

A close-up photograph of a pregnant woman's hand resting on her belly. She is wearing a teal, ribbed dress. The background is softly blurred, suggesting an outdoor setting. The overall tone is warm and intimate.

UNIA

**Lavoro e sono
mamma – quello che
devo sapere.**

**Le donne incinte e le madri
hanno diritti specifici.**

Indice

I tuoi diritti durante la gravidanza

Rapporto di lavoro	5
Protezione contro il licenziamento	7
Orari di lavoro e di riposo	9

I tuoi diritti di mamma che lavora

Congedo di maternità	13
Allattamento	18
Tempi di lavoro e di riposo	19
Responsabilità familiari	21

Panoramica delle disposizioni legali

Testi di legge	23
-----------------------	-----------

Benvenuta

La gravidanza e le prime settimane dopo il parto sono un periodo speciale. Per questo le donne incinte e le madri che lavorano beneficiano di diritti speciali. In questo opuscolo troverai le principali disposizioni legali che proteggono le donne incinte e le madri. Questa panoramica potrà esserti utile.

Se hai altre domande non esitare a metterti in contatto con l'ufficio regionale di Unia, che sarà felice di offrirti la sua consulenza.



I tuoi diritti durante la gravidanza

Durante la gravidanza e fino a 16 settimane dopo il parto sei protetta contro il licenziamento. Durante la gravidanza il tuo datore di lavoro deve tenere in considerazione la tua salute e quella del tuo bambino. Per tale motivo esistono diverse regole che il datore di lavoro deve rispettare.

Rapporto di lavoro

Quando devo comunicare la gravidanza al mio datore di lavoro?

Hai il diritto di tacere la gravidanza. Per motivi legati alla salute, per mamma e bambino è però consigliabile informare per tempo i superiori circa la gravidanza, affinché possano tenerne conto. Se non sei in grado di svolgere il tuo lavoro come al solito, oppure se la tua salute e quella del bambino sono in pericolo, devi informare il tuo datore di lavoro.

Devo diminuire il mio grado d'occupazione prima del parto?

No. Ti sconsigliamo vivamente di ridurre il grado d'occupazione prima del parto! Poiché così facendo si ridurrebbe anche l'ammontare dell'indennità per perdita di guadagno versata durante il congedo maternità (pag. 13), dato che è calcolato in base al salario percepito prima del parto. Il datore di lavoro è obbligato ad affidarti compiti che non ti siano troppo gravosi, affinché tu possa mantenere il tuo grado d'occupazione normale. Se ti sembra che la tua salute sia compromessa, puoi richiedere anche come donna incinta il rilascio di un certificato medico.

Quando posso domandare un congedo prima del parto?

Il diritto al congedo di maternità remunerato riguarda le 14 settimane dopo il parto (pag. 13). Se però il contratto collettivo di lavoro (CCL), oppure il tuo contratto di lavoro individuale, prevede un congedo di maternità più lungo, puoi iniziarlo anche prima del parto. Per esempio, con un diritto pari a 16 settimane, potresti prenderne 2 prima e 14 dopo il parto. Se prima del parto non dovessi più essere in grado di svolgere il tuo lavoro per motivi di salute, puoi richiedere un certificato medico e farti prescrivere giorni di malattia.

Non desidero continuare a lavorare dopo il parto. Quando devo dare la disdetta?

Ti sconsigliamo decisamente dal dare le dimissioni prima del parto. In tal caso, infatti, non hai più diritto all'indennità di maternità. Se dopo il parto e il congedo di maternità non desideri più lavorare, dovresti disdire il contratto solo per una data successiva al parto.

Protezione contro il licenziamento

Posso essere licenziata se sono incinta?

No. Il tuo contratto di lavoro non può essere disdetto durante tutta la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto. Tuttavia, se sei tu a licenziarti oppure se concordi con il datore di lavoro lo scioglimento del contratto, non beneficerai più della protezione contro il licenziamento. Attenzione: durante il periodo di prova, che ha una durata massima di 3 mesi, puoi essere licenziata anche se sei incinta.

Il mio datore di lavoro mi consiglia di sciogliere il contratto perché non sono più in grado di svolgere tutti i miei compiti attuali. Che cosa devo fare?

Non farti mettere sotto pressione! Non ha alcuna importanza se non sei più capace di eseguire tutti i tuoi compiti come prima (per es. lavorare stando in piedi, portare carichi pesanti). Il tuo datore di lavoro è tenuto ad affidarti compiti che puoi svolgere senza problemi e deve tener conto della tua salute.

Sono stata licenziata. Ed ora sono rimasta incinta durante il periodo di disdetta. Posso far valere la protezione contro il licenziamento?

No. Il licenziamento rimane giuridicamente valido, ma viene «congelato». Il periodo di disdetta riprende a decorrere 16 settimane dopo il parto. Concretamente, ciò significa che se rimani incinta nella 2a settimana del periodo di disdetta di 3 mesi, le 11 settimane restanti di tale periodo ricominceranno a decorrere soltanto 16 settimane dopo il parto.



Orari di lavoro e di riposo durante la gravidanza

Durante la gravidanza devo continuare a lavorare come prima?

Per principio, poiché sei incinta, puoi essere occupata solamente con il tuo consenso e devi essere dispensata da attività faticose (secondo la tua sensazione personale). Hai inoltre il diritto di lasciare il lavoro se lo desideri o di non recartici. Avvisa però il tuo superiore! Un certificato medico non è necessario, ma raccomandato per evitare una perdita di salario. Queste assenze non possono essere conteggiate come giorni di vacanza (purché non superino i 2 mesi).

Ci sono lavori che non posso più svolgere durante la gravidanza?

Sì. L'Ordinanza sulla protezione della maternità contiene un lungo elenco di lavori pericolosi o gravosi che non devi svolgere, o solo in modo limitato, durante la gravidanza e il periodo di allattamento. Per esempio non sei autorizzata a spostare regolarmente carichi superiori ai 5 kg e occasionalmente carichi superiori ai 10 kg. Nelle ultime 12 settimane il sollevamento e il trasporto di carichi superiori ai 5 kg è proibito.

Spesso durante il lavoro sono stanca. Posso domandare di fare più pause perché sono incinta?

Sì. Il datore di lavoro deve metterti a disposizione un luogo, sul tuo posto di lavoro, arredato in modo che tu ti possa riposare. Se necessario, puoi anche lasciare il lavoro o non recartici. Avvisa però sempre i tuoi superiori.

Il datore di lavoro mi ha ordinato di fare ore straordinarie. Ne ha il diritto?

No. Una donna incinta non può essere occupata oltre l'orario di lavoro giornaliero concordato. Il massimo legale consentito è pari a 9 ore al giorno. Ciò vale anche se svolgi vari lavori a tempo parziale.

Lavoro in parte nel turno di notte. E' permesso?

Durante la gravidanza e fino a 16 settimane dopo il parto è necessario il tuo consenso per il lavoro serale e notturno dalle ore 20 alle ore 6. Se non desideri lavorare di notte, il tuo datore di lavoro è obbligato ad offrirti un lavoro compensativo equivalente (stesse esigenze professionali e intellettuali) di giorno, tra le ore 6 e le ore 20, con salario uguale. Se non può o non vuole adempiere tale condizione, egli deve dispensarti dal lavoro e continuare a versarti l'80% del salario. Nelle ultime 8 settimane prima del parto il lavoro serale e notturno è vietato. Non hai il diritto di lavorare di notte, nemmeno se sei d'accordo.

Lavoro spesso in piedi. A cosa devo fare attenzione?

Fai pause a sufficienza! A partire dal 4° mese di gravidanza hai diritto, se lavori stando in piedi, oltre alle pause legali (da 15 minuti a 1 ora al giorno in base alla durata del lavoro), a brevi pause supplementari di 10 minuti ogni 2 ore. Inoltre, un riposo giornaliero di 12 ore dev'essere rispettato. Dal 6° mese puoi lavorare in piedi al massimo 4 ore al giorno. Per le ore di lavoro rimanenti il datore di lavoro è tenuto a offrirti un'attività da svolgere stando seduta. Altrimenti deve dispensarti dal lavoro e continuare a pagarti l'80% del salario.



I tuoi diritti di mamma che lavora

Durante le prime 8 settimane dopo il parto le mamme non possono lavorare ed in seguito, fino alla 16a settimana, solo con il loro consenso. Hai diritto a un congedo di maternità remunerato di almeno 14 settimane. Oltre a ciò, benefici della protezione contro il licenziamento nelle 16 settimane successive al parto.

Congedo di maternità

Cos'è il congedo di maternità?

Dopo il parto, le donne che lavorano hanno diritto a un congedo remunerato di almeno 14 settimane. Durante questo periodo hai diritto all'80% del salario che hai conseguito prima del parto, sotto forma d'indennità giornaliera – la cosiddetta indennità di perdita di guadagno (IPG). Tale salario si calcola in generale in base al reddito percepito il mese precedente il parto. Se il reddito è irregolare, il calcolo si basa sui salari degli ultimi 3 mesi precedenti il parto o, in casi eccezionali, su un periodo più lungo.

Chi riceve le indennità di perdita di guadagno (IPG) in caso di maternità?

Tutte le donne che vivono o lavorano in Svizzera: svizzere, straniere, impiegate, indipendenti, agricoltrici e donne che lavorano nell'azienda di famiglia e percepiscono un salario in contanti. Ci sono 2 condizioni da adempiere:

- La donna era assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'AVS durante i 9 mesi immediatamente precedenti il parto.
- La donna ha lavorato per almeno 5 mesi durante il periodo della gravidanza (indipendentemente dal grado d'occupazione).

Ho diritto all'IPG anche se sono disoccupata o incapace di lavorare?

Sì. Se percepisci un'indennità di disoccupazione, di malattia, d'infortunio o d'invalidità, puoi ugualmente beneficiare durante 14 settimane dell'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità.

Ho diritto all'IPG se in precedenza ho lavorato all'estero?

Sì, se hai lavorato in un Paese dell'UE o dell'AELS. I periodi d'assicurazione e d'occupazione corrispondenti saranno conteggiati ai sensi degli accordi bilaterali.

Esistono contratti collettivi di lavoro con regolamentazioni più vantaggiose per il congedo maternità e l'IPG, che prevedono per esempio 16 settimane e un salario al 100%. In tal caso, quale regolamentazione si applica?

La legge prevede soltanto un minimo. Se il contratto collettivo di lavoro (CCL) cui sei sottoposta prevede disposizioni più vantaggiose, queste ultime sono valide. Il sindacato Unia si batte per condizioni migliori: rivendichiamo un minimo di 18 settimane di congedo di maternità, 8 settimane di congedo di paternità nonché un congedo parentale remunerato.

Posso chiedere che il mio congedo di maternità venga posticipato?

Sì. Se il neonato deve rimanere in ospedale per più di 3 settimane (per esempio in caso di parto prematuro), puoi chiedere che il congedo di maternità sia posticipato e farlo iniziare solamente quando il figlio è accolto a casa. Tuttavia, la questione di sapere se hai diritto al versamento del salario durante il periodo del differimento del congedo è giuridicamente controversa. Ciononostante, nuove sentenze indicano una tendenza ad obbligare il datore di lavoro a versare il salario.

Quando posso ricominciare a lavorare dopo il parto?

Nelle prime 8 settimane dopo il parto è assolutamente proibito lavorare. Non puoi lavorare nemmeno se lo vuoi. Dopo questo termine sei libera di ricominciare a lavorare. Fondamentalmente, dopo il parto hai un diritto incondizionato a un congedo di maternità remunerato di 14 settimane. Ciò significa che è un tuo buon diritto rifiutare la richiesta del datore di lavoro di riprendere il lavoro prima della scadenza delle 14 settimane dopo il parto.



Se, dopo il parto, decido di riprendere il lavoro prima, posso comunque riscuotere le IPG in caso di maternità?

No. Se decidi di ricominciare a lavorare alla scadenza del divieto di occupazione di 8 settimane e di non prendere l'intero congedo di maternità di 14 settimane, perdi allora il diritto alle IPG. La decisione, se riprendere prima il lavoro oppure no, spetta solo a te.

Posso prendere una parte del congedo di maternità prima del parto?

Unicamente in circostanze particolari. Se nel tuo contratto collettivo di lavoro (CCL), o in quello individuale, è previsto un congedo di maternità di durata superiore alle 14 settimane legali, puoi fissare l'inizio del congedo anche prima del parto. Per esempio, se il congedo è di 16 settimane, puoi prenderne 2 prima e 14 dopo il parto. Nel caso in cui il datore di lavoro ti «mandi in congedo» prima del parto, deve continuare a versarti regolarmente il salario. Il tuo diritto a un congedo di maternità remunerato di 14 settimane dopo il parto rimane valido.

Allattamento

Desidero allattare mio figlio. Posso farlo sul posto di lavoro?

Sì. Durante il primo anno di vita del bambino puoi allattare in azienda durante l'orario di lavoro. Hai il diritto di chiedere un locale tranquillo dove non sarai disturbata. Puoi però anche allattare il tuo bambino all'esterno (per esempio a casa o in un asilo nido).

Quante volte e per quanto tempo posso allattare mio figlio?

Durante il primo anno di vita del bambino hai diritto a pause per l'allattamento retribuite in base alla durata giornaliera del tuo lavoro:

- 30 minuti per una durata del lavoro fino a 4 ore
- 60 minuti per una durata del lavoro superiore a 4 ore
- 90 minuti per una durata del lavoro superiore a 7 ore

Questi tempi possono essere suddivisi in una o più pause. Le pause per l'allattamento non possono essere computate né per compensare le ore straordinarie, né per ridurre le vacanze. Esse valgono al 100% come tempo di lavoro retribuito.

Queste disposizioni per l'allattamento valgono anche se desidero tirare il mio latte?

Sì. Tutte queste disposizioni valgono anche per il tiraggio del latte.

Tempo di lavoro e di riposo durante l'allattamento

Esistono regolamentazioni specifiche del tempo di lavoro e di riposo durante l'allattamento?

Di principio, dopo il divieto di lavorare durante le prime 8 settimane che seguono il parto, il datore di lavoro non può pretendere che ritorni a lavorare senza il tuo consenso fino alla 16a settimana dopo il parto. Inoltre, durante l'intero periodo dell'allattamento, rispettivamente fino al primo compleanno di tuo figlio, sottostai a disposizioni particolari che corrispondono in gran parte a quelle applicabili durante la gravidanza (vedere anche pagina 9/10). Così anche per il periodo dell'allattamento è obbligatorio rispettare la durata giornaliera del lavoro concordata, che non deve superare le 9 ore.

Dopo il parto, posso di nuovo lavorare di notte?

Nelle prime 8 settimane dopo il parto vige un divieto assoluto di lavorare. Dalla 9a alla 16a settimana è necessario il tuo consenso per svolgere il lavoro notturno. Se non desideri lavorare di notte, il datore di lavoro deve offrirti un lavoro equivalente da svolgere di giorno con salario uguale. Se non può o non vuole adempiere tale condizione, egli deve dispensarti dal lavoro e continuare a versarti l'80% del salario.



Responsabilità familiari

Nella legge, quali sono le 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.

Negli ultimi tempi devo spesso fare lavoro straordinario, sebbene a casa abbia un bambino. Posso rifiutarmi?

Il datore di lavoro deve tener conto delle tue responsabilità familiari quando fissa la durata del lavoro. Fondamentalmente, devi dare il tuo consenso per lo svolgimento di ore straordinarie.

Vorrei rientrare a casa a mezzogiorno per vedere brevemente i miei bambini. Posso fare una pausa lunga?

Hai il diritto, su richiesta, di prendere una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo per esempio per allattare il tuo bambino o andarlo a prendere all'asilo nido.

Le principali disposizioni in merito alla gravidanza e alla maternità durante la vita professionale si trovano nei testi di legge seguenti:

Mio figlio è malato e vorrei rimanere vicino a lui.

Ho il diritto di prendere congedo?

Se tuo figlio è malato, il datore di lavoro deve concederti un congedo per permetterti di curarlo. Per ogni caso di malattia ti spettano fino a 3 giorni. Devi presentare un certificato medico emesso per il tuo bambino. Queste assenze sono conteggiate come tempo di lavoro (come se fossi malata tu stessa) e il versamento del salario è disciplinato dalle disposizioni del tuo contratto di lavoro. Se 3 giorni non sono sufficienti per organizzare la cura di tuo figlio, puoi essere dispensata anche per un periodo più lungo in casi giustificati. L'assenza fino a 3 giorni spetta sia alla madre che al padre (ciò corrisponde ad un'assenza cumulata di 6 giorni).

Legge sul lavoro (LL) e relative ordinanze d'esecuzione (OLL 1/3)

Disposizioni particolari in merito alla durata del lavoro e del riposo

- **LL, art. 35 segg.**
- **OLL 1, art. 60 segg.**
- **OLL 3, art. 34 segg.**

Codice delle obbligazioni (CO)

Disposizioni in merito alla protezione contro il licenziamento durante la gravidanza e il congedo di maternità

- **CO, art. 319 segg.**

Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) e relativa ordinanza (OIPG)

Disposizioni in merito al congedo di maternità e all'indennità di perdita di guadagno

- **LIPG, art.16 segg.**
- **OIPG, art. 23 segg.**

Ordinanza sulla protezione della maternità

Disposizioni in merito ai criteri di valutazione dei lavori pericolosi o gravosi

- **Ordinanza sulla protezione della maternità, art. 1 segg.**

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Disposizioni in merito al divieto di discriminazione e alla protezione dal licenziamento in caso di gravidanza

- **LPar, art. 1 segg.**



Unia s'impegna per maggiori diritti per tutte le donne incinte e le madri che lavorano.

Spesso la cura dei figli mal si combina con le esigenze di un'attività lavorativa. Ciò causa un notevole stress a molte donne (e uomini).

Unia s'impegna per dei miglioramenti!

- **Estensione del congedo di maternità a 18 settimane con mantenimento del salario al 100 %**
- **Introduzione di un congedo di paternità remunerato di 8 settimane**
- **Diritto ad una riduzione temporanea della durata del lavoro in base alle responsabilità familiari**

Unia nelle tue vicinanze:

Unia nelle vostre vicinanze:

Aargau T 0848 333 003, aargau@unia.ch

Bern T 031 385 22 22, bern@unia.ch

Berner Oberland T 033 225 30 20, thun@unia.ch

Biel-Seeland/Solothurn T 032 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

Fribourg T 026 347 31 31, fribourg@unia.ch

Genève T 0848 949 120, geneve@unia.ch

Neuchâtel T 0848 20 30 90, neuchatel@unia.ch

Nordwestschweiz T 0848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden T 0848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Ticino T 091 910 50 70, ticino@unia.ch

Transjurane T 0848 421 600, transjurane@unia.ch

Vaud T 0848 606 606, vaud@unia.ch

Valais T 027 602 60 00, valais@unia.ch

Zentralschweiz T 041 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen T 044 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

GAS/ECR/ICR



nicht frankieren
ne pas affranchir
non affrancare

50201603
000003

DIE POST

B



Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

**Le donne incinte e le madri hanno diritti specifici.
Fanne uso. Siamo lieti di offrirti consulenza e sostegno!**

Iscriviti a Unia!

- Aderisco al sindacato Unia.**
- Il sindacato Unia m'interessa. Vogliate contattarmi.**
- Desidero attivarmi nella mia regione. Vogliate contattarmi.**
- Inviatemi p.f. la documentazione sui temi seguenti:**
 - A lavoro uguale salario uguale**
 - Molestie sessuali sul posto di lavoro**
 -

Tutte le informazioni sul sindacato Unia sono disponibili anche online: www.unia.ch

Cognome

Nome

Indirizzo

CAP/Località

Tel.

E-Mail

Datore di lavoro

Unia Segretariato centrale

Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 16
T +41 31 350 21 11
donne@unia.ch
www.unia.ch