

Assenze dal lavoro e diritto al salario – cosa stabilisce la legge

Durante la gravidanza e per il periodo dopo il parto, vigono specifiche disposizioni rispetto ad assenze e diritto al salario. Una specificità svizzera consiste nel fatto che assenze e rispettivo diritto al salario sono disciplinati in leggi diverse.

Durante la gravidanza

Semplici assenze

Le assenze delle lavoratrici sono regolate dalla legge federale sul lavoro (LL): le donne incinte possono non andare al lavoro mediante semplice comunicazione (senza certificato medico) o lasciare il lavoro (art. 35a cpv. 2 LL). In caso di simili assenze, senza certificato medico, non hanno però diritto al salario, sebbene molte imprese non lo decurtano. Diverse imprese stipulano una polizza privata contro la perdita di guadagno: informatevi al riguardo, conviene.

La LL non si applica però a tutte le imprese (ad esempio, non si applica alle amministrazioni pubbliche e alle aziende agricole) e neppure per tutte le persone (non ai quadri né a personale scientifico).

➡ Manuale Info. **Maternità:** [Professioni e aziende](#)

Riduzione del diritto alle ferie in caso di lunga assenza

Il datore di lavoro ha la facoltà di ridurre le ferie della lavoratrice incinta in caso di assenza superiore a due mesi. A partire dal terzo mese, infatti, può ridurre le ferie di un dodicesimo per ogni intero mese di assenza. Per contro, il congedo obbligatorio di maternità di 14 settimane non comporta riduzione di ferie (art. 329b cpv. 3 CO).

Esempio: una commessa ha diritto a quattro settimane di ferie all'anno; durante la gravidanza si assenta per tre mesi: le sue ferie vengono ridotte di un dodicesimo, ossia di un giorno e due terzi (20 giorni ferie diviso 12).

Esonero dal lavoro: il diritto al salario dipende dal motivo dell'esonero

- a) Se la madre incinta (o che allatta) si assenta dal lavoro **per ragioni di salute** (indipendentemente dal lavoro gravoso o pericoloso), non ha diritto al pagamento del salario in base alla Legge sul lavoro. Si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni (art. 324a), del contratto di lavoro e del contratto collettivo di lavoro (CCL).

In materia di pagamento del salario, la gravidanza è equiparabile alla malattia, all'infortunio o alla cura del figlio malato (CO). Durante la gravidanza, il datore di lavoro è tenuto a pagare il salario per un periodo limitato – se la lavoratrice incinta si assenta – e un certificato medico attesta l'inabilità al lavoro per ragioni di salute (e l'assenza non è riconducibile alla gravosità o pericolosità del lavoro, vedi punto b).

Presupposto per tale obbligo è che il rapporto di lavoro abbia avuto durata di almeno tre mesi o che sia stato stipulato almeno per tre mesi.

- b) Attenzione: se la donna resta a casa perché il **lavoro è gravoso o pericoloso** (ai sensi dell'ordinanza sulla maternità) e il datore di lavoro non può offrirle un lavoro equivalente – non pericoloso –, egli sarà tenuto a pagarle l'80% del salario fino al termine della gravidanza.

Sarà il medico della donna a stabilire la sua idoneità al lavoro, sulla base di un colloquio con la donna interessata, dell'analisi dei rischi dell'azienda ed eventualmente di un colloquio con l'autore dell'analisi dei rischi o con il datore di lavoro. L'analisi dei rischi fornita dal datore di lavoro, effettuata a sue spese, deve essere recente.



Se non c'è un'adeguata analisi dei rischi, o se le misure di protezione raccomandate sono insufficienti o non vengono attuate o osservate, o se ci sono indicazioni di un rischio per la donna o il suo bambino, il medico che la cura emetterà un certificato medico che le impone di smettere di lavorare. Il salario è quindi dovuto.

➡ Manuale **Info.Maternità**: [Pagamento del salario](#)

La [Scheda 18 "Attenzione, pericolo! – valutazione del posto di lavoro"](#) fornisce informazioni sui dettagli dell'analisi.

Durata del diritto al salario in caso di esonero per ragioni di salute

La durata del pagamento di salario dipende dalla durata del rapporto di lavoro. Esistono scali giurisprudenziali a livello cantonale; di solito, il termine è di tre settimane per il primo anno di servizio, e poi più lungo.

Spesso il contratto di lavoro o il contratto collettivo prevede un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia, che garantisce migliori prestazioni e/o per un periodo più lungo.

Assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia

Il datore di lavoro può stipulare una polizza collettiva per le indennità di malattia ai sensi della Legge federale sull'assicurazione malattia (LaMal) o della Legge sul contratto d'assicurazione (LCA), a copertura delle prestazioni di maternità. La polizza deve essere stata stipulata prima della gravidanza.

Tale assicurazione è volontaria, ma ha vantaggi per le lavoratrici. Di solito i relativi premi sono pagati per metà dal datore di lavoro e per metà dal collaboratore

- a) Le prestazioni LaMal sono pagate per 16 settimane, di cui almeno otto dopo il parto. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia stipulato una simile polizza collettiva, l'indennità giornaliera viene pagata per 720 giorni entro 900 consecutivi, quando l'inabilità al lavoro sia almeno del 50%.
- b) In caso di polizza ai sensi della LCA (di diritto privato), vengono meno le prestazioni sociali; in tal caso si applicano le disposizioni contrattuali (ad es., giorni di carenza di copertura).

L'indennità di maternità ai sensi della LIPG (Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno) prevale rispetto alla polizza LaMal. Le indennità di quest'ultima sono eventualmente integrate con quelle della prima, a meno che ciò non comporti eccesso di copertura (sovraindennizzo).

Accantonamenti di budget

Non tutte le imprese concedono copertura aggiuntiva; soprattutto alle imprese con lavori gravosi/pericolosi raccomandiamo di tener conto della possibile assenza dall'inizio della gravidanza e, quindi, di provvedere ai necessari accantonamenti.



Con il parto

Congedo federale di maternità

Dal 2005, le lavoratrici hanno diritto, dopo il parto, al congedo maternità con indennizzo ai sensi della LIPG. Il congedo maternità dura almeno 14 settimane (o 98 giorni), a decorrere dal parto. In alcuni cantoni vigono disposizioni più generose (Ginevra: 16 settimane con il 100% di salario); lo stesso vale rispetto a determinati datori di lavoro (amministrazioni cantonali). Conviene informarsi sull'esistenza di CCL, sulle disposizioni aziendali e leggere attentamente il proprio contratto di lavoro.

➡ Manuale **Info.Maternità**: [Il congedo maternità](#)

Durante il congedo di maternità il salario è sostituito da indennità giornaliera (LIPG). Quale base di calcolo si applica l'ultimo salario; in caso di rapporti d'impiego irregolari (e di reddito), la media di reddito di più mesi.

➡ [Formulario di richiesta online](#) (Sito AVS-AI)

Per l'indennità di maternità occorre compilare una richiesta; di solito se ne occupa il datore di lavoro, ma anche la lavoratrice può farsi parte diligente, o suoi familiari se la donna non provvede al proprio fabbisogno. La richiesta d'indennità può essere fatta valere entro cinque anni dalla scadenza del termine di 14 settimane di congedo; scaduto tale termine il diritto si estingue.

Di regola l'indennità è versata al datore di lavoro, ma può essere pagata direttamente alla lavoratrice, quando questa fa valere il diritto presso una cassa di compensazione AVS.

Lunga degenza ospedaliera del neonato – proroga del congedo e pagamento del salario

La donna può chiedere di prorogare la propria pretesa all'indennità di maternità, quando il neonato è costretto a restare in ospedale per oltre tre settimane (art. 24 LIPG).

In caso di rinvio, il numero di indennità giornaliera di maternità è prolungato dello stesso importo, ma fino a un massimo di 56 indennità (che corrisponde al divieto di lavorare dopo il parto di 8 settimane previsto dalla legge sul lavoro).

Congedo di maternità abbreviato o prolungato e retribuzione

Una donna è autorizzata a lavorare di nuovo solo dopo almeno otto settimane dal parto. Prima di questo, è strettamente proibito dalla legge. Non appena ritorna al lavoro, ha diritto al suo salario e le indennità di perdita di guadagno sono ritirate.

Tra la nona e la sedicesima settimana dopo il parto, deve dichiarare la sua disponibilità a lavorare. Ciò significa che una donna ha il diritto di chiedere un prolungamento del suo congedo di maternità di altre due settimane se ha il congedo di maternità federale di quattordici settimane. Non si può rifiutare una tale richiesta di proroga. Tuttavia, il pagamento dei salari per questa estensione è a discrezione del datore di lavoro.



Il diritto al salario varia a seconda della situazione e delle circostanze (1)

Situazione	Circostanze particolari	Diritto all'esonero dal lavoro	Certificato medico	Diritto al salario	Presupposti
Gravidanza	stanchezza	si	no	no, ma frequente nella prassi	
	malattia	si	si	si, in funzione agli anni di lavoro (3 settimane per il primo anno di servizio) o secondo l'eventuale polizza collettiva stipulata dal datore di lavoro per l'indennità giornaliera di malattia)	Rapporto > 3 mesi, per > 3 mesi Le assenze si sommano: dopo 2 mesi di assenza, per ogni ulteriore mese di assenza le ferie possono essere decurtate di 1/12. Polizza collettiva LAMal: inabilità al lavoro di almeno il 50%, indennità per mass. 720 giorni
	Lavori gravosi e pericolosi (ordinanza tutela della madre)	si	no	si, 80% del salario	Analisi del rischio fatta, misure non possibili per proteggere la donna incinta



Il diritto al salario varia a seconda della situazione e delle circostanze (2)

Situazione	Circostanze particolari	Diritto all'esonero dal lavoro	Certificat médical	Diritto al salario	Presupposti
Congedo maternità	parto a termine	si	certificato di nascita	Indennità di maternità minima IPG: 80% dell'ultimo salario (eventualmente prestazioni supplementari previste dalle disposizioni cantonali, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto di lavoro)	essere in un rapporto di lavoro (anche senza retribuzione, anche durante il periodo di preavviso) avoratore autonomo disoccupato inabile al lavoro e che riceve un'indennità da un'assicurazione sociale o privata aver pagato i contributi AVS per > 9 mesi aver lavorato per almeno 5 mesi durante i 9 mesi precedenti Se la donna non soddisfa queste condizioni, il pagamento del salario segue le stesse regole che in caso di malattia (a seconda della durata del servizio).
	parto prematuro dal 7. mese	si	certificato di nascita	Indennità di maternità minima IPG: 80% dell'ultimo salario (eventualmente prestazioni supplementari previste dalle disposizioni cantonali, dal contratto collettivo di lavoro o dal contratto di lavoro)	contributo all'AVS > 6 mesi
	disoccupata	si	certificato di nascita	Indennità di maternità IPG sostituire l'indennità di disoccupazione LADI	Ripresa della ricerca del lavoro dalla 5° settimana dopo il parto, a meno che un certificato medico che attesti l'impedimento.
	neonato in ospedale	si	certificato medico per il bambino	si	In caso di ricovero ospedaliero di > 2 settimane: la puerpera deve chiedere un rinvio della sua indennità di maternità IPG (congedo di maternità).
	morte del bambino al parto	si	certificato di nascita	Indennità di maternità minima IPG: 80% dell'ultimo stipendio.	La gravidanza deve essere durata almeno 23 settimane.
	malattia di lunga durata	si	si	Indennità di maternità minima IPG: 80% dell'ultimo stipendio.	Conseguenze negative per il calcolo dell'indennità di maternità IPG (vedi condizioni per il congedo di maternità) se la malattia è più lunga del diritto all'indennità di malattia.



Il diritto al salario varia a seconda della situazione e delle circostanze (3)

Situazione	Circostanze particolari	Diritto all'esonero dal lavoro	Certificat médical	Diritto al salario	Presupposti
Congedo non pagato	prima del parto	no, da negoziare	no	no	Conseguenze negative sul calcolo dell'indennità di maternità IPG (vedi condizioni per il congedo di maternità)
	dopo il congedo maternità pagato	si, 2 settimane oltre: da negoziare	no	no	Una donna che ha partorito può prolungare il suo congedo di maternità federale da 14 a 16 settimane, senza timore di licenziamento, ma senza retribuzione.
Adozione		si Congedo federale (10 giorni, presto in vigore) o da negoziare	no	Sì, 80% dell'ultimo stipendio	Il congedo d'adozione è spesso regolato privatamente (legge cantonale, CCL, contratto di lavoro). Sarà presto regolamentato a livello federale (10 giorni di congedo retribuito secondo il regime IPG).
Malattia del bambino		si	si	si, 3 giorni per caso Oltre, a dipendenza dell'anzianità di servizio	Fino a 3 giorni ogni volta. Nessun limite annuale.
Allattamento	2 settimane dopo il congedo di maternità federale	si	no	no	Una madre che allatta può prolungare il congedo di maternità federale da 14 a 16 settimane senza temere il licenziamento, ma senza retribuzione.
	Dopo il congedo di maternità (durante il primo anno di vita del bambino)	si Le madri hanno il diritto di allattare al seno i loro figli al lavoro. Il tempo necessario per farlo deve essere concesso in tutti i casi.	no	Sì, in modo limitato: a) almeno 30 minuti al giorno per chi lavora fino a 4 ore/ giorno b) almeno 60 minuti al giorno per chi lavora più di 4 ore/ giorno c) almeno 90 minuti al giorno per chi lavora più di 7 ore/ giorno	Pompate il latte è considerato allattamento al seno, e non fa differenza se il bambino viene allattato sul posto o fuori.
Congedo paternità	Durante i primi sei mesi di vita del bambino	Si minimo: 10 giorni 7 indennità giornaliere per settimana	Relazione per matrimonio, riconoscimento o sentenza	si	Il congedo di paternità è entrato in vigore il 1° gennaio 2021, e molti datori di lavoro pubblici (federali, cantonali, comunali) e privati concedono un congedo pagato di più di 10 giorni ai loro dipendenti per la nascita del loro bambino.