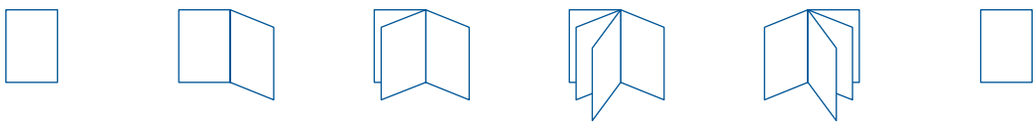


Gravidanza e maternità

Una donna in formazione professionale di base che resta incinta o partorisce gode di una protezione legale particolare. Come formatori siete responsabili che tale protezione le venga concessa. Sono importanti soprattutto i seguenti punti.

La gravidanza non è un motivo per abbandonare una formazione professionale. La giovane donna potrà concludere con successo la sua formazione professionale contando sull'aiuto della famiglia o di conoscenti.

La gravidanza non è un motivo di licenziamento.

I formatori sono tenuti a rispettare la salute della donna incinta, della madre e del bambino (permettendo brevi pause ed evitando lavori pesanti).

La persona in formazione incinta o madre ha il diritto a un lavoro diurno anziché serale.

Le deve venire concesso il tempo necessario per allattare.

In caso di impedimento al lavoro il pagamento dello stipendio avviene come in caso di malattia.

La persona in formazione ha diritto a 14 settimane di congedo maternità (secondo la Legge sulle indennità di perdita di guadagno LIPG)

Il presente promemoria offre una panoramica dell'argomento. Riassume i punti più importanti, spiega come procedere a norma di legge e come comportarsi nel quotidiano. Alla fine del documento si trova un elenco di link e di indirizzi utili.

Situazione giuridica

Diverse leggi proteggono la persona in formazione nel corso della gravidanza, ma anche durante il periodo del parto, di puerperio e di allattamento.

La Legge sul lavoro e le relative ordinanze esecutive (art. 35 sgg. LL)

Questa legge protegge la salute delle donne incinte e delle madri allattanti e ne stabilisce le condizioni di lavoro. Tuttavia questa legge non vale per tutti i tipi di azienda e quindi neanche per tutte le lavoratrici (artt. 1-4 LL).

Sono escluse ad esempio le aziende agricole, le imprese di trasporti pubblici, le economie domestiche private e le lavoratrici a domicilio.

Altre, come ad esempio le amministrazioni pubbliche, sono sottomese unicamente alle norme sulla protezione della salute.

Per sapere con certezza cosa vale per la vostra azienda informatevi presso l'Ufficio d'ispettorato cantonale. Le normative della Legge sul lavoro sono obbligatorie e vengono controllate e fatte rispettare dagli Uffici d'ispettorato del lavoro cantonali e federali, a cui le persone in formazione possono rivolgersi per sporgere denuncia.

Codice delle obbligazioni (art. 319 sgg. CO)

Questa legge protegge le donne incinte e puerpere soprattutto dal punto di vista economico (indennità di maternità), nonché in caso di licenziamento, e vale per tutti i rapporti di lavoro basati su un contratto di lavoro di diritto privato compresi i contratti di tirocinio. Le lavoratrici dei servizi pubblici generalmente non sono coperte dal CO, ma da leggi speciali. Controversie sull'applicazione della legge devono essere presentate al tribunale civile o del lavoro.

Legge sulle indennità per la perdita di guadagno e le relative ordinanze esecutive (art. 16b sgg. LIPG e art. 23 sgg. OIPG)

Dal 1°luglio 2005 le donne che esercitano una professione hanno diritto a indennità di maternità.

Legge federale sulla parità dei sessi (LPar)

Questa legge prevede il divieto di discriminazione contro le donne, in particolare se il motivo della discriminazione è una gravidanza in corso, prossima o già avvenuta.

Cosa fare in quanto formatori?

Accompagnare la persona in formazione

Accompagnate la persona in formazione e dimostrate comprensione per la sua situazione.
Diventare madre cambierà la sua vita. Abbiate pazienza e dimostrate comprensione di fronte ad eventuali paure. Comunicatele che può rivolgersi a lei in qualsiasi momento e nel caso in cui, a causa della maternità, l'esito positivo della formazione non è più sicuro, potete chiedere di allungare il periodo della formazione presso l'ufficio della formazione professionale.

Applicare la protezione legale

In quanto formatori siete tenuti a proteggere la persona in formazione ai sensi della legge e a seconda dello svolgimento della gravidanza e del periodo di puerperio. Le norme più importanti sono elencate sotto. Il corso della gravidanza, il parto e il periodo di puerperio sono molto individuali, alcune domande sorgono quindi solo in singoli casi; per informazioni approfondite consigliamo l'opuscolo "Maternità Protezione delle lavoratrici" (vedi bibliografia).

Durante la gravidanza

La donna incinta è più sensibile alle fatiche e ai danni legati alle condizioni di lavoro.

Infatti, durante la gravidanza sono vietate le attività pericolose (in contatto con raggi X, sostanze chimiche o fattori biologici) e gravose (carichi pesanti, tempi di lavoro inadeguati) (art. 35 cpv.1 LL, art. 62 OLL 1).

Le donne incinte hanno diritto a periodi di riposo più lunghi e pause più lunghe o più frequenti (art. 61 OLL 1).

Fino al settimo mese, le donne incinte occupate tra le ore 20 e le ore 6, possono richiedere di essere impiegate per un lavoro equivalente ma diurno (art. 35b cpv. 1 LL). Nelle otto settimane che precedono il parto le donne incinte non possono più essere occupate tra le ore 20 e le ore 6 (art. 35a cpv. 4 LL).

Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a cpv. 2 LL). Tuttavia, in assenza di un certificato medico, il pagamento del salario non è sempre garantito.

Dopo il parto

Anche dopo il parto la donna è più sensibile alle fatiche e ai danni legati alle condizioni di lavoro.

Dopo il parto la donna in formazione ha diritto a un congedo di maternità di almeno 14 settimane (art. 329f CO).

Divieto di lavorare: le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto (art. 35a cpv. 3 LL). Dopo la scadenza del divieto di lavorare possono essere occupate solo con il loro consenso.

Le donne che, conformemente al certificato medico, nei primi mesi dopo il parto non hanno ripreso appieno la propria capacità lavorativa, non possono essere impiegate in lavori che superano detta capacità (art. 64 cpv. 2 OLL 1).

Fino alla sedicesima settimana dopo il parto, la donna ha il diritto di rifiutare il lavoro serale o notturno (art. 35b LL).

Durante il periodo di allattamento

La donna che allatta non può svolgere attività pericolose o gravose (art. 35 cpv. 1 LL).

Alle madri deve essere concesso il tempo necessario per l'allattamento (art. 35a cpv. 2 LL). Durante il primo anno di vita del bambino: il periodo che una madre dedica all'allattamento all'interno dell'azienda è considerato tempo di lavoro; se la madre lascia l'azienda per allattare, la metà del tempo d'assenza è riconosciuto come tempo di lavoro (art. 60 cpv. 2 OLL).

Licenziamento

A differenza del contratto di lavoro individuale, il contratto di tirocinio è un contratto a tempo determinato, per questo motivo non è possibile la sua disdetta. Comunque, durante la gravidanza e nelle 16 settimane che seguono il parto non è possibile il licenziamento neanche se il contratto è a tempo indeterminato (art. 336c cpv. 1 lett. c CO). Il divieto di licenziamento vale solo per il datore di lavoro, la lavoratrice ha il diritto di licenziarsi secondo le condizioni del contratto individuale o collettivo. È possibile il licenziamento senza preavviso quando vi sono cause gravi. Inoltre lo scioglimento del rapporto di lavoro è possibile se deciso consensualmente.

Divieto di discriminazione

È vietato discriminare donne incinte, puerpere o madri che allattano (salario, licenziamento, non assunzione ecc.) (art. 3 cpv. 1, art. 5, 6 e 8 LPar).

Casi eccezionali

Nonostante la gravidanza non rappresenti in linea di principio un motivo di licenziamento, in casi eccezionali lo scioglimento del contratto di tirocinio può essere autorizzato. Questo avviene soprattutto quando la persona in formazione vuole dedicarsi alla famiglia e posticipare la formazione professionale di base. Un altro motivo possibile per lo scioglimento del contratto è dato quando il raggiungimento degli obiettivi formativi entro i tempi previsti si rivela improbabile, e l'azienda formatrice non è in grado di prolungare il periodo di formazione. Qui si pone la questione del diritto delle persone in formazione alle prestazioni sociali:

Il diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione può essere rivendicato, se la persona in formazione è in grado di attestare un periodo di contribuzione di 12 mesi negli ultimi due anni (ovvero se ha lavorato 12 mesi) o se negli ultimi 12 mesi non ha svolto alcuna attività lucrativa perché esonerata dall'adempimento del periodo di contribuzione. Se la persona in formazione è in malattia a causa della gravidanza, il diritto alle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione si concluderà dopo 30 giorni. Dopo 30 giorni il diritto all'indennità giornaliera continuerà a persistere solo se la persona in formazione sarà in grado di essere occupata almeno al 50, rispettivamente al 75%. In questo caso, le sarà versato il 50%, rispettivamente il 100% dell'indennità giornaliera.

Dopo il parto l'indennità giornaliera della cassa disoccupazione è sostituita dall'indennità di maternità. L'indennità di maternità viene versata anche in caso di un'eventuale malattia. Le donne disoccupate sono tenute a rivendicare loro stesse i diritti presso la cassa di compensazione.

Il diritto all'indennità di maternità spetta a tutte le donne che durante i nove mesi precedenti al parto sono state assicurate presso l'AVS obbligatoria e che, durante questi nove mesi, hanno lavorato almeno cinque mesi.

Consequenze di una gravidanza o una maternità durante la formazione professionale di base

Se un'azienda formatrice aiuta e tratta correttamente la donna che rimane incinta o partorisce durante la formazione professionale di base, e la sostiene di modo che possa concludere la formazione, l'immagine dell'azienda migliora sia tra i collaboratori, sia al di fuori dell'azienda. Per la donna è molto importante poter concludere la formazione professionale di base nonostante la gravidanza e la maternità, per avere buone opportunità in un futuro lavorativo.

Basi legali

Artt. 324a cpv. 3, 329f, 336c cpv. 1 lett. c CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero - Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

Artt. 35, 35b LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

Artt. 60-65 OLL 1 (Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro, RS 822.111)

Art. 16b sgg. LIPG, Legge sulle indennità per la perdita di guadagno (Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità, RS 841.1)

Art. 23 sgg. OIPG (Ordinanza del 24 novembre 2004 sulle indennità di perdita di guadagno, RS 834.11)

Artt. 3 cpv. 1, 5, 6 e 8 LPar, Legge sulla parità dei sessi (Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi tra uomini e donne, RS 151.1)

(Le leggi citate possono essere scaricate all'indirizzo : *www.admin.ch/gov/it*
Basta indicare l'abbreviazione corrispondente.)

Indirizzi utili

www.ufp.formazioneprof.ch
Presso l'ufficio cantonale della formazione professionale si possono ottenere le informazioni desiderate e gli indirizzi delle istituzioni competenti.

www.genitorinforma.ch
Sito della Conferenza cantonale dei genitori sui cui si trovano informazioni e indirizzi utili.

www.equality.ch
Sito della Conferenza Svizzera delle Delegate per la Parità riunisce gli uffici federali, cantonali e comunali per la parità con accesso agli uffici e i centri di consulenza cantonali o locali sulle pari opportunità.

www.ufas.admin.ch (Temi > IPG/Maternità/Consulenza/FAQ)
Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Attualità sulle indennità per perdita di guadagno e sul congedo di maternità.

www.iva-ch.ch
Informazioni attuali concernenti la Legge sul lavoro.

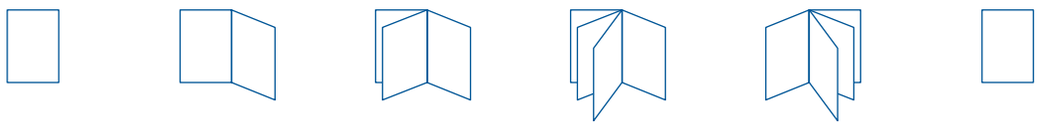
Bibliografia

CSFO. *Lessico della formazione professionale.*
Berna : CSFO Edizioni, 2013. 240 pagg. ISBN 978-3-03753-066-5
Disponibile on-line con passaggio diretto dall'italiano, al francese o al tedesco e viceversa su: *www.les.formazioneprof.ch*

Segreteria di Stato dell'economia (SECO) *Maternità Protezione delle lavoratrici,* Berna 2014, *www.seco.admin.ch* (Documentazione > Pubblicazione e formulari > Opuscoli > Lavoro)

Fonte

Segreteria di Stato dell'economia (SECO) *Maternità Protezione delle lavoratrici,* Berna, 2014, *www.seco.admin.ch* (Documentazione > Pubblicazione e formulari > Opuscoli > Lavoro)



Questo promemoria fa parte della raccolta «Pari opportunità e relazioni adeguate»:

Introduzione	**www.formazioneprof.ch/download/memo200.pdf**
Depressione e rischio di suicidio	www.formazioneprof.ch/download/memo211.pdf
Dipendenza	www.formazioneprof.ch/download/memo210.pdf
Dislessia e discalculia	www.formazioneprof.ch/download/memo204.pdf
Gravidanza e maternità	**www.formazioneprof.ch/download/memo208.pdf**
Malattia e infortunio	www.formazioneprof.ch/download/memo203.pdf
Migrazione	www.formazioneprof.ch/download/memo205.pdf
Mobbing	www.formazioneprof.ch/download/memo206.pdf
Molestie sessuali	www.formazioneprof.ch/download/memo209.pdf
Pari opportunità	www.formazioneprof.ch/download/memo202.pdf
Protezione dei dati e della personalità	www.formazioneprof.ch/download/memo212.pdf
Razzismo	www.formazioneprof.ch/download/memo207.pdf
Violenza	www.formazioneprof.ch/download/memo201.pdf

Promemoria 208
Gravidanza e maternità
www.memo.formazioneprof.ch

Edizione giugno 2015

© CSFO Berna
È consentita la ristampa integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, comprese la memorizzazione e l'utilizzazione su supporti ottici ed elettronici, purché venga indicata la fonte.

CSFO | Casa dei Cantoni | Speichergasse 6 | Casella postale 583 | 3000 Berna 7
Telefono 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | formazioneprof@csfo.ch

www.formazioneprof.ch