

SUPSI

La famiglia si ingrandisce

Servizio Gender e Diversity



Contatto

Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana
T +41 (0)58 666 61 53
F +41 (0)58 666 61 01
gender@supsi.ch
www.supsi.ch/gender

Servizio Gender e Diversity SUPSI

- ◆ Premessa
- ◆ Introduzione

1 Gravidanza e maternità: regolamentazione nel mondo del lavoro

- ◆ Assunzione
- ◆ Protezione contro il licenziamento
- ◆ Disdetta del rapporto di lavoro
- ◆ Protezione della salute
- ◆ Consenso all'occupazione e limitazione della durata del lavoro
- ◆ Vacanze
- ◆ Assenza dal lavoro e riposo

2 Aiuti ai quali hanno diritto i genitori

- ◆ Prestazioni della Cassa Malati
- ◆ Indennità di maternità
 - ◇ Condizioni di diritto
 - ◇ Importo e durata del diritto
- ◆ Aiuti familiari-Aiuti sociali
 - ◇ Assegno di base
 - ◇ Assegno per giovani in formazione o per giovani invalidi
 - ◇ Assegno integrativo
 - ◇ Assegno di prima infanzia
 - ◇ Rimborso della spesa di collocamento del figlio (RiSC)

3 Assenze e congedi

- ◆ Allattamento
- ◆ Congedi
 - ◇ Maternità
 - ◇ Adozione
 - ◇ Malattia dei familiari
 - ◇ Altri congedi pagati
 - ◇ Organizzazione del tempo di lavoro e di studio

4 Proposte di accoglienza per l'infanzia

- ◆ Strutture d'accoglienza per la prima infanzia alla SUPSI
- ◆ Baby Sitting
- ◆ Servizi parascolastici pubblici e privati (mense e doposcuola)
- ◆ Proposte di accoglienza durante le vacanze estive (colonie diurne, colonie, soggiorni e campi di vacanza)

5 Indirizzi utili

- ◆ Aiuti finanziari
- ◆ Preparazione al parto e allattamento
- ◆ Problemi giuridici
- ◆ Strutture di accoglienza infantile
- ◆ Associazioni
- ◆ Associazioni, Servizi e centri diurni per gli anziani
- ◆ Indirizzi URL dove trovare le leggi di riferimento

Premessa

Nel momento in cui si scopre di diventare (ancora) genitori sono molte le sensazioni, i pensieri e le domande che emergono; fra queste, presto o tardi, anche quelle legate alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro o studio.

“La famiglia s’ingrandisce” è una pubblicazione elaborata dal Servizio Gender e Diversity della SUPSI e dal Servizio per le pari opportunità dell’USI con l’intento di fornire ai (neo) genitori, ed a tutte le persone che si prendono cura dei propri familiari, informazioni utili relative ai regolamenti in vigore nei due istituti universitari ed alle misure predisposte per favorire il “family welfare”.

Questa versione offre una panoramica sulle normative e sugli strumenti di conciliazione della SUPSI. Le informazioni concernenti l’USI sono, invece, ottenibili sul sito www.equality.usi.ch.

Per favorire l’equilibrio tra vita familiare ed impegni professionali, la SUPSI agisce su più dimensioni tra loro complementari: l’organizzazione del lavoro e/o dello studio, le informazioni e le consulenze offerte in materia ed i servizi a supporto dei membri della propria comunità accademica.

La speranza è che tutte le persone interessate al tema possano trovarvi facilmente informazioni e contatti utili, e che siano quindi facilitate nell’individuare le soluzioni che meglio rispondono alle proprie aspettative ed esigenze.

Buona lettura!

Introduzione

A partire dal 1. luglio 2005 le donne salariate, indipendenti o che lavorano nell’azienda del coniuge con un salario in contanti, hanno diritto a un’indennità di maternità.

Questa importante conquista risolve però solo in parte i numerosi interrogativi riguardo ai diritti e doveri dei (futuri) genitori, rispettivamente delle datrici e dei datori di lavoro.

I diritti legati alla genitorialità (rispettivamente maternità e paternità) sono trattati in Svizzera da ben sei normative diverse:

- la legge federale sul lavoro che fissa la durata del lavoro e del riposo, la protezione delle donne incinte e delle madri che allattano (art.35 e segg.) e Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (art.61 OLLI);
- la legge federale sulle indennità di perdita di guadagno che introduce il diritto all’indennità in caso di maternità (art.16b e segg. OIPG);
- il Codice delle obbligazioni che regola il diritto al congedo, la protezione contro il licenziamento e la durata delle vacanze (art.319 e segg.);
- la legge federale sull’assicurazione malattia, che fissa le prestazioni minime che devono essere coperte dalle Casse Malati in caso di maternità (art. 29, art. 30 e art. 74 LAMal);
- la legge federale sulla parità dei sessi (art.3 cpv.1, art.5, art. 6, art. 10 LPar);
- le convenzioni collettive e dei contratti individuali di lavoro che possono prevedere condizioni migliori ma mai peggiori del minimo garantito dalle leggi.

Alla SUPSI le normative riguardanti la genitorialità sono presenti nel Regolamento del Personale della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (art.5.3 punto 1 c,e,g,h, art. 5.4, art. 5.5 e art. 5.6).

Il regolamento del Personale SUPSI stabilisce che *“in caso di maternità la collaboratrice ha diritto a un congedo maternità pagato di 16 settimane; durante questo periodo sarà corrisposto l’intero salario”* (Per i dettagli si vedano le schede “Aiuti ai quali hanno diritto i genitori” e “Assenze e congedi”).

Assunzione

In generale la donna non è tenuta a comunicare spontaneamente la sua gravidanza.

Se, in occasione del colloquio di assunzione, le vengono poste domande come "è incinta?" o "ha intenzione di avere figli?" e se la gravidanza non ha conseguenze di rilievo sulle prestazioni lavorative, la candidata non è tenuta a dare informazioni.

Per contro, si deve comunicare lo stato di gravidanza nei casi in cui la stessa possa ostacolare l'attività lavorativa.

Vedi anche Scheda 1, "Protezione della salute".

Protezione contro il licenziamento

La protezione contro il licenziamento si estende a tutta la durata della gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto. Un licenziamento da parte del datore di lavoro durante questo periodo è nullo ossia privo di qualsiasi effetto giuridico. Se il licenziamento è avvenuto prima della gravidanza, il termine di disdetta viene sospeso durante la gravidanza e riprende a decorrere solo dopo la sedicesima settimana che segue il parto.

In questo periodo, se lo desidera, la collaboratrice può dare le dimissioni tenendo conto dei termini di disdetta.

Vedi anche scheda 1, "Disdetta del rapporto di lavoro".

Il Codice delle obbligazioni disciplina la protezione dal licenziamento, il termine di disdetta e l'obbligo di continuare a versare il salario in caso di gravidanza e parto.

Disdetta del rapporto di lavoro

Il datore/la datrice di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro di durata indeterminata di una lavoratrice, né durante la gravidanza, né durante le 16 settimane dopo il parto. Questo divieto vale indipendentemente dal motivo della disdetta (legato o meno alla maternità).

Un licenziamento dato durante questo periodo di protezione è nullo, ossia privo di effetto.

Se il datore/la datrice di lavoro disdice il contratto prima dell'inizio del periodo di protezione (quindi prima che la lavoratrice rimanga incinta) per una data successiva all'inizio della gravidanza, il termine di disdetta è sospeso durante tutto il periodo di protezione. Il termine di disdetta ricomincia a decorrere al termine del periodo di protezione (dalla diciassettesima settimana dopo il parto).

Se la data di cessazione del rapporto di lavoro così prorogata non coincide con un termine ordinario di disdetta (in generale alla fine del mese), la cessazione del rapporto è automaticamente rinviata a questo termine.

Il periodo di divieto di licenziamento non si applica nei seguenti casi:

- ♦ se il rapporto di lavoro viene disdetto con effetto immediato per cause gravi;
- ♦ se la disdetta giunge durante il tempo di prova, durante la gravidanza, anche per una data successiva al tempo di prova;
- ♦ se le parti pongono fine al rapporto di lavoro di comune accordo;
- ♦ se il rapporto di lavoro ha durata determinata e scade alla data convenuta, senza che sia necessario disdirlo.

Il divieto di licenziamento vale unicamente per il datore/la datrice di lavoro. La lavoratrice incinta, la puerpera o la madre allattante può disdire il rapporto di lavoro in qualsiasi momento, purché rispetti i termini di preavviso e di disdetta previsti dal contratto di lavoro, dal contratto collettivo di lavoro o dal Codice delle obbligazioni.

Attenzione: se lo scioglimento del rapporto di lavoro mediante disdetta avviene di comune accordo o da parte della collaboratrice, per una data anteriore al parto, quest'ultima non ha diritto a percepire l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità. La lavoratrice vi ha invece diritto se il contratto è disdetto per una data successiva al parto.

Protezione della salute

Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo in modo e condizioni di lavoro tali che la loro salute o quella della bambina/del bambino non sia pregiudicata.

Tra i lavori considerati pericolosi, rientrano in particolare lo spostamento manuale di carichi pesanti, lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni e i lavori che espongono al freddo, al caldo, all'umidità, al contatto con sostanze tossiche o con malattie contagiose o a rumori intensi.

In questi casi se il datore/la datrice di lavoro non è in grado di offrire alla donna un lavoro equivalente¹, questa ha diritto di rimanere a casa usufruendo dell'80% del salario.

Consenso all'occupazione e limitazione della durata del lavoro

Durante il congedo maternità, ed in particolare nelle prime 8 settimane a seguire il parto, la legge del Lavoro prevede la tutela della salute delle donne che hanno appena partorito e pertanto vige il divieto di occupare la madre durante tale periodo. In seguito, e fino alla sedicesima settimana, l'attività lavorativa è possibile, tuttavia previo consenso della madre. Il diritto all'indennità si estingue in ogni caso non appena la madre riprende l'attività lavorativa, indipendentemente dal tasso e dalla durata di occupazione.

Nel periodo durante la gravidanza e l'allattamento, la durata ordinaria della giornata lavorativa prevista dal contratto, non può essere prolungata e non può in nessun caso superare le nove ore di lavoro, neppure se il contratto ha una durata superiore.

Nell'articolo 5.6 del regolamento del personale, la SUPSI garantisce la "Tutela delle donne incinte" stabilendo che *"le donne incinte possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso"*.

Vacanze

La riduzione delle vacanze è possibile solo se l'assenza durante la gravidanza si protrae per oltre due mesi.

Le vacanze non possono essere ridotte per assenze dovute al congedo maternità ai sensi della legge sull'indennità di perdita di guadagno.

L'articolo 5.1.4 del regolamento del personale e la direttiva 5.A delle direttive interne SUPSI precisano che, in caso *"(...)il congedo non pagato superi i 60 giorni, nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se ha lavorato almeno tre mesi (90 giorni)"*.

La direttiva 5.A delle direttive interne SUPSI disciplina la riduzione delle vacanze in giorni per fasce d'assenza.

Assenza dal lavoro e riposo

Le donne incinte possono assentarsi o non presentarsi al lavoro mediante semplice avviso. Il datore/la datrice di lavoro può subordinare il versamento del salario alla presentazione di un certificato medico.

Sul posto di lavoro la donna incinta deve avere la possibilità di ritirarsi durante la pausa in un locale di riposo e potersi riposare.

Le donne incinte che lavorano in piedi hanno diritto di beneficiare di una pausa di dieci minuti ogni due ore.

A partire dal sesto mese di gravidanza, il lavoro esercitato in piedi non può superare complessivamente le quattro ore giornaliere.

¹ Un lavoro è considerato equivalente se comporta un salario, requisiti intellettuali e competenze paragonabili a quelli del lavoro esercitato fino a quel momento.

2 Aiuti ai quali hanno diritto i genitori

Prestazioni di base della Cassa Malati

L'assicurazione obbligatoria contro le malattie copre tutte le spese mediche, quelle del parto e quelle della bambina/del bambino e in particolare:

- ♦ i controlli effettuati dal medico e dalla levatrice;
- ♦ franchi 100.- per un corso di preparazione al parto;
- ♦ il parto e il puerperio nel reparto comune di un ospedale o clinica, oppure il parto in casa e la copertura delle spese della levatrice sul luogo del parto;
- ♦ un controllo 6 settimane dopo il parto;
- ♦ 3 consulenze sull'allattamento.

Queste prestazioni vengono assunte al 100% dalla Cassa Malati.

Indennità di maternità

Alla SUPSI hanno diritto all'indennità di maternità ossia ad un congedo maternità pagato le donne che al momento della nascita della bambina/del bambino:

- ♦ hanno un contratto di lavoro valido
- ♦ hanno un contratto di lavoro valido, ma il cui diritto alla continuazione del versamento del salario o al versamento di indennità giornaliera è giunto a termine.

Condizioni di diritto

Per poter percepire le indennità di maternità è necessario:

- ♦ essere assicurata obbligatoriamente ai sensi della legge sull'AVS durante i nove mesi immediatamente precedenti la nascita della bambina del bambino.

In caso di parto prematuro questo periodo è ridotto a:

- ◊ 6 mesi in caso di parto prima del settimo mese di gravidanza;
 - ◊ 7 mesi in caso di parto prima dell'ottavo mese di gravidanza;
 - ◊ 8 mesi in caso di parto prima del nono mese di gravidanza.
- ♦ durante questo periodo ha esercitato un'attività lavorativa per almeno cinque mesi.

Sono computati anche periodi di assicurazione o di lavoro in un Paese UE/AELS.

Importo e durata del diritto

L'articolo 5.4.1 del regolamento del Personale SUPSI stabilisce che *"in caso di maternità la collaboratrice ha diritto a un congedo maternità pagato di 16 settimane; durante questo periodo sarà corrisposto l'intero salario"*.

L'articolo 5.4.2 precisa, inoltre che, *"il congedo maternità inizia al più tardi al momento del parto; la collaboratrice può effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente prima del parto"*.

Se, dopo la nascita, il neonato deve rimanere in ospedale durante almeno tre settimane, la madre può chiedere di rinviare il versamento dell'indennità al giorno in cui il bambino è accolto a casa; deve però tenere presente che, durante il rinvio, la perdita di guadagno non è sempre coperta.

In merito alla procedura per l'ottenimento delle indennità maternità, si invita a contattare il più presto possibile, in ogni caso prima del presunto termine per il parto, il Servizio Risorse umane SUPSI:

T +41 (0)58 666 60 07
risorseumane@supsi.ch

2 Aiuti ai quali hanno diritto i genitori

Aiuti familiari-Aiuti sociali

La legge sugli assegni di famiglia prevede il versamento dell'assegno di famiglia (assegno di base; assegno per giovani in formazione o per giovani invalidi; assegno integrativo; assegno di prima infanzia) al genitore con il quale la figlia/il figlio ha un vincolo di filiazione ai sensi del Codice civile svizzero, al futuro genitore adottivo, al genitore biologico.

Assegno di base

Ha diritto all'assegno di base, per la figlia/il figlio, la collaboratrice/il collaboratore della SUPSI che ha un contratto di lavoro valido.

Il diritto all'assegno sorge il primo giorno del mese in cui nasce la figlia/il figlio e si estingue alla fine del mese di compimento dei 16 anni della figlia/del figlio o quando non sono più assolte le condizioni stabilite dalla legge. Al genitore al quale viene assegnato il diritto di ricevere gli assegni figli, riceve l'importo al 100% indipendentemente dal grado d'occupazione.

Assegno per giovani in formazione o per giovani invalidi

La collaboratrice/il collaboratore della SUPSI ha diritto all'assegno, per la figlia/il figlio che hanno compiuto i 16 anni, se la figlia/il figlio segue una formazione in Svizzera, nella comunità europea, AELS o se la figlia/il figlio segue una formazione speciale, a causa di un danno alla salute fisica o psichica. Il diritto a quest'assegno, sorge il primo giorno del mese successivo a quello in cui si verifica quanto sopra. Nel caso di una formazione della figlia/del figlio in Svizzera, il diritto all'assegno può durare fino alla fine della formazione, ma più tardi fino alla fine del mese in cui la figlia/il figlio compie i 25 anni.

Nel caso di una formazione speciale della figlia/del figlio a causa di un danno della salute psichica, il diritto all'assegno si estingue al momento in cui alla figlia/al figlio è riconosciuto un diritto ad una rendita intera dall'assicurazione invalidità.

Assegno integrativo

Obiettivo di quest'assegno è di garantire il minimo vitale per i figli e le figlie di età inferiore ai 15 anni. I criteri di base sono il domicilio in Ticino da almeno 3 anni, senza interruzioni consecutive superiori ai 12 mesi, di uno dei genitori, e la coabitazione con la figlia/il figlio.

Assegno di prima infanzia

Obiettivo di questo assegno è di garantire il minimo vitale dell'economia domestica fino al compimento di 3 anni della figlia/del figlio più giovane.

I criteri di base sono il domicilio in Ticino da almeno 3 anni, senza interruzioni consecutive superiori ai 12 mesi, di uno dei genitori, e la coabitazione costante con la figlia/il figlio.

Rimborso della spesa di collocamento del figlio (RISC)

Il rimborso della spesa di collocamento del figlio è previsto dalla Legge famiglia e disciplinato dalla Legge sugli assegni familiari per permettere ai genitori di conciliare vita professionale e vita familiare. Ne possono beneficiare i genitori che adempiono alle condizioni legali ed economiche per ottenere un assegno di prima infanzia.

A coloro che adempiono alle condizioni legali ma non alle condizioni economiche per ottenere un assegno di prima infanzia, può essere riconosciuto un rimborso per la parte di spesa che supera il loro reddito disponibile.

La richiesta di rimborso può essere inoltrata al massimo entro tre mesi dalla data dell'emissione della fattura tramite gli appositi formulari debitamente compilati e firmati.

Si invita a consultare il sito Istituto delle Assicurazioni Sociali (IAS) all'indirizzo per maggiori dettagli:

<http://www3.ti.ch/DSS/sw/struttura/dss/ias/>

Si invita a contattare il Servizio Risorse umane per la richiesta degli assegni familiari:

T +41 (0)58 666 60 07
risorseumane@supsi.ch

Informazioni e formulari concernenti sia gli assegni familiari sia il rimborso della spesa di collocamento del figlio sono consultabili sul sito dell'Istituto delle assicurazioni sociali del Cantone Ticino, rubrica Assegni di famiglia: <http://www3.ti.ch/DSS/sw/struttura/dss/ias/Assegnifamiliari.htm> e http://www3.ti.ch/DSS/sw/struttura/dss/ias/Procedure_guidate_Prestazioni_Rich_asseg.htm

Allattamento

Come durante la gravidanza, il datore/la datrice di lavoro deve occupare le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute della bambina/del bambino non sia pregiudicata.

L'articolo 5.4.4 del regolamento del personale SUPSI, statuisce che *"le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare.*

Il tempo dedicato all'allattamento è assimilato al tempo lavorativo, indipendentemente dal luogo dell'allattamento".

Congedi

Maternità

Congedo pagato: Vedi scheda 2

Congedo non pagato: alla SUPSI, in aggiunta al congedo maternità pagato, la collaboratrice può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi. In alternativa, il congedo non pagato può essere ottenuto dal padre.

Altra possibilità di congedo: nell'articolo 5.3.1 c del regolamento del personale della SUPSI viene stabilito che, per nascite di propri figli, il padre può beneficiare di un congedo pagato di 5 giorni da prendere entro 1 mese dalla nascita.

Per quanto concerne la richiesta di un congedo non pagato, discuterne quanto prima con il/la proprio/a responsabile diretto e in seguito, secondo quanto concordato, inoltrare la richiesta scritta alla direzione di dipartimento/ scuola affiliata o alla direzione generale se si lavora per un'unità direttamente ad essa sottostante.

Adozione

L' articolo 5.5.1 del regolamento del personale sancisce che, *"In caso di adozione di bambini fino ai 10 anni di età, la collaboratrice/il collaboratore SUPSI (madre o padre adottivi), per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino ad un massimo di 8 settimane, anche non continuative, durante il periodo della procedura d'adozione".*

Al punto 5.5.2 si specifica, inoltre, che *"In aggiunta al congedo pagato, la collaboratrice o il collaboratore può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di nove mesi".*

Malattia dei familiari

La SUPSI prevede un congedo pagato in caso di malattia dei figli di età inferiore ai 15 anni e in caso di grave malattia del coniuge, dei figli, della madre e del padre.

Più precisamente l'art. 5.3 del regolamento del personale SUPSI stabilisce che la/il dipendente SUPSI può beneficiare, nel momento in cui si manifesta l'evento, dei seguenti congedi pagati:

- ♦ 10 giorni all'anno per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni compiuti, previa presentazione di un certificato medico;
- ♦ 10 giorni all'anno per grave malattia del coniuge, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico.

Ai punti 1 e 2 del medesimo articolo si stabilisce che la collaboratrice/il collaboratore *"è tenuto ad informare immediatamente il suo diretto superiore dell'evento. Ulteriori congedi pagati o non pagati, vengono concessi soltanto previa autorizzazione della Direzione di Dipartimento o di Istituto".*

Il certificato medico è da inoltrare il più presto possibile al/la proprio/a responsabile e al Servizio Risorse Umane.

Servizio Risorse umane SUPSI

Le Gerre, 6928 Manno
risorseumane@supsi.ch

Per situazioni d'emergenza, la Croce Rossa Svizzera offre servizi di sorveglianza a domicilio in caso di bambini malati. *Vedi anche scheda 4 "Baby sitting".*

3 Assenze e congedi

Altri congedi pagati

Per quanto concerne gli altri tipi di congedo, l'art. 53. del regolamento del personale SUPSI prevede:

- ♦ per matrimonio proprio: 5 giorni lavorativi consecutivi
- ♦ per matrimonio di genitori, fratelli, sorelle, figli: 1 giorno
- ♦ per trasloco proprio: 1 giorno
- ♦ per visita medica: il tempo effettivo, ma di regola al massimo 2 ore; le visite mediche devono essere previste di regola all'inizio o alla fine della giornata lavorativa
- ♦ in caso di decesso di un genitore, di un fratello, del coniuge/partner o di un figlio: 3 giorni
- ♦ in caso di decesso di parenti prossimi (nonni, suoceri, zii, cognati): 1 giorno

Organizzazione del tempo di lavoro e di studio

Nei principi del regolamento del personale si precisa che la SUPSI *“favorisce la conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare promuovendo il lavoro a tempo parziale, anche nelle posizioni dirigenziali”*.

La maternità e la paternità rientrano, quindi, tra le motivazioni per la richiesta di una riorganizzazione del tempo lavorativo attraverso le seguenti possibilità: congedo non pagato, tempo parziale, job sharing, telelavoro, lavoro a domicilio, annualizzazione della durata del tempo di lavoro.

Questo discorso si applica anche ai genitori che studiano. Per le studentesse/studenti alla SUPSI, oltre alla possibilità di congedo, vi sono corsi di laurea paralleli agli impegni familiari.

Per informazioni concernenti sia le possibilità e le modalità di richiesta di riorganizzazione del tempo di lavoro o di studio, il Servizio Gender e Diversity SUPSI è a disposizione:

Servizio Gender e Diversity SUPSI
+41 (0)58 666 61 53
gender@supsi.ch.

Strutture di accoglienza della prima infanzia alla SUPSI

La SUPSI dispone di un asilo nido per favorire la conciliazione tra impegni familiari, professionali e/o di studio di collaboratrici, collaboratori, studentesse e studenti. SUPSInido accoglie bambine/i di età compresa tra i 4 mesi e i 3 anni, prioritariamente figli del personale e del corpo studentesco SUPSI.

Alla pagina www.supsi.ch/nido trovate utili informazioni sull'ubicazione del nido, gli orari, le attività educative, il personale educativo.

Ulteriori informazioni possono essere richieste a:

SUPSInido
Stabile Suglio
Via Cantonale 18, 6921 Manno
T +41 (0)91 600 11 58
nido@supsi.ch

Se vi è interesse ad iscrivere la/il propria/o figlia/o al nido, si invita a prendere contatto quanto prima con la responsabile per richiedere la documentazione e una visita della struttura. Qualora l'interesse si conferma, si consiglia vivamente di inviare il più presto possibile il formulario di iscrizione (ottenibile presso la responsabile), unico documento sulla base del quale il nido può confermare il posto secondo le disponibilità della struttura (attenzione: una conferma orale non è sufficiente).

Baby Sitting

La Croce Rossa Svizzera, Sezione del Luganese, offre servizi di:

- ♦ Baby Help, nel caso di bambini malati (età da 3 mesi a 12 anni). Si tratta di interventi a domicilio rapidi e di durata limitata;
- ♦ Mamy Help, a domicilio, nel caso di un genitore malato e momentaneamente impossibilitato a curare i figli;
- ♦ Baby Sitting Diurno, a domicilio, nel caso di un genitore che deve assentarsi per poche ore o per una giornata,
- ♦ Baby Sitting Serale, a domicilio;
- ♦ Mini Club, struttura che accoglie bambini/e dai 2 ai 4 anni, nel caso il genitore debba assentarsi per qualche ora durante la mattinata;
- ♦ Centro Insieme, struttura per il dopo scuola per bambine/i e ragazze/i da 6 a 11 anni.

Servizi parascolastici pubblici e privati (mense e doposcuola)

Informazioni sulla disponibilità di mense e doposcuola possono essere consultate nei seguenti documenti:

- ♦ Censimento delle mense e dei doposcuola. Scuole dell'infanzia, scuole elementari e scuole medie pubbliche del Cantone Ticino Anno scolastico 2010/11, che potete trovare sul seguente link: http://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DS/UMSS/Documenti_utili/mense_doposcuola_2011.pdf
- ♦ Opuscolo Infofamiglie sul sito www.ti.ch/infofamiglie
- ♦ Sito del proprio comune di domicilio.

Proposte di accoglienza durante le vacanze estive (colonie diurne, colonie, soggiorni e campi di vacanza)

Opuscoli informativi su attività proposte durante le vacanze estive, quali colonie, soggiorni e campi di vacanza sono consultabili al seguente link: <http://www.ti.ch/DSS/DAS/UFAG/infogiovani/>

Ulteriori attività proposte possono essere visionate sul sito del proprio comune di domicilio

5 Indirizzi e contatti utili

Per ulteriori informazioni le persone che lavorano e/o studiano alla SUPSI possono rivolgersi a:

Servizio Gender e Diversity SUPSI
Le Gerre, Via Pobiette 11
6928 Manno
T +41 (0)58 666 61 53
gender@supsi.ch
www.supsi.ch/gender

Per ulteriori informazioni le persone che lavorano e/o studiano all'USI possono rivolgersi a:

Servizio per le pari opportunità dell'USI
Via Giuseppe Buffi 13
6904 Lugano
T +41 (0)58 666 46 12
equality@usi.ch
www.equality.usi.ch

Ulteriori informazioni utili presso:

Ufficio della legislazione e delle pari opportunità
Residenza Governativa
6501 Bellinzona
T +41 (0)91 814 30 08
can-ccf@ti.ch

Aiuti finanziari

Assegni familiari

Istituto delle assicurazioni sociali
Via Ghiringhelli 15a
6500 Bellinzona
T 41 (0)91 821 91 11
ias@ias.ti.ch
<http://www3.ti.ch/DSS/sw/struttura/dss/ias/Assegnifamiliari.htm>

Altri aiuti finanziari

Fondo di solidarietà madre e bambino
Vicolo Von Mentlen 1, CP 2297
6500 Bellinzona
T +41 (0)91 825 07 62

Optima (Opera Ticinese della maternità)
Via Franscini 11
6900 Lugano
T +41 (0)91 923 14 83

Servizio Cantonale "SOS"
Madri in difficoltà-Sì alla vita+Pro Filia
6900 Lugano
T +41 (0)91 966 44 10
info@siallavita.org

Preparazione al parto e allattamento

Federazione Ticinese delle Levatrici - LAVORGO
c/o Claudia Berta
6746 Lavorgo
T +41(0)79 602 26 20
fsl.ti@hotmail.com
www.hebamme.ch

Lega Leche Ticino
<http://www.lalecheleague.ch/it>

Problemi giuridici

Consultorio giuridico donna e lavoro
Federazione Associazioni Femminili Ticino
Via Foletti 23
6900 Massagno
T +41 (0)91 950 00 88
www.faft.ch

Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi
Segreteria Divisione della Giustizia
Palazzo governativo
6501 Bellinzona
T +41 (0)91 814 32 30
www.ti.ch/ufpar

Strutture di accoglienza infantile

SUPSI nido
Stabile Suglio Via Cantonale 18
6928 Manno
T +41 (0)91 600 11 58
nido@supsi.ch
www.supsi.ch/nido

Croce Rossa Svizzera
Via Alla Campagna 9
6900 Lugano
T +41 (0)91 973 23 23
info@crs-luganese.ch
<http://www.crocerossaticino.ch/sezione-del-sot-toceneri>

Famiglie diurne

Associazione famiglie diurne del Mendrisiotto
Via Stefano Frascini, CP 72, 6833 Vacallo
T +41(0)91 682 14 19
afdm@bluewin.ch

Associazione famiglie diurne del Sopraceneri
Via G. Cattori 11, CH-6600 Locarno
Tel. +41(0)91 760 06 20
fd.sopraceneri@bluewin.ch

Associazione Luganese delle famiglie diurne
Vicolo Antico 2,
CP 40 6943 Vezia
Tel. +41(0)91 698 15 70
famigliediurne@bluewin.ch

Associazioni

Associazione Ticinese delle famiglie monoparentali
e ricostituite (ATFMR)
Viale C. Pereda 1
6828 Balerna
T +41 (0)91 859 05 45
<http://www.famgliemonoparentali.ch/contattaci>

Associazione ticinese famiglie affidatarie (ATFA)
Vicolo Antico 2
6943 Vezia
T +41 (0)91 966 00 91
F +41 (0)91 966 09 52
affido@afta.info

MEA-Centri di esercitazione ai metodi
dell'educazione attiva
Via Agostino Maspoli 37
6850 Mendrisio
T +41 (0)91 630 28 78
info@cemea.ch

Associazioni, Servizi e centri diurni per gli anziani

Associazione PIPA
Via Cantonale 2B, 6928 Manno
T +41(0)91 968 22 38
pipa@ticino.com
www.pipa.ticino.com

Associazione ticinese terza età (ATTE)
Via Olgiati 38
Casella postale 537
6512 Giubiasco
T +41 091 850 05 50
F +41 091 857 81 18
atte@atte.ch
www.atte.ch

Pro Senectute Ticino e Moesano
Via Vanoni 8/10
CP 4664
6904 Lugano
T +41 (0)91 912 17 17
F +41 (0)91 912 17 99
www.pro-senectute.ch

*Per ulteriori informazioni su altri servizi e centri diurni si
consulti il link:*
<http://www4.ti.ch/index.php?id=11389>

Indirizzi URL dove trovare le leggi di riferimento

LL Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio;
www.admin.ch/ch/i/rs/c822_11.html

LIPG Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità;
www.admin.ch/ch/i/rs/c834_1.html

CO Codice delle obbligazioni;
www.admin.ch/ch/i/rs/c220.html

LAMal Legge federale sull'assicurazione malattia;
www.admin.ch/ch/i/rs/c832_10.html

LPar Legge federale sulla parità dei sessi;
www.admin.ch/ch/i/rs/c151_1.html

OLL 1 Ordinanza 1 concernente la LL;
www.admin.ch/ch/i/rs/8/822.111.it.pdf

OLL 3 Ordinanza 3 concernente la LL (igiene);
www.admin.ch/ch/i/rs/c822_113.html

OIPG Ordinanza d'esecuzione della LIPG;
www.admin.ch/ch/i/rs/c834_11.html

OProMa Ordinanza del DFE sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità);
www.admin.ch/ch/i/rs/c822_111_52.html

Legge cantonale sugli assegni di famiglia;
<http://www3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/id/1367/evidenzia/false/esplodi/false>

Regolamento del personale, direttive interne e regolamento del personale direttivo della SUPSI;
<http://www.supsi.ch/home/supsi/documenti-ufficiali.html>

