

Monoparentalità e lavoro

Monoparentalità e lavoro



Cambiamento di ruolo dei genitori

Con la separazione molte **madri** sole diventano il sostegno principale, a volte persino l'unico, della famiglia e devono conciliare questo ruolo con la cura dei bambini nella vita quotidiana. Lo stesso vale per i **padri** soli che si trovano nella stessa situazione.

La sfida dei redditi professionali

A causa delle pause dedicate alla famiglia le madri sole hanno delle lacune nel loro percorso professionale e la loro formazione continua è limitata.

- Ciò ha un impatto diretto sul loro reddito: è vero che molte hanno un impiego a tempo pieno, ma non basta a far fronte ai bisogni primari della famiglia.

Pianificare il percorso professionale: piccoli passi verso il successo

I genitori monoparentali, già molto sollecitati, hanno poco tempo ed energia per la formazione continua professionale e spesso le loro risorse economiche sono limitate.

- In queste situazioni si raccomanda di procedere a piccoli passi, ma in maniera costante, in modo da dare anche ai **bambini** il tempo necessario per adattarsi alle nuove circostanze.
- I **successi** lungo il percorso rafforzano l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità.

Finanziamento della formazione

Il finanziamento di ogni tappa formativa va esaminato attentamente. Si può per esempio appurare

- se esistono **borse** di studio o **prestiti** a livello pubblico o privato o
- se l'ufficio regionale di collocamento (**URC**) può essere d'aiuto.
- Forse un **parente** o un conoscente può dare una mano.
- In determinate circostanze le **spese dei corsi** o scolastiche possono essere pagate a rate.

Trovare un impiego compatibile con la famiglia

Per trovare un datore di lavoro adeguato bisogna drizzare le antenne, informarsi in giro e allacciare contatti.

- Si può partecipare a eventi informativi di imprese e associazioni professionali e
- raccogliere informazioni nella rete.

Ricerca d'impiego: porre l'accento sulle competenze

I genitori monoparentali sono collaboratori molto **motivati** ed estremamente **tenaci**. La vita ha loro insegnato ad adattarsi e a reagire in modo flessibile.

- Questi punti di forza dovrebbero essere tenuti presenti durante la ricerca di un impiego,
- senza però trascurare di menzionare le lacune e il modo in cui possono essere colmate.

Sperimentare possibilità e soluzioni per la cura dei bambini

Una sostituzione, un impiego temporaneo o una formazione continua possono costituire una **fase di sperimentazione** per la cura dei bambini:

- questa soluzione si dimostra valida nella pratica?
- Ciò è particolarmente importante quando si dipende dall'aiuto del vicinato: l'impegno è sopportabile a lungo termine per la vicina?
- E quali conseguenze ha per me la soluzione scelta?

Scegliere la percentuale d'impiego adeguata

Le **percentuali d'impiego più basse**, inferiori al 50%, sembrano a prima vista interessanti, ma gli orari di lavoro sono spesso irregolari e richiedono maggiore flessibilità, aspetti che possono costituire un problema per i genitori monoparentali. Anche la retribuzione e le prospettive di sviluppo professionale sono spesso più scarse per le percentuali d'impiego più basse.

Vale quindi la pena appurare se impieghi con una **percentuale più elevata** e con orari di lavoro regolari non siano in fondo più vantaggiosi e meno gravosi. I seguenti punti hanno un ruolo importante nella decisione:

- la professione
- le possibilità di presa a carico dei bambini
- l'età e i bisogni dei bambini
- le proprie risorse
- l'ubicazione geografica del luogo di lavoro e del luogo di domicilio
- il tragitto per recarsi al lavoro
- l'ambiente personale.

Per farsi un'idea chiara della percentuale d'impiego possibile e opportuna nella situazione del momento si raccomanda di esaminare a fondo le seguenti **domande**:

- Quali condizioni di base devono essere soddisfatte perché io possa svolgere un'attività professionale?
- Che cosa voglio da un impiego? Che cos'è imperativo per me? Che cosa è invece soltanto auspicabile? Che cos'è realistico?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di una percentuale d'impiego più elevata (a partire dal 50%) e quali quelli di una percentuale più bassa?
- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di orari di lavoro flessibili e quali quelli di orari di lavoro fissi?
- Come gestire la cura dei bambini? Posso stare assolutamente tranquillo/a al riguardo? Ho un "piano di emergenza" per malattie e imprevisti?

Attività lavorativa e maternità / Doveri famigliari



Tutela contro il licenziamento

Durante la **gravidanza** e nelle **16 settimane** successive al parto il datore di lavoro non può recidere il contratto di lavoro (dopo la fine del periodo di prova)

- tranne che nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato e di licenziamento senza preavviso per ragioni gravi.
- È **importante** che la lavoratrice non recida il contratto di lavoro durante la gravidanza o prima della scadenza del congedo di maternità.

Divieto di lavoro

La legge del lavoro vieta il lavoro alle donne durante le otto settimane successive al parto.

Diritto alle indennità di maternità

Le **lavoratrici** indipendenti, la salariate e le donne che lavorano all'interno di un'azienda a conduzione familiare che hanno versato contributi all'AVS per almeno nove mesi prima della nascita del bambino, di cui cinque mesi in quanto persona attiva, hanno diritto alle indennità di maternità.

- Vi hanno altresì diritto le madri che soddisfano le condizioni per l'ottenimento di indennità giornaliera dall'assicurazione contro la disoccupazione così come le madri inabili al lavoro che percepiscono indennità giornaliera da un'assicurazione sociale o da un'assicurazione privata o che non ricevono alcun pagamento perché il loro diritto alle indennità giornaliera è esaurito ma si trovano in un rapporto di lavoro valido.
- Il diritto **inizia** il giorno del parto e **termina** al più tardi dopo 14 settimane, ossia 98 giorni. Se la madre riprende un'attività lavorativa, interamente o in parte, prima della scadenza di tale periodo, il diritto decade.
- In caso di permanenza prolungata del bambino all'ospedale la madre può chiedere che il diritto alle indennità cominci soltanto dal momento in cui il bambino va a casa.
- Il diritto alle indennità di maternità può essere **esercitato** fino a cinque anni dopo la nascita del bambino. Successivamente decade e non è più possibile ottenerlo.

Ammontare dell'indennità di maternità

L'indennità di maternità è pari all'80% della retribuzione media prima del parto, per un massimo, però, di 196 franchi al giorno (situazione al 1 gennaio 2016).

Tempo per l'allattamento

Alle madri che allattano deve essere accordato il tempo necessario all'allattamento e al tiraggio del latte. Durante il primo anno di vita del bambino una parte di questo tempo è considerata come tempo di lavoro retribuito:

- Almeno 30 minuti per una durata quotidiana di lavoro inferiore a 4 ore
- Almeno 60 minuti per una durata quotidiana di lavoro superiore a 4 ore
- Almeno 90 minuti per una durata quotidiana di lavoro superiore a 7 ore

Quando un figlio si ammala

I datori di lavoro devono concedere ai propri collaboratori il tempo necessario (fino a tre giorni), affinché possiate occuparvi del vostro bimbo ammalato e/o possiate organizzarvi in modo che qualcun'altro si occupi di lui. I collaboratori sono tenuti a presentare un certificato medico.

Assegni familiari



Il diritto agli assegni familiari

Lo Stato aiuta i genitori nell'adempimento del loro obbligo di mantenimento con assegni familiari (assegni per i figli e di formazione).

- Gli assegni familiari non sono regolamentati in modo definitivo e uniforme dalla **Confederazione**; i **Cantoni** hanno un margine di manovra considerevole in determinati ambiti.
- I genitori che esercitano un'**attività lavorativa** a tempo pieno o a tempo parziale, così come i lavoratori indipendenti, hanno diritto in tutta la Svizzera ad assegni familiari stabiliti a livello nazionale.
- Gli assegni per i minori di 16 anni e per i figli inabili al lavoro minori di 20 anni ammontano ad almeno 200 franchi al mese e
- gli assegni per i figli in formazione da 16 a 25 anni ammontano ad almeno 250 franchi per figlio al mese.
- Anche le persone che non esercitano un'attività lavorativa e con redditi molto bassi hanno diritto ad assegni per i figli e di formazione.

Il diritto agli assegni familiari quando i genitori vivono separati

Per quanto concerne gli assegni per i figli e di formazione vale il principio **"un figlio, un assegno"**.

- Quando il bambino non abita con i suoi due genitori nella medesima economia domestica oppure soltanto uno dei genitori detiene l'autorità parentale, è la persona presso la quale il **bambino vive in prevalenza** che di principio ha diritto agli assegni familiari.
- L'altro genitore ha diritto alla differenza nel caso in cui avesse diritto ad assegni più elevati perché il suo Cantone ha stabilito assegni più elevati.

Assegni familiari e pagamento dei contributi di mantenimento

Le persone che devono versare contributi di mantenimento per i figli sulla base di una sentenza del tribunale o di un contratto devono versare anche gli assegni familiari **in aggiunta** ai contributi di mantenimento.

- Quando gli assegni familiari non vengono usati per i bisogni della persona alla quale sono destinati, quest'ultima o il suo rappresentante legale può esigere che gli assegni familiari le siano versati direttamente.

Previdenza per la vecchiaia



Copertura del lavoro domestico non retribuito

A causa degli obblighi familiari i genitori monoparentali hanno spesso redditi professionali limitati. Di conseguenza pagano meno contributi all'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS) e probabilmente non sono assicurati presso una cassa pensione (LPP) per lunghi periodi di tempo. Inoltre mancano loro i mezzi necessari per versare contributi di risparmio supplementari a favore del terzo pilastro.

- In questa situazione gli **accrediti dell'AVS per compiti educativi** migliorano la previdenza per la vecchiaia.
- Lo stesso vale per lo **splitting** dell'AVS e il **conguaglio** della previdenza professionale. Le due cose sono tuttavia possibili soltanto in caso di **divorzio**.

Il diritto agli accrediti dell'AVS per compiti educativi

- Se i genitori sono **sposati** gli accrediti dell'AVS per compiti educativi sono ripartiti a metà.
- Quando uno dei genitori detiene l'**autorità parentale esclusiva**, è lei o lui che ha diritto agli accrediti per compiti educativi.
- Nel caso di genitori divorziati o non sposati che detengono l'**autorità parentale congiunta**, la ripartizione della presa a carico è determinante per la regolamentazione degli accrediti dell'AVS: gli accrediti per compiti educativi sono accordati al genitore che si assume principalmente la presa a carico,
- alla madre in assenza di regolamentazione delle autorità.
- L'accredito è ripartito a **metà** soltanto quando i genitori prendono a carico il bambino in parti uguali.

Autorità parentale congiunta e regolamentazione dei contributi dell'AVS per compiti educativi

- Quando il **tribunale** o l'**ARP/APMA** disciplina l'autorità parentale congiunta, l'assegnazione della custodia o la partecipazione di ciascun genitore alla cura del figlio, decide allo stesso tempo sull'assegnazione di accrediti per compiti educativi.
- Quando l'autorità parentale congiunta deriva da una **dichiarazione congiunta** dei genitori, i genitori devono sottoscrivere allo stesso tempo un accordo sull'assegnazione dei contributi per compiti educativi e consegnare o inoltrare tale accordo all'ARP/APMA competente entro i tre mesi successivi.
- Se ciò non viene fatto, l'**ARP/APMA** decide d'ufficio sull'assegnazione dei contributi per compiti educativi.

Divorzio: splitting e compensazione della previdenza

Per il **calcolo delle rendite AVS** (e delle rendite dell'AI) i redditi professionali ottenuti dai coniugi durante il matrimonio vengono ripartiti a metà fra i due coniugi.

- I divorziati possono richiedere lo splitting a una cassa di compensazione immediatamente dopo il divorzio.
- Se non lo fanno, la cassa di compensazione effettuerà automaticamente lo splitting al più tardi al momento del calcolo delle pensioni.

In caso di divorzio gli **averi della previdenza professionale** vengono ripartiti fra i coniugi. La prestazione di uscita maturata durante il matrimonio è ripartita a metà.

- Il momento determinante per il calcolo è l'avvio (e non più la fine come prima del 1° gennaio 2017) della procedura di divorzio.
- La ripartizione viene eseguita anche se a tale data uno dei coniugi è già in pensione o invalido.

Informazione supplementari: www.svamv-fsfm.ch