione di un certificato medico, un permesso fino a 3 giorni, per evento, per occuparsi dei/delle figli/e ammalati/e (art. 36 LL).

A quanto ammontano gli assegni familiari?

Tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti e indipendenti hanno diritto agli assegni familiari. L'assegno ammonta a Fr. 200.- per i/le figli/e di età inferiore ai 16 anni (o ai 20 anni nel caso di figli/e malati/e, disabili e inabili al lavoro), mentre per i figli e le figlie in formazione dai 16 anni ai 25 anni l'assegno ammonta a Fr. 250.-.

Secondo la LAFam hanno diritto agli assegni figli:

- tutte le persone salariate (anche con occupazione a tempo parziale) con un salario annuale che raggiunge i Fr. 7'050.-;
- le persone senza attività lucrativa (il cui reddito imponibile non supera Fr. 42'300.-), a condizione che abbiano versato i contributi AVS/AI¹.

¹Stato al 2015. Le cifre possono essere soggette a modifiche.



Congedo paternità

La legge non prevede ancora un congedo paternità. I padri possono ottenere unicamente un congedo speciale (1-2 giorni a seconda delle necessità e di quanto previsto contrattualmente) per eventi quali matrimonio, nascita e decessi.

Vi sono però aziende, amministrazioni cantonali e comunali che offrono spontaneamente ai propri collaboratori un congedo paternità che va da qualche giorno a qualche settimana.



Congedo in caso di adozione

A livello federale non esistono ancora delle indennità in caso di adozione. Tale prestazione può essere prevista dal contratto di lavoro, dai regolamenti aziendali o dal diritto cantonale.

In Ticino verrà adottata la legge cantonale sulle indennità perdita di guadagno in caso di adozione, che prevede il versamento di indennità pari all'80% del reddito percepito per un periodo di 14 settimane.



Cosa copre
l'assicurazione
malattia di base?

La legge sull'assicurazione malattia (LAMal) fissa le prestazioni minime che devono essere coperte dalle casse malati in caso di maternità.

L'assicurazione malattia di base si prende a carico i seguenti costi specifici legati alla maternità:

- gli esami di controllo durante e dopo la gravidanza, effettuati da un medico, da una levatrice o prescritti da un medico;
- il parto a domicilio, in ospedale o in una casa per partorienti, come pure l'assistenza del medico o della levatrice;
- la necessaria consulenza per l'allattamento;
- i costi delle cure e della degenza del neonato sano, finché soggiorna con la madre all'ospedale.
(art. 29 LAMal)

Dopo il parto, i genitori hanno a disposizione 3 mesi per stipulare un'assicurazione malattia per il neonato o la neonata.

ATTENZIONE

Si consiglia di stipulare un'assicurazione di base e le eventuali assicurazioni complementari desiderate prima della nascita.

Se il/la nascituro/a presenta dei problemi di salute, le assicurazioni possono decidere di fornire solo l'assicurazione di base.



Per approfondire

Dal punto di vista legale

www.admin.ch

Codice delle obbligazioni (CO)

Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro

Legge federale sugli assegni familiari (LAFam)

Legge federale sul lavoro (LL)

Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)

Legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal)

Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar)

Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA)

Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG)

www3.ti.ch

Legge cantonale sull'armonizzazione e il coordinamento delle prestazioni sociali (Laps)

Per maggiori informazioni, consultare la raccolta sistematica del diritto federale:

www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/diritto-federale/raccolta-sistematica.html?lang=it

Informazioni generali

Delegata per le pari opportunità

www.ti.ch/pariopportunita

tel +41 91 814 30 08

Infofamiglie

www.ti.ch/infofamiglie

tel +41 91 814 71 01

Piattaforma Infor.Maternité

www.informaternite.ch

Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani

www.ti.ch/ufaq

tel +41 91 814 86 91

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Berna

www.ebg.admin.ch

tel +41 58 462 68 43

Preparazione al parto

AMNIOS - Studio levatrici e naturopatia

www.amnios.ch

tel +41 76 679 80 25

Associazione Nascere Bene - Ticino

www.nascerebene.ch

segreteria@nascerebene.ch

Ente Ospedaliero Cantonale EOC (reparti ginecologia e ostetricia regionali)

www.eoc.ch

Federazione svizzera delle levatrici - Sezione Ticino

www.hebamme.ch/it

fsl.ti@hotmail.com

Allattamento e salute del bambino

Consultorio Genitori e bambino

www.scudo.ch/Consultorio-Genitore-e-bambino/P5i2P

La Leche League - Ticino

www.ti-allatto.ch
tel +41 91 795 16 24

Pacco Piccini - Prestito vestiti bimbi prematuri

www.scarabiobaby.com
info@scarabiobaby.com
tel +41 78 626 65 35

Aiuti finanziari

Fondo di solidarietà madre e bambino, Bellinzona
tel +41 91 825 07 62

Istituto delle assicurazioni sociali. Cassa cantonale compensazione AVS/AI/IPG
www.iasticino.ch
tel +41 91 821 91 11

“SOS” - Madri in difficoltà - Associazione Sì alla vita
tel +41 91 966 44 10

Sportelli regionali LAPS - Assegni integrativi prima infanzia
tel +41 91 821 91 11

Problemi giuridici e lavorativi

Consultorio giuridico Donna e Lavoro, Massagno

www.donnalavoro.ch

tel +41 91 950 00 88

Donne & lavoro UNIA

www.unia.ch/it/mondo-del-lavoro/da-a-z/donne-lavoro

OCST Donna Lavoro

www.ocst.com/attivita/donna-lavoro

Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi

www4.ti.ch/poteri/giudiziario/giustizia-civile/la-parita-di-sessi

tel +41 91 814 32 30

Strutture di accoglienza infantili

Associazione ticinese delle strutture di accoglienza per l'infanzia

www.atan.ch

tel +41 91 743 31 10

Federazione Ticinese delle Famiglie diurne

www.famigliediurne.ch

Conciliabilità famiglia - Lavoro

Piattaforma informativa “conciliabilità tra lavoro e famiglia”

www.lavoroefamiglia.admin.ch

Rete mamme imprenditrici

www.reseau-mampreneurs.com

Sito con informazioni utili alla conciliazione famiglia e lavoro

www.mamagenda.ch

Pubblicazioni

Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi,
Ufficio della legislazione e delle pari opportunità, 2012

“Genitori al lavoro. Le aziende rispondono”

Bellinzona.

Jürg Bailod (a cura di), 2002

“A tempo parziale. Argomenti e materiali per i responsabili delle risorse umane”

Bellinzona, edizioni Casagrande.

SECO, 2007


“Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia». Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese”

Berna.

SIC Ticino (a cura di), 2009

“Un tempo su misura. Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare”

Bellinzona, edizioni Casagrande.



Maternità e lavoro a colpo d'occhio

Dall'inizio	Dal 4° mese	Dal 6° mese	8 settimane prima del parto	Parto + 8 settimane	16 settimane dopo il parto	1 anno dopo il parto	Durata dell'allattamento
Il consenso al lavoro da parte della lavoratrice incinta è necessario (art. 35a cpv. 1 LL).				<p>Nessun lavoro permesso nelle 8 settimane dopo il parto.</p> <p>Se la lavoratrice decide di riprendere il lavoro prima delle 14 settimane, perde il diritto all'indennità (art 35a cpv. 3 LL e art. 16d LIPG).</p>	Il lavoro è possibile solo se la donna che ha partorito ha dato il suo consenso (art 35a cpv. 3 LL).		Il consenso al lavoro da parte della lavoratrice che allatta è necessario (art. 35a cpv. 1 LL).
Durata del lavoro: Massimo 9 ore di lavoro al giorno e nessuna ora supplementare (art. 60 cpv. 1 OLL1).					Durata del lavoro: Massimo 9 ore di lavoro a giorno e nessuna ora supplementare per le donne che allattano (art. 60 OLL1).		
Assenze: Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL).							
Le lavoratrici incinte possono chiedere di essere esonerate dai lavori gravosi (art. 64 OLL1).					Le lavoratrici che allattano possono chiedere di essere esonerate dai lavori gravosi (art. 64 OLL 1).		
È vietato alla lavoratrice incinta svolgere dei lavori pericolosi o gravosi che implicano carichi pesanti, urti, scossoni, freddo, caldo, umidità, posizioni gravose, rumori, radiazioni, sostanze nocive (art. 62 OLL1).					È vietato alla lavoratrice che allatta svolgere dei lavori pericolosi o gravosi che implicano carichi pesanti, urti, scossoni, freddo, caldo, umidità, posizioni gravose, rumori, radiazioni, sostanze nocive (art. 62 OLL1).		
		Lavoro svolto principalmente in piedi:					
		<ul style="list-style-type: none"> • La lavoratrice incinta deve poter godere di 12 ore di riposo quotidiano; • 10 minuti di pausa supplementari ogni 2 ore di lavoro (art. 61 cpv. 1 OLL1). 					
		Il lavoro svolto principalmente in piedi può essere fatto per un massimo di 4 ore al giorno (art. 61 cpv. 2 OLL1).					
Lavoro notturno: Il datore di lavoro è obbligato ad offrire, per quanto possibile, alla lavoratrice incinta occupata tra le 20.00 e le 6.00 un lavoro equivalente tra le 6.00 e le 20.00 (art. 35b cpv. 1 LL).		Lavoro notturno vietato tra le 20.00 e le 6.00.		Lavoro notturno: La lavoratrice che allatta può richiedere al datore di lavoro di rimpiazzare il suo lavoro notturno (tra le 20.00 e le 6.00), con un lavoro equivalente da svolgere tra le 6.00 e le 20.00 (art. 35b cpv. 1 LL).			
Se ciò non è possibile la lavoratrice può rimanere a casa ricevendo l'80% del salario garantito (art. 35b cpv. 2 LL).		Se il datore di lavoro non dà alla lavoratrice incinta la possibilità di sostituire il lavoro notturno con un lavoro equivalente tra le 6.00 e le 20.00, la lavoratrice può rimanere a casa e percepire l'80% del salario (art. 35a cpv. 4 LL).		Se ciò non è possibile la lavoratrice può rimanere a casa ricevendo l'80% del salario (art. 35b cpv. 2 LL).			
				Allattamento: Il tempo di allattamento o di tiraggio del latte è pagato nei seguenti termini:			
				<ul style="list-style-type: none"> • 30 min per una giornata di lavoro fino a 4 ore; • 60 min per una giornata di lavoro dalle 4 alle 7 ore; • 90 min per una giornata di lavoro di più di 7 ore 			
				(art. 60 cpv. 2 OLL1).			

Impressum

Opuscolo informativo

“Maternità & Lavoro, guida ai diritti dei neo-genitori”

A cura della Delegata per le pari opportunità
e del Consultorio giuridico donna e lavoro (FAFT Plus)

La Delegata per le pari opportunità

Settembre 2015

Scaricabile da

www.ti.ch/pariopportunita

Ordinazione presso

Delegata per le pari opportunità

Residenza Governativa

6501 Bellinzona

can-ccf@ti.ch

Grafica

mhi identity&design

Tipografia

Fontana Print

