

## Cassa malati / assegno per i figli

L'assicurazione malattia obbligatoria si assume il 100% delle spese mediche per Lei e per Suo figlio legate a un normale decorso della gravidanza e del parto. Il bambino deve essere affiliato a una cassa malati entro tre mesi dalla nascita.

Nel Cantone GR l'assegno per i figli ammonta a fr. 220.– per mese e figlio fino al compimento dei 16 anni. L'annuncio e il versamento vengono effettuati dal datore di lavoro.

## Incinta e disoccupata

Se ha diritto a un'indennità giornaliera di disoccupazione, riceve anche Lei per 14 settimane un'indennità per perdita di guadagno in caso di maternità. Due mesi prima del parto le donne incinte non devono più effettuare le ricerche di lavoro. Se la donna durante la gravidanza è totalmente o parzialmente inabile al lavoro o inidonea al collocamento, nel termine quadro di due anni ha a disposizione 44 indennità giornaliere in caso di incapacità al lavoro per malattia. A partire dalla 5a settimana dopo il parto una madre che percepisce un'indennità di disoccupazione si impegna a riprendere le ricerche di lavoro.

## Problemi finanziari

Nel foglio informativo «:adebar» «Informazioni su una gravidanza imprevista» è possibile trovare offerte, aiuti e offerte di sostegno per futuri genitori e/o madri con problemi finanziari.

## Indirizzi

- Servizi sociali regionali e comunali: vedi elenco telefonico o [www.sozialamt.gr.ch](http://www.sozialamt.gr.ch)
- Ufficio cantonale del servizio sociale, tel. 081 257 26 54
- Ufficio regionale di collocamento (URC): vedi elenco telefonico o [www.kiga.gr.ch](http://www.kiga.gr.ch)
- Ufficio di orientamento per il lavoro e la professione della Centrale delle donne dei Grigioni, tel. 081 284 80 75, gli appuntamenti possono essere fissati tramite la Centrale. [www.frauenzentrale.ch/gr](http://www.frauenzentrale.ch/gr)
- Istituto delle assicurazioni sociali del Cantone GR, tel. 081 257 41 11, [www.sva.gr.ch](http://www.sva.gr.ch)

## Lettura consigliata

- «Recht und Mutterschaft», Verlag wir eltern, Zurigo 2005. ISBN 3-033-00472-5

# Gravidanza Maternità Diritto del lavoro

**:adebar»**

**Servizio di consulenza  
dei Grigioni per la  
pianificazione familiare,  
la sessualità, la gravi-  
danza e la coppia**

Sennensteinstrasse 5 · 7000 Coira  
Telefono 081 250 34 38  
Fax 081 250 34 39

E-mail: [beratung@adebar-gr.ch](mailto:beratung@adebar-gr.ch)  
[www.adebar-gr.ch](http://www.adebar-gr.ch)

## **Obbligo d'informare**

Fino a quando non intende beneficiare dei diritti che spettano alle donne incinte, quale futura madre non è tenuta a informare della gravidanza il datore di lavoro. Soprattutto durante il periodo di prova è consigliabile aspettare la fine di tale periodo prima di comunicare la gravidanza. Durante un colloquio di assunzione non è tenuta a rispondere a domande quali «È incinta?» o «Desidera avere dei figli in un prossimo futuro?». Fanno eccezione le attività che non possono più essere svolte in caso di gravidanza, come ad es. un lavoro con sostanze tossiche o nel caso di una ballerina.

## **Protezione della salute e orari di lavoro durante la gravidanza**

Non devono essere svolte attività che possono compromettere la salute delle donne incinte. Con un relativo certificato medico può essere richiesto un lavoro più leggero, p.es. svolgere un'attività che permette di rimanere sedute, piuttosto di una che obbliga a stare in piedi. A partire dal 6° mese di gravidanza le attività che devono essere svolte in piedi non possono più superare le 4 ore giornaliere in totale. È possibile rifiutarsi di prestare straordinari. Durante le ultime otto settimane prima del termine previsto per il parto sono vietati il lavoro serale e notturno (tra le ore 20:00 e le 06:00). Con un certificato medico è possibile chiedere di lavorare solo durante le ore diurne sin dall'inizio della gravidanza. Se ciò non è possibile per ragioni aziendali, alla donna spetta l'80% del salario.

## **Malattia durante la gravidanza**

Durante la gravidanza, se il datore di lavoro ne è al corrente, le donne incinte possono rimanere a casa o abbandonare il posto di lavoro dopo una semplice comunicazione. Affinché sia garantito il proseguimento del versamento dello stipendio, il datore di lavoro necessita, come in caso di malattia, di un certificato medico. La durata del proseguimento del versamento dello stipendio in caso di malattia è disciplinata nel relativo contratto di lavoro. Verifichi la disposizione nel Suo contratto di lavoro e si informi sul posto di lavoro riguardo alla disposizione valida nel Suo caso.

## **Indennità in caso di maternità**

Tutte le lavoratrici (anche a tempo parziale) e tutte le donne con attività lucrativa indipendente, dal 1° luglio 2005 hanno diritto a un congedo maternità di 14 settimane a partire dalla nascita. Durante questo periodo percepiscono l'80% del salario (al massimo fr. 172,00 al giorno), in caso di orario di lavoro irregolare ci si basa sul reddito medio. L'indennità in caso di maternità viene alimentata dai contributi dei lavoratori e dei datori di lavoro all'IPG (indennità per perdita di guadagno). Annuncio e pagamento avvengono di regola tramite il datore di lavoro. Per indicazioni più dettagliate sull'indennità in caso di maternità vedi l'opuscolo informativo 6.02 dell'AVS/AI «Indennità in caso di maternità».

A seconda del datore di lavoro o del Cantone, ha diritto a ulteriori prestazioni prima e/o dopo il parto. Si informi sul suo posto di lavoro se è stata stipulata un'assicurazione per un congedo più lungo e/o più retribuito o se l'impresa è soggetta a un contratto collettivo di lavoro (CCL) con una relativa regolamentazione.

## **Disdetta**

Durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro. Se la disdetta avviene prima dell'inizio della gravidanza, il termine è sospeso con l'inizio della gravidanza e riprende a decorrere solo 16 settimane dopo il parto. Durante il periodo di prova non vi è una protezione dalla disdetta. Per contro la futura madre può in ogni momento, osservando il termine di disdetta, disdire il rapporto di lavoro. La disdetta del rapporto di lavoro non deve divenire effettiva prima del parto, poiché altrimenti andrebbe persa l'indennità di 14 settimane in caso di maternità. Se per contro la disdetta diviene effettiva p.es. sei settimane dopo il parto, la donna percepisce l'indennità di maternità per le rimanenti otto settimane.

## **Protezione della salute dopo il parto**

Durante le 8 settimane dopo il parto, le madri non possono lavorare, in seguito, fino alla 16esima settimana possono essere impiegate solo con il loro consenso. Concretamente, ciò significa che dopo il congedo maternità di 14 settimane, se lo desiderano, le madri possono rimanere vicino al loro figlio per altre due settimane. Queste due settimane supplementari non sono tuttavia necessariamente pagate. Per il periodo tra l'8a e la 16a settimana dopo il parto vige un divieto di lavoro notturno. Inoltre, in caso di lavori pericolosi e stancanti, il datore di lavoro deve garantire che non vi sia alcun pericolo per madre e figlio. Nel caso in cui ciò non sia possibile, Lei ha diritto all'80% del salario.

Se ha ripreso il lavoro e allatta il bambino in azienda, durante il primo anno di vita il tempo necessario per l'allattamento viene considerato orario di lavoro. Se allatta al di fuori dell'azienda, solo la metà dell'assenza viene considerata orario di lavoro. Inoltre, l'azienda deve mettere a disposizione un locale tranquillo con un lettino. Se il figlio di una madre attiva professionalmente si ammala, la donna può rimanere a casa per accudire il bambino e organizzare la cura (massimo 3 giorni).

## **Vacanze e congedo non pagato**

Se durante la gravidanza, per ragioni di salute, ha dovuto lasciare il posto di lavoro per più di due mesi, il datore di lavoro può ridurre il Suo diritto a vacanze. A partire dal 3° mese intero e per ogni altro mese intero, le vacanze nello stesso anno civile possono essere ridotte di 1/12. Per contro non sono permesse riduzioni in seguito al congedo di maternità di 14 settimane.

In linea di principio non vi è un diritto a un congedo non pagato. Ciò è possibile unicamente se il datore di lavoro è d'accordo.