



Congedo non pagato – cosa occorre assolutamente sapere

Il congedo di maternità federale prevede un minimo di 14 settimane pagate dall'assicurazione per la perdita di guadagno. La partoriente ha la facoltà poi di prolungarlo di due settimane prima di tornare al lavoro, pur non avendo più diritto ad alcuna indennità.

Non sussiste alcun diritto legale a congedi non pagati. Spesso il periodo di 14-16 settimane è ritenuto troppo breve per la lavoratrice che vorrebbe prolungare il proprio congedo. Le motivazioni sono diverse, ma l'esperienza dimostra che la volontà di allattare integralmente il neonato e la difficoltà di allontanarsene sono spesso invocate. A livello sanitario, l'OMS e le organizzazioni mediche svizzere consigliano un allattamento completo di almeno sei mesi per minimizzare il rischio di allergie nei bambini.

Dopo il termine di 16 settimane, la lavoratrice ha la possibilità di prolungare il congedo grazie a eventuali ferie o alla compensazione di ore supplementari (accumulate prima della maternità). E' questa la ragione per cui il datore di lavoro dovrà indicare tempestivamente alla dipendente i suddetti termini (scheda 17 – lettera modello per la partoriente). Se la lavoratrice non dispone di tale possibilità (vacanze o compensazione di ore), non le resta che negoziare un congedo non retribuito. La legge sul lavoro consente alla donna che allatta di non lavorare (essa non può essere occupata senza il suo consenso). Non lavorando, non ha diritto al salario.

L'allattamento non può costituire motivo di licenziamento allorché la donna rifiuti di riprendere il lavoro per tale ragione. Nella prassi si raccomanda vivamente d'informare tempestivamente il datore di lavoro della volontà di non tornare (subito) al lavoro per via dell'allattamento, indicando la durata probabile dell'assenza.

Si sconsiglia di prendere un congedo non pagato prima del congedo di maternità

L'eventuale congedo non pagato goduto dalla lavoratrice prima del parto comporta conseguenze sul futuro diritto alle indennità di maternità e sul calcolo delle stesse;

- diritto alle indennità: per avere diritto alle indennità, al momento del parto, la donna deve soddisfare diverse condizioni, in particolare le seguenti:
 1. avere un regolare rapporto di lavoro (anche se privo di salario, ma con contratto di lavoro);
 2. aver versato all'assicurazione obbligatoria AVS durante nove mesi immediatamente precedenti la nascita del figlio i necessari contributi;

Manuale InfoMaternità: Diritto al congedo maternità

➔ http://www.informaternite.ch/il_bebe_e_nato/il_congedo_di_maternita/diritto_al_congedo_di_maternita

- calcolo dell'indennità: si tratta di un'indennità giornaliera, calcolata sul reddito medio professionale realizzato prima del parto. In via di principio, si determina il guadagno realizzato nei mesi immediatamente precedenti il parto. In caso di reddito irregolare, si tiene conto degli ultimi tre mesi o di una durata più lunga. L'eventuale congedo non pagato (prima del parto) diminuisce quindi, di fatto, l'importo delle indennità.

Gli aspetti da considerare

Il "Manuale PMI Lavoro e famiglia" della SECO fornisce una check list degli aspetti da considerare in caso di congedo non pagato per evitare sgradevoli sorprese.

SECO, "Manuale PMI Lavoro e famiglia", p. 97

➔ <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6883.pdf>

Riassumendo, ecco cosa si consiglia in caso di congedo non pagato:

- una convenzione scritta tra datore di lavoro e lavoratrice (scheda 15 – Accordo per il ritorno al lavoro, un rientro senza problemi), la convenzione dovrà disciplinare i seguenti aspetti:
 - data di inizio e di fine congedo (non pagato);
 - posto di lavoro, funzione, mansionario e pensum garantito al rientro;
 - indirizzo



- calcolo della riduzione delle ferie, della tredicesima e dell'eventuale bonus
 - accordo sul recupero del pagamento delle assicurazioni sociali da parte del datore di lavoro (infortunio non professionale e cassa pensione) durante il congedo non pagato (importo mensile da dedurre dal salario al rientro al lavoro);
 - accordo sugli altri aspetti (v. punto seguente)
 - in caso di **congedo non pagato di oltre 30 giorni**, il datore di lavoro valuti l'incidenza sulle seguenti assicurazioni sociali:
 - assicurazione infortuni non professionali convenzionale;
 - cassa pensione (secondo regolamento);
 - assicurazione perdita di guadagno (secondo regolamento)
 - cassa malati dell'impresa, se esistente
- Il datore di lavoro è tenuto a informare i dipendenti su tali aspetti!
- in caso di **congedo non pagato di oltre 9 mesi**, considerare anche le seguenti questioni:
 - versamento dei contributi AVS/AI/IPG al di là della contribuzione minima per ciascun anno civile (per la lavoratrice sposata nel caso in cui i contributi versati dal marito non siano sufficienti);
 - sufficiente contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione (il datore di lavoro verifica la situazione individuale presso la cassa disoccupazione);
 - questioni relative a eventuali prestiti ipotecari, gestioni patrimoniali e simili)
 - se la lavoratrice è soggetta a una convenzione di formazione continua con il datore di lavoro, la durata delle obbligazioni di regola è prorogata in modo proporzionale in caso di congedo non pagato; le parti possono convenire diversamente.
 - pur sospendendo il pagamento del salario, il datore di lavoro continua a pagare gli oneri sociali (infortuni non professionali e cassa pensione). Poi, al rientro della lavoratrice al lavoro, il rimborso dei contributi sarà ripartito su diverse mensilità, senza oltrepassare importi sostenibili;
 - il pagamento del bonus di anzianità – quando ne ricorrono le condizioni – terrà conto, di norma, della durata del congedo non pagato; tuttavia, il datore di lavoro è libero di non avvalersi del rinvio (del pagamento) del bonus.