



Congedo di maternità - Tenetevi in contatto!

Dal punto di vista della sola maternità e dell'allattamento in particolare, le 14 settimane di congedo di maternità federale sembrano molto brevi. Dal punto di vista di un'attività professionale, un'assenza di più di tre mesi è un periodo lungo. Durante queste settimane di assenza, la vita dell'azienda continua, con la sua parte di nuovi sviluppi e adattamenti quotidiani. In alcuni settori il ritmo del cambiamento è molto veloce, in altri molto più lento. Una donna che ritorna al lavoro dopo il congedo di maternità deve adattarsi ad una nuova situazione perché è cambiata durante la sua assenza.

Per facilitare il periodo di adattamento, è consigliabile mantenere il contatto tra la dipendente e il suo ambiente di lavoro. Tuttavia, va notato che la legge proibisce a una lavoratrice in congedo di maternità di lavorare durante il suo congedo (e di ricevere uno stipendio). Mantenere il contatto non significa lavorare da casa, dato che il congedo di maternità è destinato ad essere utilizzato, tra le altre cose, per ritrovare la salute.

Alcuni modi per rimanere in contatto

Per la dipendente in congedo di maternità

Si tratta di non essere dimenticati, senza inondare i tuoi colleghi di notizie quotidiane!

- Tre o quattro email ai tuoi colleghi diretti saranno benvenute, perché non con una foto di tuo figlio?
- Puoi invitare qualsiasi tuo collega a condividere un caffè o un pasto per discutere e tenerti informato in modo informale e rilassato.
- Una visita con il tuo bambino sul posto di lavoro è di solito molto gradita. **mamagenda.ch** suggerisce questa idea al tuo supervisore prima del tuo ritorno.
- Se la vostra azienda ha un sito web, vi sarà utile controllarlo regolarmente.

Per il/la superiore diretto/a

- Se la tua unità o azienda pubblica una newsletter interna o una newsletter elettronica, non dimenticare di includere l'indirizzo privato del tuo dipendente.

- In occasione di eventi ricreativi in cui l'obiettivo è quello di contribuire ad una buona atmosfera all'interno di un gruppo (ad esempio aperitivo di fine anno, pasto comune, escursione, festa aziendale), non dimenticare di invitare il tuo dipendente.
- mamagenda.ch** suggerisce diversi modi per contattare la sua dipendente durante il congedo di maternità:
 - appena viene annunciata la nascita del suo bambino: una telefonata di congratulazioni.
 - dopo 1 settimana: mandare un mazzo di fiori a casa sua.
 - dopo 2 settimane: invio di una lettera con informazioni importanti
- ➔ vedi scheda 17 « lettera di congratulazioni ».
- dopo 10 settimane (o 4 settimane prima della ripresa del lavoro): contatto telefonico per organizzare un colloquio di ripresa.
- 2 settimane prima del ritorno: colloquio per il rientro.
- Per preparare tale colloquio, **mamagenda.ch** offre una lista di argomenti di discussione.



Il congedo di maternità federale in breve

Il congedo di maternità è disciplinato a livello federale dal 2005 dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) e dal suo regolamento RIPG.

Diritto all'indennità

- Il diritto all'indennità sorge quando la madre dà alla luce un bambino vivo, o quando la gravidanza è durata almeno 23 settimane.
- Ha effetto dal giorno della nascita del bambino. Scade il 98° giorno (cioè dopo 14 settimane) dal giorno in cui è stato concesso.
- Si interrompe prima di questo termine se la madre intraprende un'attività lucrativa o muore.

Condizioni

Le donne hanno diritto al congedo di maternità pagato se, al momento del parto, sono:

- sono in un rapporto di lavoro;
- sono lavoratrici indipendenti; il fattore decisivo è il riconoscimento di questo status da parte dell'AVS. Un'interruzione dell'attività prima della gravidanza non impedisce il riconoscimento di questo status, indipendentemente da qualsiasi reddito sostitutivo (TF E 2/29 novembre 2006);
- lavorano nell'azienda del marito, della famiglia o del partner e ricevono uno stipendio;
- sono disoccupate e ricevono un'indennità giornaliera dall'assicurazione contro la disoccupazione o soddisfano le condizioni per avere diritto all'indennità;
- sono incapaci di lavorare a causa di una malattia,

infortunio o invalidità, ricevono delle indennità giornaliere da un assicuratore sociale o privato, a condizione che queste indennità siano state calcolate sulla base di un salario preesistente;

- hanno un rapporto di lavoro valido ma non ricevono alcun salario o indennità giornaliera perché il diritto è già stato esaurito.

La questione se l'attività lucrativa sarà ripresa dopo il congedo di maternità non è decisiva.

Inoltre, altre due condizioni devono essere soddisfatte cumulativamente:

- la donna è stata assicurata presso l'AVS durante i nove mesi immediatamente precedenti il parto (8 mesi in caso di nascita prima del 9° mese, 7 mesi in caso di nascita prima dell'8° mese e 6 mesi in caso di nascita prima del 7° mese);
- Ha lavorato per almeno cinque mesi nei nove mesi precedenti la nascita.

Forma dell'indennità di maternità

L'indennità di maternità è pagata sotto forma di un'indennità giornaliera, di solito al datore di lavoro. È pari all'80% del reddito medio dell'attività lucrativa ottenuta prima dell'inizio del diritto all'indennità, con un massimale.

Importo dell'indennità

L'indennità ammonta a un massimo di 220 franchi al giorno. L'importo massimo dell'indennità è raggiunto a partire da un reddito di 8'250 franchi per un dipendente ($8'250 \times 0.8 / 30 = 220$) e un salario annuo di 90'000 franchi per un lavoratore autonomo.



Prolungo del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato

Se un neonato deve rimanere in ospedale per più di due settimane, l'indennità di maternità viene estesa di conseguenza, ma per un massimo di 56 giorni (o 8 settimane). Il prolungamento è in aggiunta al congedo di maternità e deve essere richiesto e giustificato da un certificato medico.

Durante questo prolungo, il salario è pagato dall'assicurazione perdita di guadagno IPG, proprio come le indennità di maternità.

Trasferimento del congedo in caso di decesso

In caso di morte della madre, il congedo di maternità sarà trasferito al secondo genitore, come deciso dal Parlamento nel marzo 2023. Poiché il termine referendario è scaduto il 6 luglio 2023, la modifica legislativa entrerà probabilmente in vigore nel 2024.

Regolamenti cantonali

Restano in vigore i regolamenti cantonali più estesi precedenti al 2005, come quello del Cantone Ginevra. Più generosa delle disposizioni federali, la legge cantonale di Ginevra prevede un minimo di 16 settimane (112 giorni) di congedo di maternità, pagato all'80%. Si presenta sotto forma di un supplemento ai benefici federali per i primi 98 giorni, poi per intero per le ultime due settimane (dal 99° al 112° giorno). L'importo minimo dell'indennità è fissato a 62 CHF al giorno e l'importo massimo a 280 CHF al giorno (valore 2012).

È importante informarsi se ci sono disposizioni cantonali, contrattuali o convenzionali che potrebbero essere più vantaggiose. In ogni caso, le soluzioni proposte devono essere almeno equivalenti a quello federale (14 settimane all'80% del salario).

Congedo di paternità federale

Dal 1° gennaio 2021, i padri hanno diritto a 10 giorni di congedo di paternità pagato a livello federale. Possono prenderlo in modo flessibile (in blocchi o in giorni) in accordo con il loro datore di lavoro.

Va notato che molti datori di lavoro privati e pubblici hanno già introdotto il congedo di paternità, a volte all'interno di contratti collettivi di lavoro.

➔ Scheda 23 «Sono papà - prendo il mio congedo paternità»

➔ Manuale [InfoMaternità.ch](https://www.info-maternita.ch)
[Il congedo maternità](#) / [Il congedo paternità](#)

➔ [Sito web ufficiale del congedo paternità](#)

Congedo federale di adozione

Dopo otto anni di discussioni, un congedo di adozione di 10 giorni (o un massimo di 14 indennità di perdita di guadagno), modellato sul congedo di paternità, è stato adottato dal Parlamento (settembre 2021). Riguarda le adozioni ex-familiari di bambini sotto i 4 anni.

I genitori adottivi possono condividere questi dieci giorni, da prendere individualmente o in blocchi.

Il Consiglio federale fisserà la data di entrata in vigore.

Va notato che molti datori di lavoro pubblici e privati già concedono un congedo per adozione. È utile verificare direttamente con il vostro datore di lavoro.