

«per una efficace
protezione della
maternità»



**«per una efficace
protezione della
maternità»**

Donne incinte licenziate illegalmente



Alcuni esempi tratti dalla prassi attuale

- *Incinta, impiegata in una compagnia aerea straniera, subisce pressioni affinché si autolicenzi e ciò dopo sette anni di lavoro presso la ditta. Un certificato medico di interruzione del lavoro (per toxoplasmosi), è rifiutato dal datore di lavoro il quale esige per il giorno seguente la presenza sul posto di lavoro. Non ha assicurazione per perdita di salario. E' stata licenziata per il 31 agosto, benchè il parto fosse previsto per la fine di ottobre. Il licenziamento è illegale poichè rientra nelle 8 settimane che precedono il parto.*
- *Incinta, impiegata in una clinica privata. Ha lavorato prima in cucina, poi in lavanderia, dove il lavoro è meno faticoso. Da quando si è saputo che era incinta, la si è rimessa a lavorare nelle cucine. Subisce pressioni affinché si autolicenzi.*
- *Un'impiegata d'ospedale. L'ufficio del personale ha tentato delle pressioni scandalose mandando un suo esperto presso di lei per domandarle di presentare le dimissioni, mentre era ricoverata in ospedale. Risultato vano ogni tentativo, l'ufficio del personale comunica il licenziamento a un mese dalla data presunta del parto. Motivo del licenziamento: lavoro insufficiente, benchè sia già terminato il periodo di prova. E' solamente dopo l'intervento di un av-*

vocato che lo Stato sposta il termine di licenziamento a 8 settimane dopo il parto.

- Incinta, deve partorire in agosto, lavora come bibliotecaria. Gravidanza difficile, ha dovuto assentarsi a più riprese. Subisce pressioni: non ha vacanze, minacciata l'assunzione di una sostituta a sue spese. Non ha alcuna assicurazione per la perdita di salario.
- Impiegata come direttrice commerciale da 5 anni, è stata licenziata per la fine di febbraio, quando il parto ha avuto luogo il 30 marzo. Questo licenziamento è illegale perchè cade durante le 8 settimane precedenti il parto. Ignorando la legge, non ha reagito immediatamente. Si è resa conto di questo abuso dopo aver letto l'opuscolo "Lavoro e donne incinte". Si è rivolta ad un avvocato per far valere i suoi diritti e ha vinto la causa.
- Impiegata in un cappellificio, pensa di agire in modo corretto informando il suo datore di lavoro che è incinta. Subisce pressioni affinché dia le dimissioni. E' assicurata per la perdita di salario presso una assicurazione privata che esclude la maternità.
- Incinta. Impiegata d'ufficio in una fabbrica di prodotti alimentari. Ha ricevuto il licenziamento per il 31 luglio 1977 quando il parto era previsto per la fine di agosto. Si tratta di licenziamento illegale, poichè cade nelle 8 settimane che precedono il parto.
- Impiegata in una compagnia di assicurazioni da due anni. Incinta, deve partorire il 29 settembre. Riceve il licenziamento per il 31 agosto senza possibilità di ricorso. Il licenziamento è illegale perchè cade durante le 8 settimane che precedono il parto.

Evoluzione della protezione della maternità in Svizzera dal 1864 ai giorni nostri

2.

2.1. Assenza di una base costituzionale

- 1864 Il canton Glarona è il primo Stato europeo che impone il divieto alla donna di lavorare prima e dopo la nascita.
- 1875 La prima legge federale sulle fabbriche di breve applicazione prescrive alla donna incinta il divieto di lavorare per un totale di 10 settimane.
- 1877 Seguendo l'esempio glaronese, la legge federale sulle fabbriche è revisionata, introducendo il divieto di lavorare per 8 settimane dopo la nascita. In ogni caso è vietato riprendere il lavoro durante le prime 6 settimane dopo il parto. Sono i datori di lavoro che impongono questo peggioramento rispetto alla prima legge sulle fabbriche.
- 1899 La Lex Forrer è respinta. Essa prevedeva una assicurazione obbligatoria per tutte le persone esercitanti un'attività lucrativa dipendente e la compensazione del salario per le lavoratrici dell'industria che hanno partorito.
- 1904 L'Alleanza delle società femminili svizzere, sostenuta dalle associazioni delle lavoratrici, chiede la compensazione del salario in caso di parto per le operaie delle fabbriche.

- 1911 La legge assicurazioni-malattia-infortuni (LAMI) entra in vigore. La legge prevede che le prestazioni versate in caso di maternità siano equivalenti a quelle versate in caso di malattia. Le lavoratrici assicurate per una indennità giornaliera hanno diritto alla stessa per un periodo di almeno 6 settimane (vale a dire durante il periodo obbligatorio d'interruzione della loro attività).
- 1914 La nuova legge sulle fabbriche è ancora più limitata per quello che riguarda la protezione della maternità: il periodo di riposo è limitato a 6 settimane dopo la nascita ed il divieto di lavorare prima della nascita è abbandonato.
- 1919 La prima conferenza internazionale del lavoro di Washington elabora una convenzione che è sottomessa alla ratifica degli stati partecipanti. Questa convenzione prevede un periodo di riposo di 6 settimane dopo il parto, il diritto di cessare il lavoro 6 settimane prima del parto ed il diritto alle cure gratuite date da un medico e da una levatrice.
- 1920 La Svizzera non ratifica questa convenzione, ma il Consiglio federale crea una commissione di esperti per esaminare questo problema.
- 1922 Considerato che la legge sulla assicurazione maternità è in preparazione, la Svizzera non concorda con l'estensione prevista dalla 4a Conferenza internazionale del lavoro di Ginevra, che vuole allargare gli accordi di Washington alle lavoratrici dell'agricoltura. I progetti concernenti l'assicurazione maternità e la revisione totale della LAMI sono accantonate perchè i lavori per la realizzazione dell'AVS passano in primo piano.

2.2. Art. 34 quinquies della Costituzione federale

- 1945 Il partito popolare conservatore lancia un'iniziativa per la protezione della famiglia, il cui scopo è di agire contro il declino della famiglia che si sta manifestando attraverso un calo della natalità. Benchè di

tendenza molto conservatrice (si domandava per esempio l'introduzione di restrizioni in materia di divorzio), questa iniziativa contiene anche delle misure per la protezione della maternità.

Il controprogetto del Consiglio federale diventa l'attuale articolo 34 quinquies della Costituzione federale che incarica tra l'altro la Confederazione di elaborare una legge sull'assicurazione maternità:

Art. 34quinquies. 43

La Confederazione tiene conto, nell'esercizio dei poteri che le sono conferiti e nei limiti della Costituzione, dei bisogni della famiglia.

La Confederazione è autorizzata a legiferare in materia di cassa di compensazione per le famiglie. Essa può dichiarare obbligatoria, per tutta la popolazione o per taluni gruppi di essa, l'affiliazione a queste casse. Essa tiene conto delle casse esistenti, appoggia gli sforzi dei Cantoni per la fondazione di nuove casse e può istituire una cassa nazionale di compensazione. Essa può far dipendere le sue prestazioni finanziarie da un'equa partecipazione dei Cantoni.

La Confederazione può appoggiare provvedimenti per la costruzione di alloggi e la colonizzazione interna a favore delle famiglie con numerosa prole. Una legge federale preciserà le condizioni alle quali la Confederazione può vincolare la sua partecipazione finanziaria; essa riserverà le disposizioni cantonali in materia di polizia edile.

La Confederazione istituirà, per via legislativa, l'assicurazione per la maternità. Essa potrà dichiarare obbligatoria, in generale o per taluni gruppi della popolazione, l'affiliazione a questa assicurazione e obbligare al versamento di contributi anche persone che non possono fruire delle prestazioni dell'assicurazione. Essa può far dipendere le sue prestazioni finanziarie da un'equa partecipazione dei Cantoni.

Le leggi emanate in virtù del presente articolo saranno attuate con il concorso dei Cantoni; si potrà ricorrere alla collaborazione di associazioni di diritto pubblico e privato.

(Un dettaglio: sembra che nessuna organizzazione femminile sia stata consultata al momento della procedura di consultazione della famiglia...)

- 1946 Una commissione di esperti costituita dal Consiglio federale discute la revisione totale della LAMI e l'introduzione di una assicurazione-maternità.
- 1948
- 1954 Questa commissione consegna il suo rapporto che propone: l'introduzione di un'assicurazione-maternità obbligatoria (ma non di una assicurazione-malattia obbligatoria). Questo obbligo fu proposto a seguito delle pressioni dei membri femminili della commissione e delle organizzazioni femminili. I partiti borghesi e l'ambiente medico si opposero vivamente alla proposta della commissione, per cui l'avanprogetto della LAMI è abbandonato.
- 1964 La LAMI è parzialmente revisionata, ma non si parla più di assicurazione-maternità. Ci si limita ad introdurre la regolamentazione attuale delle prestazioni in caso di maternità. Le autorità pensano che quest'ultima debba continuare a far parte integrante della LAMI.
- 1974 L'iniziativa socialista per una migliore assicurazione-malattia ed il controprogetto del Consiglio federale sono respinte in votazione popolare. L'iniziativa socialista comprendeva l'obbligo per una copertura totale, comprese le spese relative alla maternità e un'indennità giornaliera dell'80% del salario. Considerato l'effetto di un controprogetto rispetto a un'iniziativa, da questo voto si può dedurre che il popolo svizzero non si oppone a un miglioramento dell'assicurazione-malattia e maternità.
- 1974 Mozione Wicky (PdL, Ginevra) che domanda una legislazione uniforme in materia di protezione della maternità.
- 1975 La commissione del Consiglio nazionale chiede al Consiglio federale di prendere in considerazione almeno la possibilità di estendere il congedo maternità e di istituire una protezione efficace contro il licenziamento durante tutta la gravidanza.
- 1976 Un postulato del gruppo socialista domanda la compensa-

zione della perdita di guadagno della lavoratrice (o del lavoratore) che interrompe la sua attività per occuparsi del neonato durante 1 anno.

2.3. Interventi attuali in favore della realizzazione della protezione della maternità

1977 La signora Meier (PDC, Lucerna), il gruppo democristiano e l'onorevole Carobbio (PSA, Ticino) hanno presentato degli interventi parlamentari in favore di una protezione contro il licenziamento durante tutta la gravidanza, della compensazione del salario delle madri che lavorano fuori casa e della copertura di tutte le spese derivanti dalla gravidanza e dal parto.

In dicembre, Gabrielle Nanchen (PS, Vallese) ha presentato una iniziativa parlamentare individuale che è tuttora allo studio.

Questa iniziativa parlamentare prevede la copertura di tutte le spese; un congedo maternità di 16 settimane; la compensazione di almeno l'80% del salario durante il congedo parentale di 9 mesi; la protezione contro il licenziamento durante tutta la gravidanza; il congedo maternità e il congedo parentale; misure di reinserimento professionale per le donne che hanno interrotto la loro attività.

Tutti questi interventi prevedono un'assicurazione obbligatoria ed un finanziamento solidale.

1978 Il 3 ottobre il Consiglio nazionale discute tutti gli interventi concernenti la protezione maternità. La mozione del gruppo democristiano e quella del PSA sono trasformate in postulati. La mozione Meier resta tale contro la volontà del Consiglio federale ed è accettata dalla Camera.

31 ottobre: Ci siamo!

L'iniziativa popolare per una efficace protezione della maternità viene lanciata congiuntamente da:

MLF/FBB, OFRA, Commissione femminile dell'USS, SFFF, PSS, PdL, POCH, LMR, PSA e SGSG.

(Per la spiegazione delle sigle: cap. 5)

Tabella 1

Tavola sinottica degli interventi in materia di protezione della maternità

	Postulato gruppo socialista 16.12.1975	Interpellanza Lang 28.9.1977	Mozione Meier 26.9.1977
<u>OBBLIGO DI ASSICURARSI</u>			probabil- mente
<u>FINANZIAMENTO</u>			ripartito su tutta la popolazione senza di- stinzioni di sesso. Ev. sovvenzioni della Confederazione e dei Cantoni.
<u>PRESTAZIONI:</u>			
1. Copertura di tutte le spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere, derivan- ti dalla gravidanza e dal parto		SI ma solo durante 14 settimane	SI
2. Durante un congedo di maternità di 16 settimane (di cui almeno 10 setti- mane dopo il parto) un'indennità giornaliera:			SI
● che corrisponde alla compensazione del salario con delimitazione di salario			SI
● o che corrisponde almeno all'80% del salario per le lavoratrici e per le donne che non esercitano un' attività lucrativa sull'indennità per non attivi in caso di servizio militare			
● o per le lavoratrici che corrisponde al salario e per le donne che non e- sercitano attività lucrativa a un' indennità appropriata			
● o per le lavoratrici garanzia di un'indennità adeguata (+ prestazioni non definite per le madri che non e- sercitano un'attività lucrativa)		SI	
3. Misure di reintegrazione professionale			SI
<u>PROTEZIONE CONTRO IL LICENZIAMENTO</u>		SI durante tutta la gravidanza	SI durante la gravidanza e il congedo di maternità

Mozione del gruppo PDC 26.9.1977	Mozione Carobbio 5.10.1977	Iniziativa individuale Nanchen 13.12.1977	Progetto di revisione parziale della LAMI
	SI	SI	non per prestazioni 1 non per prestazioni 2
	quote di tutte le persone attive	Sul modello dell'AVS	per prestazioni 1: premi agli assicurati-sovvenzioni della Confederazione e dei Cantoni. Per prestazioni 2: sui salari - datori di lavoro - salariati.
	SI + spese aiuto alla famiglia	SI	SI
		SI	SI ma solo durante 14 settimane
		SI	
	SI		
SI		SI	
SI più a lungo delle norme minime contenute nella Carta sociale europea	SI per tutta la gravidanza e il cong. maternità e il cong. parentale e anche durante il periodo di prova	SI	

Tabella 2

Traduzione ed estratto da una tavola sinottica tratta da "Question au féminin" no.1 pubblicato dalla Commissione federale delle questioni femminili.

	Postulato gruppo socialista	Interpellanza Lang	Mozione Meier
altre proposte	16.12.1975	28.9.1977	26.9.1977
Congedo parentale di un anno per le cure al bambino (per la madre e il padre)	SI compensazione da parte della assicurazione sociale della perdita di salario		
Indennità giornaliera per la cura ai bambini malati (uomo o donna)			
Sistema coerente in materia di assegni familiari			
Istituzione di aiuto e di cura durante la gravidanza, sotto la responsabilità dei Cantoni sovvenzionati della Confederazione			
Rinforzo ed estensione della protezione della donna incinta e della madre che lavora			
Termine di realizzazione			subito

Mozione del gruppo PDC	Mozione Carobbio	Iniziativa individuale Nanchen	Progetto di revisione parziale della LAMI
26.9.1977	5.10.1977	13.12.1977	
	SI non pagato	SI a certe condizioni per 9 mesi Indennizzo dell'80% del salario	
		SI	
SI rispettando le competenze cantonali		SI per una regolamentazione federale con compensazione intercantonale	
SI			
	SI		
subito			



Diritto comparato dei paesi europei sulla protezione della maternità

3.

Tabella 3

Paese	Durata del congedo maternità	Durata del prolungamento facoltativo-	Pagamento del salario in %	Protezione contro il licenziamento
Austria	16 sett.	1 anno	100% - 16 sett.	Dall'inizio della gravidanza fino a 16 mesi dopo la nascita
Belgio	14 sett.		50% - 14 sett.	Dall'inizio della gravidanza alla fine del congedo maternità
Francia	14 sett.	1 anno	90% - 14 sett.	Dall'inizio della gravidanza fino a 14 sett. dopo la nascita
Italia	24 sett.	6 mesi 30% del salario	80% - 24 sett.	Dall'inizio della gravidanza a 1 anno dopo la nascita
Paesi Bassi	16 sett.		100% - 12 sett.	
Germania democratica	26 sett.	1 anno	100% - 26 sett.	Dall'inizio della gravidanza alla fine del congedo facoltativo
Germania federale	14 sett.	1 anno	100% - 14 sett.	Dall'inizio della gravidanza fino a 4 mesi dopo la nascita e durante il congedo facoltativo
Svezia	12 sett.	6 mesi per il padre o la madre pagato	90% - 12 sett.	
Svizzera	8 sett.		% come per una malattia 3 sett. dopo 1 anno nella ditta 4 sett. dopo 2 anni 8 sett. dopo 2-4 anni 12 sett. dopo 5-10 anni	8 settimane prima e dopo il parto

Malgrado che la Svizzera abbia uno tra i livelli di vita più elevati del mondo, lo sviluppo della protezione della maternità non ha seguito l'evoluzione degli altri paesi europei.

Come si può constatare da questa tabella gli altri paesi europei hanno attribuito una grande importanza alla protezione della maternità malgrado comporti un pesante impegno finanziario.

A maggior ragione questo dovrebbe essere possibile anche in Svizzera!

La protezione della maternità oggi in Svizzera

4.

La protezione della maternità è regolamentata da tre leggi differenti: la legge sul lavoro, il capitolo decimo del codice delle obbligazioni e la legge sull'assicurazione malattie e infortuni, come pure dalle convenzioni collettive di lavoro.

I campi di applicazione di queste leggi non sono identici, ciò che complica non di poco il nostro sistema di protezione della maternità: la legge sul lavoro esclude dal suo campo d'applicazione le donne che lavorano nell'agricoltura, le casalinghe, le lavoratrici a domicilio; le disposizioni del codice delle obbligazioni vengono applicate al momento dell'esistenza di un contratto di lavoro; mentre la LAMI garantisce le sue prestazioni solo alle donne assicurate presso una cassa malati riconosciuta.

Le prestazioni in caso di maternità variano dunque dal grado di assicurazione e la protezione delle lavoratrici dipende dal lavoro che svolgono e dal datore di lavoro.

4.1. Prestazioni dell'assicurazione secondo la LAMI

- Le prestazioni di assicurazione sono garantite per 10 settimane, di cui almeno 6 dopo il parto.
- Le casse-malati riconoscono solo 4 controlli medici durante la gravidanza e 1 dopo il parto. Le donne che necessitano di altre cure mediche durante la gravidanza, devono pagare la solita franchigia e una partecipazione alle spese del 10%.

- Le prestazioni d'assicurazione sono garantite solo se la madre era assicurata da almeno 270 giorni al momento della nascita.
- Se l'assicurata allatta suo figlio per 10 settimane, riceve un'indennità di allattamento di 50.- fr.
- L'ammontare minimo dell'assicurazione indennità giornaliera è solamente di fr. 2.
- D'altra parte, per le lavoratrici, l'assicurazione indennità giornaliera è molto costosa, se i premi non sono assunti anche dal datore di lavoro.

4.2. La revisione parziale della LAMI

La revisione parziale della LAMI è allo studio già da qualche tempo. Le proposte della commissione d'esperti (rapporto del 5 luglio 1977) non hanno portato a un progetto di revisione definitivo; esse contengono tuttora alcuni miglioramenti concernenti l'assicurazione maternità:

- Il congedo maternità sarebbe esteso a 14 settimane.
- L'assicurazione indennità giornaliera dovrebbe essere obbligatoria per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici esercitanti una attività dipendente. La compensazione del salario durante il congedo maternità dovrebbe quindi essere garantito in ugual misura per tutte le lavoratrici.
- Le donne non esercitanti un'attività lucrativa avrebbero il diritto d'assicurarsi facoltativamente per un'indennità giornaliera che permetta loro di coprire le spese derivanti dall'assunzione di una persona che le sostituisca.
- Il finanziamento dell'assicurazione indennità giornaliera obbligatoria sarebbe assicurato da quote in percento sul salario, suddivise in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore.

4.3. Le disposizioni in favore della maternità in materia di diritto del lavoro

- E' proibito licenziare una lavoratrice durante le 8 settimane prima e dopo il parto.
- Il datore di lavoro non può ridurre proporzionalmente il diritto alle vacanze di una lavoratrice se quest'ultima è obbligata dalla gravidanza o dal parto a rimanere assente.

Per le lavoratrici che sottostanno alla legge sul lavoro:

- E' proibito occupare lavoratrici durante le 8 settimane che seguono il parto. Un uguale divieto non esiste per le ultime settimane di gravidanza.
- E' tuttavia possibile riprendere il lavoro 6 settimane dopo il parto, presentando un certificato medico comprovante la capacità lavorativa.
- Dopo il congedo maternità, le madri che allattano possono essere occupate solo con il loro consenso. Il datore di lavoro deve dar loro il tempo necessario per l'allattamento.
- Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro senza certificato medico.
- Le donne incinte non possono fare ore straordinarie.
- Il datore di lavoro non può obbligare una donna incinta a lavorare oltre l'orario normale di lavoro.

4.4. Il versamento del salario

Salvo i casi in cui la lavoratrice è sottomessa a una convenzione collettiva di lavoro che prevede una assicurazione indennità giornaliera obbligatoria, il datore di lavoro deve versare il salario, in caso di gravidanza e di parto, come in caso di malattia. Cioè il datore di lavoro deve versare il salario per 3 settimane durante il primo anno d'impiego per un periodo di tempo che aumenta proporzionalmente a-

gli anni di servizio. Le convenzioni collettive di lavoro possono migliorare queste prestazioni.

4.5. Le convenzioni collettive di lavoro

Molte convenzioni prevedono assicurazioni-indennità giornaliera, le cui quote sono suddivise fra lavoratori e datore di lavoro. Queste assicurazioni versano per principio, prestazioni in caso di maternità conformi alla LAMI. La maggioranza delle convenzioni non contengono tuttavia disposizioni particolari concernenti la protezione della maternità.

I regolamenti per il personale federale, cantonale e comunale, contengono sovente disposizioni molto efficaci per la protezione della maternità.

Origine del comitato allargato
per il lancio dell'iniziativa
«per una efficace protezione
della maternità»

5.

Al momento del suo primo congresso, tenutosi un anno e mezzo fa a Zurigo, l'OFRA (Organizzazione per la causa delle donne) ha deciso di lanciare un'iniziativa popolare federale per una efficace protezione della maternità. Intedeva così riproporre questo vecchio postulato e riportarlo sulla scena politica.

Numerose altre organizzazioni (organizzazioni femminili, sindacati, partiti politici) manifestarono in seguito il loro interesse al lancio di una simile iniziativa.

All'inizio, il ventaglio delle organizzazioni interessate fu molto ampio. Numerose organizzazioni e partiti politici si incontrarono per discutere la procedura in vista di migliorare la protezione della maternità: MLF (Movimento di liberazione della donna), OFRA (Organizzazione per la causa delle donne), USS (Unione sindacale svizzera), SFFF (Donne svizzere per la pace e il progresso), PSS (Partito Socialista Svizzero), PdL (Partito del Lavoro), LMR (Lega Marxista Rivoluzionaria), PSA (Partito Socialista Autonomo), POCH (Organizzazioni progressiste svizzere), PDC (Partito democratico cristiano), CSC (Confederazione dei sindacati cristiani), PRD (Partito radicale democratico), Anello degli Indipendenti, ASF (Alleanza delle associazioni femminili svizzere), ASDF (Associazione svizzera per i diritti della donna), SSEC (Società svizzera degli impiegati di commercio), Intersindacale-donne (Ticino), ecc...

Si iniziò così un lavoro serio d'approfondimento per redigere un nuovo testo d'iniziativa che potesse rispondere alle e-

sigenze di un largo arco di organizzazioni. Per raggiungere questo scopo e raccogliere tutte le informazioni necessarie, nel febbraio di quest'anno venne organizzata una giornata di studio alla quale parteciparono numerose personalità (medici, giuristi, economisti, un rappresentante del concordato delle casse-malati).

Allorchè si precisarono le rivendicazioni sono sorte divergenze fra le organizzazioni interessate. Una parte si ritirò, sia perchè le rivendicazioni andavano troppo lontano (soprattutto la protezione contro il licenziamento e il congedo parentale pagato), sia perchè l'iniziativa popolare non sembrava il mezzo migliore per la realizzazione di queste rivendicazioni.

Alla fine di giugno il comitato provvisorio presentò il nuovo testo elaborato in comune. Fu sottoposto ancora una volta a tutte le organizzazioni interessate affinché fosse possibile una presa di posizione definitiva. Lo sostennero e si pronunciarono in favore del lancio: FBB/MLF, OFRA, Commissione femminile dell'USS, SFFF, PSS, PdL, POCH, LMR, PSA, SGSG.

Le donne organizzate partiticamente e sindacalmente hanno contribuito in larga misura per costituire un fronte molto ampio. E' la prima volta nella storia svizzera che si realizza una alleanza così allargata fra organizzazioni femministe e organizzazioni del movimento operaio. Questa collaborazione continuerà anche durante la campagna a livello locale, poiché saranno proprio le attività locali che saranno determinanti per il successo dell'iniziativa. Tutti sono chiamati a collaborare nei comitati locali di sostegno.

Commento dell'iniziativa

6.

L'iniziativa si compone di due parti fondamentali: l'assicurazione-maternità e la protezione contro il licenziamento.

1 L'assicurazione-maternità obbligatoria e generale

Tutte le persone domiciliate in Svizzera sono assicurate e hanno diritto alle prestazioni. L'assicurazione si basa su una ripartizione tra tutte le persone domiciliate in Svizzera e che vi esercitano una attività lucrativa.

a) Le prestazioni dell'assicurazione-maternità

Se adesso le disposizioni concernenti la maternità sono disperse in diverse leggi, l'assicurazione maternità deve elaborare una soluzione che raccolga tutte le rivendicazioni in modo uniforme.

- La copertura integrale delle spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere derivanti dalla gravidanza e dal parto

Tutte le donne che mettono al mondo un bambino hanno diritto a queste prestazioni, che esse esercitino o meno un'attività lucrativa. Questa rivendicazione evidenzia che tutte le madri forniscono il medesimo servizio alla società. Tutte le donne sono assicurate allo stesso modo, poiché i costi dell'assicurazione sono sostenuti da tutta la popolazione attiva; perciò le donne di modeste condizioni non sono più discriminate e la dipendenza finanziaria-

ria della stessa diminuisce.

Rispetto alla situazione attuale, la copertura integrale di tutte le spese derivanti dalla gravidanza e dal parto significa un ampliamento delle prestazioni.

● Un congedo maternità pagato di almeno 16 settimane

Poiché tutte le lavoratrici avranno diritto a un congedo maternità pagato, le donne non saranno più considerate come madri o come lavoratrici, ma si potrà riconoscere loro i due ruoli contemporaneamente.

Oggi ancora le donne lavorano in generale fino al momento del parto, anche se le condizioni di lavoro sono pericolose per la salute della donna o del nascituro. Inchieste realizzate in altre nazioni hanno dimostrato che il rumore, lo stare in piedi a lungo o troppo sedute, i grossi sforzi fisici, l'uso di prodotti tossici, ecc. aumentano i rischi del parto. Un congedo maternità di 16 settimane permette alle donne di interrompere la loro attività professionale già prima del parto (è per questo che l'iniziativa precisa "..., di cui 10 settimane dopo il parto", vale a dire al massimo 6 settimane prima del parto).

Affinché tutte le donne possano usufruire del loro diritto di congedo maternità, la perdita di salario è compensata dall'assicurazione. Questa compensazione di salario deve essere integrale, ma il salario assicurato può essere delimitato, se gli altri rami della sicurezza sociale prevedono una delimitazione uniforme dei salari assicurati. Questo modo di procedere accentuerebbe il principio della solidarietà, poiché i redditi sui quali saranno prelevate le quote, non saranno delimitati.

Durante le 16 settimane le madri che non esercitano una attività lucrativa, ricevono un'indennità giornaliera, che permette loro di sollevarsi dai lavori casalinghi dopo il parto, per esempio con un aiuto familiare.

Anche le madri che non esercitano un'attività lucrativa hanno bisogno di riposo e di tempo per se stesse. Per questo non bisogna confondere questa indennità giornaliera con un assegno di natalità; essa deve coprire soprattutto le spese supplementari, spese necessarie per permettere alla donna di prepararsi al parto e in seguito occuparsi del suo neonato nelle migliori condizioni.

- Un congedo parentale di almeno 9 mesi con la compensazione integrale o parziale della perdita di guadagno, calcolata sulla base del reddito familiare

Ancora oggi ci si attende che le donne con figli si consacrino esclusivamente alla loro educazione.

Eppure quasi un terzo (53% tra le donne immigrate) esercitano una attività lucrativa, generalmente per necessità economica. Le madri capo-famiglia e le altre madri che hanno una attività professionale non possono esercitare il loro ruolo di madri poiché devono assentarsi da casa durante gran parte della giornata.

La maternità e l'attività professionale diventano incompatibili, le donne che non sono costrette a guadagnarsi la vita, devono scegliere fra maternità o carriera professionale.

L'iniziativa tenta di conciliare la maternità con l'esercizio simultaneo di una professione. La ripartizione dei compiti tra l'uomo e donna per l'educazione dei bambini e i lavori casalinghi è certamente uno dei mezzi per raggiungere questo obiettivo. Questa rivendicazione è stata inserita nell'iniziativa con il congedo parentale.

Questo congedo può essere preso sia dal padre sia dalla madre o parzialmente dai due. Permette anche al padre, almeno durante 9 mesi, di occuparsi del suo bambino. Gli uomini sono sicuramente capaci tanto quanto le donne di accudire e amare i bambini. Anche se all'inizio pochi genitori usufruiranno di questa possibilità, è certo che il loro numero aumenterà regolarmente. I primi nove mesi costituiscono forse un corto lasso di tempo, ma questa prima esperienza sarà determinante in seguito per l'organizzazione della vita familiare.

La compensazione della perdita di guadagno durante il congedo parentale, permetterà anche ai salariati (e) di modeste condizioni e alle madri sole di restare un po' di tempo a casa con il loro bambino. Siccome la compensazione della perdita di guadagno sarà calcolata sulla base del reddito familiare e non sulla base di colui che interrompe l'attività, non sarà necessariamente il genitore che guadagna meno - generalmente ancora la donna - che prenderà il congedo parentale. Finanziariamente sarà indifferente che sia l'uomo oppure la donna a prendere congedo.

Questo postulato, complesso ma fondamentale, merita di es-

sere illustrato da due esempi di calcolo, che si riferiscono a dati ipotetici (pagine seguenti).

L'educazione dei figli e i lavori casalinghi sono ancor oggi compito delle donne. Solo un cambiamento di questa ripartizione dei ruoli darà un vero impulso all'emancipazione.

Il congedo parentale rappresenta una tappa verso l'uguaglianza: le donne potranno conciliare la maternità e l'attività professionale, ciò aumenterà il loro valore sul mercato del lavoro.

E' tuttavia vero che la suddivisione dei ruoli dipende ancora da altri fattori, in particolare da una massiccia riduzione di lavoro per tutti, da salari sufficientemente alti per poter garantire l'indipendenza finanziaria delle donne e soprattutto le stesse possibilità di formazione per gli uomini e per le donne.

Il congedo parentale facilita all'inizio l'educazione dei figli. In seguito bisogna prevedere degli asili-nido in numero sufficiente, non troppo cari e soprattutto organizzati in funzione del bisogno del bambino, affinché le madri possano proseguire nella loro attività professionale senza sentirsi colpevolizzate.



Variante 1 (conforme alle proposte dell'iniziativa)

E' il reddito familiare che serve come base per il calcolo.

Salario della donna: fr. 1'000.- Salario dell'uomo: fr. 2'000.- Reddito familiare: fr. 3'000.-

L'assicurazione determina per ogni classe di reddito familiare, la percentuale di reddito familiare che deve essere garantita (100%, 90%, 80%, ecc. del reddito familiare normale). Nel nostro esempio ammettiamo per ipotesi che per questa classe di reddito, la garanzia sia del 90%, cioè fr. 2'700.-.

L'assicurazione versa la differenza tra il reddito guadagnato dal genitore che continua a lavorare all'esterno e il reddito familiare garantito.

∞

Madre a beneficio del congedo parentale

Somma versata dall'assicurazione:

fr. 2'700.- - fr. 2'000.- = fr. 700.-
reddito del padre
garantito al mese

Reddito familiare durante il congedo parentale:

fr. 700.- + fr. 2'000.- = fr. 2'700.-
versati al mese
assicurazione del padre

Conclusione:

Il reddito familiare resta invariato sia che ad usufruire del congedo parentale sia il padre o la madre.

Padre a beneficio del congedo parentale

Somma versata dall'assicurazione:

fr. 2'700.- - fr. 1'000.- = fr. 1'700.-
reddito della madre
garantito al mese

Reddito familiare durante il congedo parentale:

fr. 1'700.- + fr. 1'000.- = fr. 2'700.-
versati al mese
assicurazione della madre

Variante 2 (soluzione che l'iniziativa vuole evitare)

E' il reddito antecedente della persona che prende il congedo, che serve da base di salario.

Salario della donna: fr. 1'000.- Salario dell'uomo: fr. 2'000.- Reddito familiare: fr. 3'000.-

Per ipotesi, ammettiamo che l'assicurazione versi l'80% della perdita di salario.

Madre a beneficio del congedo parentale: Padre a beneficio del congedo parentale:

L'assicurazione versa l'80% del salario antecedente della madre

L'assicurazione versa l'80% del salario antecedente del padre

80% di fr. 1'000.- = fr. 800.- al mese

80% di fr. 2'000.- = fr. 1'600.- al mese

Reddito familiare durante il congedo parentale:

Reddito familiare durante il congedo parentale:

fr. 800.- + fr. 2'000.-
versati dall' reddito del al mese
assicurazione padre

fr. 1'600.- + fr. 1'000.- = fr. 2'600.-
versati dall' reddito della al mese
assicurazione madre

Conclusione:

Il reddito familiare è più elevato se il genitore che guadagna meno (nel nostro caso e in generale la madre) beneficia del congedo parentale.

Quale dei genitori prenderà il congedo?

b) Finanziamento dell'assicurazione maternità

L'iniziativa prevede un finanziamento dell'assicurazione maternità conforme ai principi dell'AVS, vale a dire basato su contributi e quote di tutte le persone esercitanti una attività lucrativa (di cui la metà è assunta dal datore di lavoro per i salariati). Questo modo di finanziamento è basato sul principio della solidarietà tra gli alti e bassi redditi, tra uomini e donne, tra persone attive e non attive. Visto che la maternità è una questione che riguarda tutta la società anche il finanziamento dev'essere assunto da tutta la società.

Spese derivanti dall'assicurazione maternità

Le spese derivanti dall'assicurazione maternità sono sostenibili in Svizzera come in qualsiasi altro paese europeo. Va da sé che le spese relative a questa assicurazione non possono essere calcolate con precisione poichè non si può valutare nè il numero futuro delle nascite, nè il numero di donne che lavoreranno fino al momento della nascita. Le stime seguenti possono tuttavia darci un'indicazione.

Se si calcolano 75'000 nascite all'anno e 34'000 madri lavoratrici che partoriscono (45% delle donne che partoriscono) con un salario medio di 1'800.- fr. al mese, il versamento del salario durante le 16 settimane di congedo maternità ammonterebbe a 240 milioni di franchi. Attualmente i datori di lavoro versano circa 40 milioni in virtù dei loro obblighi derivanti dal Codice delle obbligazioni. Una indennità giornaliera di 12 fr. per le madri che non esercitano un'attività lucrativa, verrebbe a costare 55 milioni di franchi.

Le spese per il congedo parentale di 9 mesi, con un versamento di circa il 70% del salario medio della donna, ammonterebbe a 386 milioni di franchi. Si calcola dal 70% del salario poichè ci sarà una graduatoria proporzionata ai redditi familiari, così pure per quel che concerne il salario della donna, dato che per i primi anni saranno soprattutto le donne che useranno il congedo.

Le spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere (al massimo tra 170 e 180 milioni per anno) dovrebbero essere coperte dai

contributi della Confederazione, sovvenzioni che essa versa già attualmente alle casse malati per le spese di maternità. Bisognerebbe ancora contare circa 75 milioni per le prestazioni supplementari.

A condizione che le sovvenzioni della Confederazione coprano le spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere, i costi di questa assicurazione-maternità ammonterebbero a circa 715 milioni di franchi, sopportati in parti uguali da lavoratori e datori di lavoro. Questo corrisponderebbe a una cotizzazione di circa lo 0,7% del salario, di cui il datore di lavoro e il lavoratore pagherebbero ciascuno la metà come per l'AVS.

Questa percentuale può essere considerata come poco elevata, se si considerano tutti i vantaggi che questa assicurazione comporta. E' chiaro che se si sommano tutte le percentuali prelevate sul salario per l'AVS, AI, APG, la Cassa pensione, l'assicurazione disoccupazione e l'assicurazione maternità, le deduzioni dal salario sono relativamente importanti (ca. 23% a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori). Nella misura in cui l'aumento portato dall'assicurazione-maternità non rappresenta nemmeno l'1%, ci sembra sopportabile sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

Nel 1976 la Svizzera ha sopportato spese di sicurezza sociale per un ammontare di 19'800 milioni di franchi; le spese per l'assicurazione maternità rappresenterebbero soltanto 1/25 di questa somma.

2 Una protezione contro il licenziamento estesa per tutta la durata della gravidanza, del congedo di maternità e del congedo parentale

L'iniziativa dà facoltà alla Confederazione d'istituire una protezione contro il licenziamento che sia valevole durante la gravidanza, il congedo maternità e il congedo parentale. Bisogna garantire alle lavoratrici (o lavoratori) di ritrovare il proprio posto di lavoro dopo i congedi alle medesime condizioni di prima.

Durante la recessione molte donne sono licenziate semplicemente perché sono incinte. Nessuna può nascondere la gravidanza fino alla fine del settimo mese, quando inizia il periodo della protezione legale attuale. Una donna licenziata durante la gravidanza non troverà un nuovo posto di lavoro prima del parto, senza contare le difficoltà che tutto questo rappresenterebbe per lei. Ora, se non ha più lavoro, la donna incinta licenziata perde tutti i diritti del congedo maternità e congedo parentale che le spettano.

Senza protezione contro il licenziamento, l'ottenimento di un congedo maternità e di un congedo parentale diventa assolutamente illusorio!

L'iniziativa e la Carta sociale europea



Il 6 maggio 1976 la Svizzera ha firmato la Carta sociale europea. Dopo aver iniziato una procedura di consultazione, il Dipartimento politico federale sta ora preparando la ratifica di questo strumento internazionale.

Le disposizioni della Carta sociale non sono direttamente applicabili da parte dello Stato che le ha ratificate. Esse danno piuttosto un programma e le linee direttrici che gli Stati dovrebbero seguire. Lo Stato che ratifica ha la possibilità di scegliere, da tutta una serie di disposizioni della Carta, un numero minimo di articoli e paragrafi che dichiara di voler rispettare.

Conformemente alle proposte del Dipartimento politico federale, la Svizzera potrebbe ratificare solo gli ultimi tre paragrafi dell'art. 8 della Carta concernenti la protezione delle lavoratrici. Infatti, il primo paragrafo prevede un congedo maternità pagato di almeno 12 settimane. La nuova regolamentazione conforme all'iniziativa popolare per una efficace protezione della maternità permetterebbe alla Svizzera di ratificare l'articolo 8 della Carta sociale nel suo complesso.



Limiti dell'iniziativa e prospettive future



La società ha trasformato in dovere le facoltà della donna di mettere al mondo dei figli. Per essere riconosciuta socialmente, la donna deve avere dei figli, deve allevarli, ma deve anche accudire al lavoro casalingo che ne consegue. La donna è quindi considerata in primo luogo come sposa, madre e casalinga, che compie un lavoro non retribuito.

Da una parte c'è la necessità per la società che dei bambini nascano e vengano allevati; d'altra parte la responsabilità di avere dei figli incombe unicamente sui genitori e, il lavoro che ne consegue, unicamente sulla madre: avere dei figli oggi è quindi un affare privato.

Non è così semplice oggi avere dei figli: gli appartamenti sono angusti e cari, il costo della vita è elevato, i posti di lavoro non sono garantiti, l'assenza di infrastrutture costringe molte madri ad abbandonare la loro attività lucrativa e se ciò non è possibile finanziariamente sono costrette a sobbarcarsi una doppia giornata lavorativa. Bisogna sottolineare inoltre che nelle condizioni attuali di alloggio, né i nidi, né gli asili, e neppure le scuole corrispondono alle esigenze dei bambini e al loro sviluppo armonioso.

In breve: La maternità in sé non è un problema, sono le condizioni attuali di vita che ne fanno un problema.

Le organizzazioni che lanciano l'iniziativa auspicano a lungo termine i seguenti miglioramenti:

- Le donne che desiderano avere figli, non devono essere obbligate a scegliere tra vita professionale e maternità. Il diritto di esercitare una attività professionale deve essere garantito.
- La maternità deve essere riconosciuta come apporto alla società intera. Ciò significa che è dovere della società occuparsi del benessere dei bambini e che le cure materiali e pedagogiche agli stessi non devono essere limitate alla sfera privata, visto che normalmente ciò è compito delle donne.
- L'educazione dei figli e il lavoro casalingo devono essere divisi tra uomo e donna, in casa come nelle infrastrutture sociali (nidi ecc.).

Per raggiungere questi scopi, le organizzazioni femministe e le organizzazioni del movimento operaio devono collaborare perché la nostra società opprime tanto le donne come i salariati.

L'iniziativa traccia parte di una nuova prospettiva, ma non rappresenta che un passo in questa direzione, anche se esso è importante, molte cose restano da fare: oltre alla riduzione del tempo di lavoro e alla creazione di infrastrutture è, per esempio, indispensabile che le lavoratrici incinte siano meglio protette sul loro posto di lavoro.

Una maternità liberamente scelta significa:

- che le donne devono poter decidere se vogliono o no bambini,
- che le donne devono poter decidere in quale momento desiderano un bambino.

E' perciò che, parallelamente a questa iniziativa, bisogna continuare il lavoro in favore di una buona informazione sulla sessualità e i mezzi anticoncezionali, così come sul diritto all'aborto.

E' chiaro che una modifica costituzionale, anche se progressista, non è sufficiente a migliorare la situazione della donna nel suo insieme. E' compito delle organizzazioni femministe, dei sindacati e dei partiti che rappresentano il movimento operaio portare avanti un lavoro intenso di sensibilizzazione delle donne e dell'opinione pubblica.

Documenti sulla protezione della maternità a cura del
COMITATO DI COORDINAMENTO NAZIONALE DELL'INIZIATIVA
"PER UNA EFFICACE PROTEZIONE DELLA MATERNITA'"

e del

COMITATO DI SOSTEGNO UNITARIO TICINESE:

Movimento Donne Ticino

Movimento Femminista Ticinese

Intersindacale Donne

Sindacato Mass Media

Camera del Lavoro

Comunità Familiare

Partito Socialista Ticinese

Partito Socialista Autonomo

Partito ticinese del Lavoro

recapito della segretaria:

Nadia Canonica, via San Gottardo 23a, 6500 Bellinzona

stampa:

Cooperativa La Comune, 6501 Bellinzona

progetto grafico:

Agustoni - Snozzi, 6512 Giubiasco

dicembre 1978

fr 3.-

Indice:

1.	<i>DONNE INCINTE LICENZIATE ILLEGALMENTE</i>	3
	Alcuni esempi della prassi attuale	
2.	<i>EVOLUZIONE DELLA PROTEZIONE DELLA MATERNITA' IN SVIZZERA DAL 1864 AI GIORNI NOSTRI</i>	5
	1864 - 1945: Assenza di una base costituzionale	
	1945 - 1976: Art. 34 quinquies della Costituzione federale	
	Interventi attuali in favore della realizzazione della protezione della maternità	
3.	<i>DIRITTO COMPARATO DEI PAESI EUROPEI SULLA PROTEZIONE DELLA MATERNITA'</i>	15
4.	<i>LA PROTEZIONE DELLA MATERNITA' OGGI, IN SVIZZERA</i> ...	17
	Prestazioni dell'assicurazione secondo la LAMI	
	La revisione parziale della LAMI	
	Le disposizioni in materia di diritto del lavoro	
	Il versamento del salario	
	Le convenzioni collettive di lavoro	
5.	<i>ORIGINE DEL COMITATO ALLARGATO PER IL LANCIO DELL' INIZIATIVA "PER UNA EFFICACE PROTEZIONE DELLA MATERNITA'"</i>	21
6.	<i>COMMENTO DELL'INIZIATIVA</i>	23
	L'assicurazione-maternità obbligatoria e generale	
	Le prestazioni dell'assicurazione-maternità	
	Il finanziamento dell'assicurazione-maternità	
	Una protezione estesa contro il licenziamento	
7.	<i>L'INIZIATIVA E LA CARTA SOCIALE EUROPEA</i>	33
8.	<i>LIMITI DELL'INIZIATIVA E PROSPETTIVE FUTURE</i>	35

«per una efficace
protezione della
maternità»

