|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cliccare o toccare qui per inserire il testo. | | |
| Contratto di lavoro come Selezionare un elemento.  tra        in qualità di datore di lavoro  e        Selezionare un elemento. | | |
| **Durata del**  **rapporto di lavoro e periodo di prova** | Il rapporto di lavoro inizia il      e viene stipulato a tempo indeterminato.  Il rapporto di lavoro è a tempo determinato e ha una durata dal       al      .  Selezionare un elemento. del rapporto di lavoro Selezionare un elemento. come periodo di prova. | |
| **Orario di lavoro e ore supplementari** | 1. Il grado di occupazione è del      , sulla base di una settimana di Selezionare un elemento. ore.   Le ore supplementari saranno compensate con tempo libero di pari durata in periodi indicati dal datore di lavoro.  Se le ore supplementari non possono essere compensate con tempo libero, verranno pagate alla normale tariffa oraria più un supplemento del 25%. | |
| **Salario** | 3.1 Il pagamento del salario avviene mensilmente alla fine di ogni mese.  Il salario annuo lordo ammonta a CHF      . (CHF       al mese). Il salario viene pagato in 13 mensilità. Selezionare un elemento.  **Salario su base oraria** (solo in caso di lavoro irregolare o a tempo parziale molto ridotto)  Lordo all’ora (incl. la quota della 13a mensilità) CHF       Più il salario delle vacanze per Selezionare un elemento. CHF       Più l’indennità per i giorni festivi pari al 2,97% CHF       Totale CHF | |
| **Trattenute sul**  **salario lordo** | 3.2. Dal salario lordo vengono detratti i seguenti contributi di legge a carico della lavoratrice:   * assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) * assicurazione di invalidità (AI) * assicurazione contro la disoccupazione (AD) * assicurazione contro gli infortuni non professionali (INP)   3.3. I contributi dell’assicurazione dell’indennità giornaliera per malattia vengono detratti per la metà. Il premio dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro.  3.4. La trattenuta salariale relativa ai contributi alla previdenza professionale (2° pilastro) dipende dal regolamento della cassa pensioni alla quale la lavoratrice è affiliata. | |
| **Vacanze e**  **congedi** | 4.1. La lavoratrice ha diritto a Selezionare un elemento. settimane civili di vacanze all’anno.  Alle lavoratrici che non hanno ancora compiuto 20 anni e a quelle che ne hanno compiuti 50 spettano almeno 5 settimane di vacanze.  Le date delle vacanze vengono stabilite dal datore di lavoro, il quale terrà in considerazione le preferenze della lavoratrice nella misura in cui ciò sia compatibile con il proprio interesse. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla lavoratrice le date delle vacanze con almeno tre mesi di anticipo.  Le vacanze e i giorni liberi (congedi) dovuti ad assenza del datore di lavoro ed eccedenti il diritto minimo saranno compensati con eventuali ore supplementari o di straordinario e, in assenza di accordi in altro senso, saranno rimunerati per intero.  4.2 Nella misura in cui non sia possibile svolgerle in giornate o mezze giornate libere oppure in orari marginali, alla lavoratrice deve essere concesso il tempo necessario per occuparsi di faccende personali garantendole la piena rimunerazione.  Per tali casi, la lavoratrice ha diritto come massimo a:   * per l’assistenza a familiari malati fino a 3 giorni per evento * per le proprie nozze fino a 3 giorni * per la morte di familiari stretti fino a 3 giorni * per il trasloco del proprio nucleo familiare fino a 2 giorni * per le nozze di familiari stretti fino a 1 giorno   La lavoratrice informerà il più presto possibile il datore di lavoro in merito alla data e al motivo dell’assenza, tenendo in considerazione gli interessi del datore di lavoro. | |
| **Mansioni, obbligo di diligenza** | 5. Le mansioni vengono definite dal datore di lavoro e dipendono in particolare dalle conoscenze professionali, così come sono descritte nei documenti relativi alla formazione. A tale riguardo, il datore di lavoro redige un mansionario che costituisce parte integrante del presente contratto di lavoro.  La lavoratrice svolge le mansioni affidatele in modo coscienzioso, tutelando gli interessi del datore di lavoro sotto ogni aspetto e trattando con cura gli strumenti, le apparecchiature e i materiali che le vengono affidati. | |
| **Protezione della salute** | 6. Il datore di lavoro deve prendere tutte le precauzioni atte a proteggere la lavoratrice; in particolare deve accertarsi che abbia effettuato tutte le vaccinazioni prescritte dall’Ufficio federale della sanità pubblica e impartirle tutte le istruzioni sui rischi professionali. | |
| **Segreto professionale** | 7. La lavoratrice prende atto dell’art. 321 cpv. 1 CP: «[...] i medici [...] come pure gli ausiliari di questi professionisti che rivelano segreti a loro confidati in virtù della loro professione o di cui hanno avuto notizia nell’esercizio della medesima sono puniti, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria. [...] La rivelazione del segreto è punibile anche dopo la cessazione dell’esercizio della professione […]». | |
| **Aggiornamento continuo in campo professionale** | 8. Il datore di lavoro offre alla lavoratrice l’opportunità di perfezionare le sue conoscenze in campo professionale, in particolare concedendole il tempo necessario per frequentare corsi di aggiornamento continuo. In base al grado di occupazione, la lavoratrice ha diritto a giorni di congedo annuale retribuito, che non possono essere conteggiati come vacanze o giorni di riposo, per frequentare corsi di aggiornamento continuo, nella misura in cui siano organizzati da associazioni professionali dei medici svizzere o regionali o da associazioni professionali della lavoratrice. La lavoratrice e il datore di lavoro concordano le date e la durata tenendo in considerazione le esigenze dello studio medico. Le spese di iscrizione e di viaggio sono a carico del datore di lavoro.  Grado di occupazione Giorni di aggiornamento continuo  fino al 40% 1  dal 50% al 70% 2  dall’80% al 100% 3 | |
| **Congedi per**  **attività giovanili extrascolastiche** | 9. Fino al compimento del trentesimo anno di età, il datore di lavoro è tenuto a concedere alla lavoratrice un congedo ogni anno, fino a un massimo di una settimana lavorativa, per lo svolgimento di compiti di direzione, supervisione o consulenza non retribuiti nell’ambito delle attività giovanili extrascolastiche presso un’organizzazione culturale o sociale, nonché per la formazione e il perfezionamento professionale necessari. Durante lo svolgimento delle attività giovanili extrascolastiche la lavoratrice non ha diritto al salario. | |
| **Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro** | 10.1. Se la lavoratrice non può svolgere la prestazione lavorativa a causa di malattia, infortunio o motivi simili, senza alcuna colpa da parte sua, il pagamento del salario è regolato nel modo seguente:   1. se l’obbligo di pagamento continuato del salario è sostituito dall’indennità di un’assicurazione per perdita di guadagno equivalente (indennità giornaliera per malattia), le prestazioni dipendono esclusivamente dal relativo contratto.   Finché non inizia il diritto all’indennità giornaliera, viene pagato il 100% del salario. Successivamente Selezionare un elemento.   1. Se non è stata stipulata un’assicurazione per perdita di guadagno equivalente, la lavoratrice ha diritto al pagamento del 100% del salario per i seguenti periodi minimi:  * una volta scaduto il periodo di prova 1 mese * a partire dal 3°anno di servizio 3 mesi * a partire dal 4°anno di servizio 4 mesi * a partire dal 5°anno di servizio 5 mesi * a partire dal 6°anno di servizio 6 mesi   Più assenze durante un anno di servizio vengono sommate. | |
|  | 10.2. In caso di infortunio, la prestazione di indennità giornaliera dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni subentra al posto dell’obbligo di pagamento continuato del salario. Per i primi 3 giorni di infortunio, il datore di lavoro paga un’indennità pari al 100% del salario. | |
|  | 10.3. In caso di parto e puerperio, alla lavoratrice spettano per 14 settimane le prestazioni previste dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno. Il diritto alle prestazioni della IPG termina anticipatamente a ogni ripresa dell’attività lavorativa.  Il datore di lavoro integra le prestazioni ai sensi della LIPG fino ad arrivare al 100% del salario corrisposto prima del parto, indipendentemente dal fatto che la lavoratrice rescinda il rapporto di lavoro o lo prosegua dopo il parto e indipendentemente dal grado di occupazione,   * in caso di parto nel 2°- 4°anno di servizio per 4 settimane * in caso di parto a partire dal 5°anno di servizio per 8 settimane | |
|  | 10.4. Se la lavoratrice non può svolgere la prestazione lavorativa a causa del servizio prestato nella protezione civile svizzera, del servizio militare femminile o del servizio nella Croce Rossa, si applica l’obbligo di pagamento continuato del salario secondo quanto previsto al punto 10.1. Le prestazioni dell’IPG spettano al datore di lavoro. Una volta terminato l’obbligo di pagamento continuato del salario, la lavoratrice percepirà solo le prestazioni dell’IPG. | |
|  | 10.5. Gli assegni per i figli vengono versati secondo quanto previsto dalle relative disposizioni cantonali. | |
| **Risoluzione del contratto** | 11. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento con un preavviso di sette giorni.  Una volta scaduto il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto, nel primo anno di servizio, rispettando un preavviso di Selezionare un elemento. e a decorrere dalla fine di un mese.  A partire dal secondo anno di servizio, rispettando un preavviso di Selezionare un elemento. e a decorrere dalla fine di un mese. | |
| **Diritto applicabile** | 12. Se non concordato altrimenti nel presente contratto, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero in materia di contratto di lavoro. Sono fatte salve anche le disposizioni cogenti della Legge sul lavoro e delle relative ordinanze esecutive. | |
| **Ulteriori parti integranti del contratto** | 13. I seguenti documenti costituiscono parte integrante del presente contratto di lavoro:   * + Condizioni quadro generali e spiegazioni sul contratto di lavoro   + Cliccare o toccare qui per inserire il testo. | |
| **Esemplari e modifiche al contratto** | 14. Il presente contratto è stato redatto e firmato in due esemplari; ciascuna delle parti contrattuali ne ha ricevuto un esemplare firmato da entrambe le parti. Le modifiche al presente contratto necessitano della forma scritta. | |
| Luogo e data: Luogo e data:    La lavoratrice Il datore di lavoro  Per motivi di leggibilità è stata utilizzata solo la forma femminile.  Pubblicato dalla FMH in collaborazione con le associazioni dei lavoratori SVA e ARAM Versione del Febbraio 2024 | | |

**Cliccare o toccare qui per inserire il testo.**

Condizioni quadro generali e spiegazioni sul contratto di lavoro per il personale medico di studi medici

1. Durata del rapporto di lavoro e periodo di prova

Un contratto di lavoro a tempo determinato è adatto per assunzioni la cui fine sia nota in anticipo, ad esempio per le sostituzioni di una lavoratrice in congedo di maternità.

Ai sensi dell’[art. 335 b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_335_b), il periodo di prova non può superare i tre mesi. In caso di effettiva riduzione del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo di legge non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato per una durata equivalente.

1. Orario di lavoro e straordinari

**Registrazione dell’orario di lavoro**

Secondo [l’art. 46 della Legge sul lavoro (LL)](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_46) e l’[art. 73 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it#art_73) (Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) sussiste per legge un obbligo di registrazione dell’orario di lavoro da parte del datore di lavoro. Ogni lavoratrice deve poter verificare quando ha lavorato, di quali pause ha usufruito e quando ha terminato il lavoro. Sulla base di questi dati è possibile verificare se sono state rispettate le norme della legge sul lavoro in materia di orario di lavoro e riposo. Il datore di lavoro è tenuto a conservare tali registrazioni dell’orario di lavoro per un periodo di 5 anni (art. 73 cpv. 2 OLL 1).

Registrazione dell’orario di lavoro non significa sempre timbrare il cartellino. Ci sono anche altre possibilità ben collaudate per rilevare gli orari di lavoro (ad es. una tabella di Excel). Tuttavia, se l’orario di lavoro viene inserito autonomamente dalla lavoratrice in una tabella di Excel, consigliamo di far convalidare mensilmente le rilevazioni da parte del datore di lavoro.

Un tool in Excel per la registrazione degli orari di lavoro è disponibile online sul sito della [SVA](https://www.sva.ch/dienstleistungen/arbeitsverhaeltnis) (Associazione svizzera degli assistenti di studio medico) e dell’[ARAM](http://www.aram-vd.ch/diversdocs2.asp) (Association Romande des Assistantes Médicales).

Per la registrazione dell’orario di lavoro, consigliamo di considerare come inizio del servizio il momento in cui la lavoratrice arriva sul posto di lavoro e inizia effettivamente a preparare il lavoro da svolgere (ad esempio, avviando il computer, aerando la sala d’attesa, disponendo le riviste o eventualmente ritirando la posta, ecc.) e non quello in cui la lavoratrice ha terminato la preparazione ed è alla propria postazione di lavoro pronta a ricevere il primo paziente. Inoltre, rientrano nell’orario di lavoro anche le mansioni serali necessarie per il funzionamento dello studio medico (ad es. mettere in ordine, pulire gli strumenti di lavoro ecc.). Il tragitto verso il luogo di lavoro non fa parte dell’orario di lavoro, con l’eccezione del servizio di picchetto. A propria discrezione, il datore di lavoro può emanare direttive per garantire un rapido inizio del lavoro.

Esistono diversi modelli di orario di lavoro. Oltre all’orario di lavoro settimanale consigliato nel modello di contratto, è ipotizzabile anche una regolamentazione dell’orario di lavoro su base annuale. Con l’orario annuale si amplia il margine per organizzare l’orario di lavoro con la massima flessibilità. Tuttavia, anche in tal caso, va considerato il limite massimo di 50 ore settimanali, che non devono comunque costituire la norma. Inoltre, scostamenti rilevanti rispetto al consueto orario di lavoro settimanale devono essere concordati tra le parti. Idealmente, i conti ore delle lavoratrici a fine anno dovrebbero essere in pareggio. I saldi di ore supplementari esistenti a fine anno dovrebbero essere compensati con tempo libero entro e non oltre la metà dell’anno successivo. Lo stesso vale per i saldi ferie.

**Ore supplementari – Lavoro straordinario**

Le ore supplementari sono le ore di lavoro prestate che eccedono quelle convenute contrattualmente. Possono essere ordinate dal datore di lavoro se necessario per ragioni aziendali e se è ragionevolmente possibile pretendere che l’assistente di studio medico le presti ([art. 321c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_321_c)).

Per lavoro straordinario s’intende invece la durata del lavoro che supera la durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro, la quale può essere superata solo in casi di emergenza. ([art. 9 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_9) in combinato disposto con l’[art. 12 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_12)). Il lavoro straordinario viene rimunerato con un supplemento salariale del 25% oppure, di comune accordo con la lavoratrice, compensato con tempo libero di pari durata ([art. 13 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_13)).

**Lavoro notturno**

Sono considerate lavoro notturno le prestazioni lavorative svolte tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Il datore di lavoro può ordinare il lavoro notturno senza autorizzazione delle autorità solo nella misura in cui sia necessario per garantire il funzionamento di servizi di emergenza ([art. 18 OLL 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/it#art_18)).

Il lavoro notturno viene rimunerato con un supplemento salariale di almeno il 25% se l’assistente di studio medico viene impiegata per meno di 25 notti all’anno ([art. 17b LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_17_b) in combinato disposto con l’[art. 31 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it#art_31)). Se le viene chiesto di prestare lavoro notturno con maggiore frequenza, si applicano in aggiunta le relative disposizioni della Legge sul lavoro.

**Lavoro domenicale**

Sono definite lavoro domenicale le prestazioni lavorative che cadono di domenica o in un giorno festivo. Il datore di lavoro può ordinare il lavoro domenicale senza autorizzazione delle autorità solo nella misura in cui sia necessario per garantire il funzionamento di servizi di emergenza ([art. 19 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_19), [art. 18 OLL 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/it#art_18)).

Il lavoro domenicale di durata fino a 5 ore deve essere compensato con tempo libero. Se il lavoro domenicale ha una durata superiore a 5 ore, nella settimana precedente o in quella successiva deve essere concessa una giornata di riposo sostitutiva di almeno 24 ore che cada in un giorno lavorativo ([art. 20 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_20)). Inoltre, il lavoro domenicale viene rimunerato con un supplemento salariale di almeno il 50%.

**Pause**

Ai sensi dell’[art. 15 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it#art_15), il lavoro deve essere interrotto da pause della seguente durata minima:

* un quarto d’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a cinque ore e mezza;
* mezz’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a sette ore;
* un’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a nove ore;

Le pause vengono conteggiate come ore di lavoro se l’assistente di studio medico non può lasciare il proprio posto di lavoro.

1. Diritto al salario – trattenute sul salario lordo
   1. Retribuzione su base oraria

In caso di **orario di lavoro molto ridotto e al contempo irregolare** si consiglia di definire una retribuzione su base oraria. Come aliquota per la retribuzione su base oraria consigliamo il 6 0/00 del salario mensile per un grado di occupazione a tempo pieno (la 13a è compresa come quota della retribuzione oraria). Oltre a tale aliquota, deve essere aggiunta una quota per le ferie pari all’8,33%, la quale corrisponde alle consuete 4 settimane di ferie e deve essere indicata separatamente in ogni conteggio salariale (per 5 settimane di ferie il 10,64%, per 6 settimane di ferie il 13,04% ecc.). Questo calcolo vale anche per il pagamento delle ore supplementari.

Al fine di evitare svantaggi rispetto all’assunzione con retribuzione su base mensile, si raccomanda di concordare anche un’indennità per i giorni festivi. Secondo la legge sul lavoro, i cantoni possono equiparare alle domeniche fino a 8 giorni festivi, ai quali si aggiunge il 1° agosto. Come massimo bisogna quindi presupporre 9 giorni festivi all’anno. A tale proposito va considerato che alcuni giorni festivi cadono sempre nella stessa data (ad es. il 1° maggio) e possono quindi anche cadere in un fine settimana. Inoltre, i giorni festivi sono diversi da cantone a cantone. Per evitare un ricalcolo annuale per ogni cantone, bisogna quindi presupporre una media di 7,5 giorni festivi che cadono in un giorno teoricamente lavorativo.

Il supplemento per i giorni festivi si calcola nello stesso modo di quello per le vacanze, considerando che, secondo la prassi, si calcolano 260 giorni lavorativi all’anno:

7,5 giorni festivi / (260 giorni lavorativi – 7,5 giorni festivi) = 2,97% del salario orario lordo

* 1. Trattenute sul salario lordo
* AVS, AI, IPG, AD: le trattenute salariali di legge ammontano complessivamente al 6,4% (dato aggiornato al 01.01.2022). Le trattenute attualmente in vigore sono indicate [qui](https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/ueberblick/beitraege.html).
* Assicurazione contro gli infortuni non professionali (in caso di orario di lavoro superiore a 8 ore settimanali): trattenuta secondo l’effettivo contratto di assicurazione.
* Previdenza di vecchiaia professionale (2° pilastro LPP): quota a carico della lavoratrice (massima e di norma il 50%) del contributo in base all’età come da certificato di assicurazione.

1. Vacanze e congedi
   1. Vacanze

* In fase di definizione delle vacanze va considerato che almeno due settimane di vacanze all’anno devono essere consecutive.
* In caso di anno di servizio incompleto, le vacanze devono essere concesse in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell’anno in questione.
  1. Congedi

Questioni personali urgenti sono, ad esempio, le visite mediche o dal dentista, ma anche la necessità di recarsi in un ufficio pubblico, le donazioni di sangue e lo svolgimento di esami, come ad esempio l’esame di guida per l’auto, nonché i colloqui di presentazione per un nuovo posto di lavoro dopo la notifica della disdetta e altri eventi.

1. Mansioni, obbligo di diligenza

Si raccomanda vivamente di redigere un mansionario, precisando il campo di lavoro e le attività da svolgere.

1. Protezione della salute

**In caso di gravidanza e protezione della maternità**

Il datore di lavoro può impiegare donne incinte e madri che allattano per lavori pericolosi e pesanti solo se, sulla base di una valutazione dei rischi, risulta che non esiste un rischio concreto per la salute della madre e del bambino o se tale rischio può essere eliminato adottando adeguate misure di protezione ([art. 62 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it#art_62)).

In linea di principio, un’azienda che svolge lavori pericolosi o gravosi è tenuta a effettuare una valutazione dei rischi. Nella valutazione devono essere indicati in particolare i rischi presenti per una donna incinta o che allatta, in che modo sia possibile evitarli e quali lavori sono vietati durante la gravidanza o l’allattamento. Il datore di lavoro ha l’obbligo di informare la lavoratrice in questione riguardo ai risultati della valutazione dei rischi. Se un rischio per la salute della madre e del bambino può essere escluso solo adottando misure di protezione adeguate, la loro efficacia deve essere verificata periodicamente, a cadenza quantomeno trimestrale.

Un modello di valutazione dei rischi sul luogo di lavoro è disponibile su MPA@FMH nella sezione [Diritto del lavoro - Gravidanza](https://mpa-schweiz.fmh.ch/it/diritto-del-lavoro/gravidanza.cfm).

1. Segreto professionale

L’[art. 321 del Codice penale](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/it#art_321) completo recita:

Gli ecclesiastici, gli avvocati, i difensori, i notai, i consulenti in brevetti, i revisori tenuti al segreto professionale in virtù del Codice delle obbligazioni381, i medici, i dentisti, i chiropratici, i farmacisti, le levatrici, gli psicologi, gli infermieri, i fisioterapisti, gli ergoterapisti, i dietisti, gli optometristi, gli osteopati come pure gli ausiliari di questi professionisti che rivelano segreti a loro confidati in virtù della loro professione o di cui hanno avuto notizia nell’esercizio della medesima sono puniti, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria.

Sono parimente puniti gli studenti che rivelano un segreto di cui hanno avuto notizia nel corso dei loro studi.

La rivelazione del segreto è punibile anche dopo la cessazione dell’esercizio della professione o dopo la fine degli studi.

La rivelazione non è punibile, quando sia fatta col consenso dell’interessato o con l’autorizzazione scritta data, a richiesta di chi detiene il segreto, dall’autorità supe­riore o dall’autorità di vigilanza.

Rimangono salve le disposizioni della legislazione federale e cantonale sul diritto di avvisare un’autorità e di collaborare con la stessa, sull’obbligo di dare informazioni a un’autorità e sull’obbligo di testimoniare in giudizio.

1. Aggiornamento continuo in campo professionale

Per spese di viaggio si intende il costo di un biglietto delle FFS di 2a classe a metà prezzo di andata e ritorno tra il luogo di lavoro o quello di domicilio e il luogo del congresso o simposio. La durata del viaggio non viene conteggiata ai fini delle ore di presenza alla riunione.

1. Congedo per attività giovanili extrascolastiche

I congedi per attività giovanili extrascolastiche sono definiti nell’[art. 329e CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_329_e). In merito alle date e alla durata del congedo le parti devono accordarsi tenendo in considerazione gli interessi di entrambe.

1. Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro
   1. Assicurazione dell’indennità giornaliera di malattia / Scala Bernese

L’obbligo di pagamento continuato del salario in caso di impedimento allo svolgimento della prestazione lavorativa si fonda sull’[art. 324a/b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_324_a). In caso di contratto a tempo indeterminato con periodo di prova, l’obbligo decorre dal primo giorno del 4° mese di assunzione.

* 1. Maternità

Vanno distinte due fasi: la gravidanza, durante la quale il pagamento continuato del salario è regolato dall’art. 324a CO, e il periodo dopo il parto, per il quale i diritti sono regolati dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno ([LIPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it)).

Il diritto all’[indennità di maternità](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it#chap_1/lvl_III_a) inizia il giorno del parto e termina dopo 14 settimane o 98 giorni. In caso di permanenza prolungata del bambino in ospedale, la madre può chiedere che il diritto all’indennità decorra solo a partire dal ritorno del bambino a casa. L’indennità di maternità viene corrisposta sotto forma di indennità giornaliera tramite la cassa di compensazione AVS e ammonta all’80% del reddito da attività lucrativa medio ottenuto prima del parto, come massimo tuttavia a 196 franchi al giorno.

Il diritto alle prestazioni della IPG termina anticipatamente a ogni ripresa dell’attività lavorativa ([art. 16d LIPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it#art_16_d)).

Se il datore di lavoro ha stipulato un’assicurazione dell’indennità giornaliera per malattia, in caso di malattia, la lavoratrice può far valere presso l’assicurazione la differenza tra i suddetti 196 franchi e il diritto all’indennità dell’assicurazione (80% del salario assicurato). Ciò vale per tutta la durata della malattia, ma come massimo fino alla scadenza del congedo di maternità. Qualora la lavoratrice, al termine del congedo di maternità, dovesse essere ancora malata, ha diritto all’intera indennità di malattia da parte della relativa assicurazione.

Per tutto il periodo in cui viene pagata l’indennità di maternità, non è possibile percepire alcuna indennità dell’assicurazione di disoccupazione, dell’AI o dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Le indennità giornaliere di malattia della relativa assicurazione e dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non sono soggette ai contributi AVS, ma sono indennità per perdita di guadagno ai sensi della LIPG.

Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo libero per allattare e, se l’allattamento avviene in azienda, il datore di lavoro deve mettere a disposizione un luogo adeguato ([art. 34 OLL 3](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/it#art_34)). Alle madri che allattano devono essere conteggiati ai fini dell’orario di lavoro retribuito 30 minuti di allattamento per un orario di lavoro fino a 4 ore, 60 minuti per un orario di lavoro superiore a 4 ore e 90 minuti per un orario di lavoro superiore a 7 ore. Queste disposizioni si riferiscono alla durata minima dell’allattamento che deve conteggiata come orario di lavoro. Indipendentemente da ciò, la lavoratrice può decidere se allattare in azienda o lasciare il posto di lavoro per un periodo di tempo pari a quello destinato all’allattamento. Se decide di lasciare il posto di lavoro per allattare, per il tragitto non è prevista alcuna maggiorazione del tempo retribuito destinato all’allattamento. Sono tuttavia possibili accordi in altro senso tra il datore di lavoro e la lavoratrice in questione.

1. Risoluzione del contratto

Una volta scaduto il periodo di prova, il datore di lavoro, ai sensi dell’[art. 336c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_336_c), non può disdire il rapporto di lavoro, tra l’altro:

* allorquando la lavoratrice è impedita di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
* durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice.

È fatta salva per entrambe le parti la risoluzione immediata del contratto per gravi motivi ai sensi dell’[art. 337 CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_337) durante l’intero periodo di servizio.

Luogo e data: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La lavoratrice: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_