

01.426

**Iniziativa parlamentare
Modifica della legge sulle indennità di perdita
di guadagno. Estensione del campo di applicazione alle
madri che esercitano un'attività lucrativa**

**Rapporto della Commissione della sicurezza sociale e della sanità
del Consiglio nazionale**

del 3 ottobre 2002

Onorevoli colleghi,

Conformemente all'articolo 21^{quater} capoverso 3 della legge sui rapporti fra i Consigli (LRC), vi sottoponiamo il presente rapporto, che trasmettiamo nel contempo per parere al Consiglio federale.

La Commissione propone, con 18 voti favorevoli e 3 contrari, di approvare il progetto di legge allegato.

Una minoranza della Commissione (Stahl, Borer, Bortoluzzi, Fattebert) propone di non entrare in materia sull'oggetto.

Gradite, onorevoli colleghi, l'espressione della nostra alta considerazione.

3 ottobre 2002

In nome della Commissione:

Il presidente, Toni Bortoluzzi

Compendio

A oltre tre anni dal rifiuto dell'introduzione di un'assicurazione maternità nella votazione popolare del 13 giugno 1999, si sta facendo strada la convinzione che a livello politico occorre una nuova proposta per realizzare questo vecchio mandato costituzionale. Nel Consiglio nazionale si è così creata una coalizione politica di ampio respiro che ha portato all'elaborazione del presente progetto di revisione della legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), progetto che peraltro, considerato il verdetto negativo del 1999, si limita a proporre misure realizzabili in un'ottica politica.

Con la proposta revisione della LIPG le donne che esercitano un'attività lucrativa beneficeranno di un congedo di maternità retribuito di almeno 14 settimane, a contare dal parto, durante il quale avranno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento del reddito determinante. Il progetto precisa inoltre esplicitamente che non sono escluse soluzioni più favorevoli alla lavoratrice istituite a livello cantonale o mediante accordi tra le parti sociali.

Grazie al finanziamento tramite le IPG si può rinunciare alla creazione di una nuova assicurazione sociale e ricorrere invece a uno strumento collaudato, opportunamente ampliato e consolidato, e garantire così un'esecuzione di massima semplicità. Nell'ottica della parità tra uomo e donna e per armonizzare le indennità di base versate in virtù della LIPG con quelle previste dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e dalla legge sull'assicurazione invalidità attualmente sottoposta a revisione, il presente progetto propone di aumentare nel contempo l'indennità di base giornaliera delle persone prestanti servizio all'80 per cento del reddito determinante rispetto alla quota attuale del 65 per cento.

I costi supplementari annuali per le indennità di maternità si aggireranno sui 483 milioni di franchi, quelli per le persone prestanti servizio sui 60 milioni di franchi; complessivamente quindi 543 milioni di franchi. Nei primi anni il finanziamento potrà essere garantito tramite le riserve accumulate nel Fondo di compensazione dell'IPG; nel 2008 sarà necessario un aumento dei contributi IPG dal 3 al 4 per mille, nel 2012 dal 4 al 5 per mille. L'onere supplementare che ne deriva per l'economia è modesto. In molti settori il finanziamento paritetico porterà addirittura a una diminuzione del carico per i datori di lavoro rispetto alla situazione attuale. Un'importante eccezione in tal senso è segnatamente il settore edile.

L'introduzione dell'indennità di maternità rappresenta un importante passo verso la parità di trattamento delle donne nella vita professionale e quindi verso l'obiettivo della compatibilità di famiglia e carriera. In ultima analisi questa evoluzione risponde anche agli interessi dell'economia del Paese.

Rapporto

1

Genesi

L'iniziativa parlamentare «Modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno. Estensione del campo di applicazione alle madri che esercitano un'attività lucrativa» (01.426) si inserisce nel contesto di una serie di interventi parlamentari depositati sul medesimo tema in seguito all'ultimo rifiuto di un'assicurazione maternità nella votazione popolare del 13 giugno 1999. Questi interventi riflettono la volontà di gran parte delle forze politiche di trovare rapidamente una soluzione per il relativo mandato costituzionale (art. 116 cpv. 3 Cost.), tuttora in sospenso. Nel contempo testimoniano anche delle forti divergenze in merito alle modalità concrete da adottare: i modelli proposti spaziano infatti da soluzioni agenti unicamente a livello del Codice delle obbligazioni (CO) a formule di tipo strettamente assicurativo.

Il 7 aprile 2000 anche la Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio nazionale (CSSS-N) ha depositato una mozione concernente questa tematica: la mozione «Protezione della maternità e finanziamento misto» (00.3182), trasmessa dalle due Camere¹. La mozione incaricava il Consiglio federale di presentare un modello di protezione della maternità con 14 settimane di interruzione del lavoro; quanto al finanziamento la mozione, pur lasciando al Consiglio federale la possibilità di proporre soluzioni alternative, prevedeva una soluzione secondo cui durante le prime otto settimane lo stipendio sarebbe versato dal datore di lavoro mentre durante le ultime sei settimane sarebbe coperto dall'indennità di perdita di guadagno (IPG). All'epoca tuttavia il Consiglio federale respingeva il principio di un congedo di maternità retribuito di tipo assicurativo e pertanto nel giugno 2001 ha posto in consultazione due proposte basate invece su una revisione del CO. In questo contesto politico, il 20 giugno 2001 il consigliere nazionale Pierre Triponez ha depositato la sua iniziativa parlamentare «Modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno. Estensione del campo di applicazione alle madri che esercitano un'attività lucrativa» (01.426). Il testo proposto dall'onorevole Triponez, risultato di un dibattito con rappresentanti di altri gruppi parlamentari, è stato firmato dalla maggioranza dei membri del Consiglio nazionale.

Il 19 novembre 2001, con 17 voti favorevoli, 5 contrari e 2 astensioni la CSSS-N ha proposto alla sua Camera di dare seguito all'iniziativa Triponez.

Nella consultazione le proposte del Consiglio federale basate su una soluzione in sede di CO hanno incontrato invece forti opposizioni, soprattutto da parte dei datori di lavoro, restii all'idea di doversi prendere interamente a carico i costi del congedo di maternità. Dal canto loro i Cantoni hanno espresso praticamente all'unanimità la loro preferenza per una soluzione rapida nel senso proposto dall'iniziativa parlamentare Triponez (finanziamento tramite le IPG). Alla luce di queste reazioni il 21 novembre 2001 il Consiglio federale ha rinunciato all'elaborazione di una proposta per proprio conto e si è dichiarato disposto a sostenere l'iniziativa Triponez, a condizione che questa sfociasse rapidamente in una soluzione concreta.

¹ Il Consiglio nazionale ha accettato la mozione il 23 giugno 2000 con 114 voti favorevoli e 62 contrari, il Consiglio degli Stati l'ha accettata il 13 dicembre 2000 con 24 voti favorevoli e 17 contrari.

Il 29 novembre 2001 il Consiglio nazionale ha approvato la proposta della CSSS-N con 124 voti favorevoli e 36 contrari.

Il 10 aprile 2002 la CSSS-N ha discusso il seguito dei lavori e ha incaricato l'amministrazione federale di elaborare entro giugno una proposta concreta di soluzione. Il 26 giugno 2002, sulla base di una documentazione dettagliata e delle prime proposte di revisione della LIPG, la Commissione ha preso le necessarie decisioni di principio e ha deciso la stesura di un rapporto e di un progetto di revisione parziale della legge. Il presente rapporto, adottato dalla Commissione in seduta speciale il 3 ottobre 2002, si sofferma principalmente sulle innovazioni legate all'introduzione di un congedo di maternità pagato; in merito all'aumento delle indennità per le persone prestanti servizio si limita invece ad illustrare le ripercussioni finanziarie.

Considerati i risultati della procedura di consultazione svolta appena un anno fa, segnatamente per quel che concerne la posizione dei Cantoni, e alla luce del forte appoggio dei partiti al progetto Triponez la CSSS-N ha deciso di rinunciare a una seconda consultazione sul medesimo tema.

2 Grandi linee del progetto

2.1 Madri che esercitano un'attività lucrativa in Svizzera

2.1.1 Fecondità e tasso di natalità

Nel corso del XX secolo le dinamiche dei processi riproduttivi hanno subito profondi mutamenti². Dal 1975 a questa parte il tasso di fecondità totale (Tft)³ in Svizzera è rimasto costantemente basso a un valore tra 1,5 e 1,6 bambini per donna. Tale media nasconde forti oscillazioni a seconda della nazionalità: nel 1999 il Tft delle donne svizzere corrispondeva a 1,3, quello delle donne provenienti dai Paesi dello SEE a 1,5 e quello delle donne provenienti da Paesi non membri dello SEE a 2,8. Gli scenari di evoluzione demografica per i due decenni a venire prevedono un graduale aumento del Tft a 1,5 per le donne svizzere e una diminuzione a 2,1 del Tft delle donne provenienti da Paesi non membri dello SEE.

Nel 2000 in Svizzera sono state registrate poco più di 78 000 nascite, di cui circa 57 000 bambini di nazionalità svizzera e 22 000 stranieri. Nel 1992 si è registrato l'ultimo valore massimo, pari a 87 000 nascite. Le stime più recenti⁴ ipotizzano una diminuzione annua media delle nascite di oltre il 6 per cento; per il 2001 ci si attende quindi circa 73 500 nascite.

² UST, Scenari dell'evoluzione demografica della Svizzera 2000–2060. Demos, Bollettino di informazione demografica N. 1+2 / 2001, Neuchâtel, 2001.

³ Il tasso di fecondità totale (Tft) è la somma dei tassi specifici di fecondità in funzione dell'età per la popolazione femminile in età feconda – convenzionalmente compresa fra i 15 e i 49 anni – in un determinato anno; esso indica il numero medio di figli per una donna che sperimentasse nel corso della sua vita livelli di fecondità pari a quelli rilevati in un determinato anno. La sostituzione delle generazioni richiede un Tft pari o superiore a 2,1 bambini per donna.

⁴ UST, Statistica dei matrimoni, delle nascite e dei decessi, comunicato stampa, Neuchâtel, febbraio 2002.

2.1.2 Attività professionale delle madri⁵

Oggi gran parte delle madri continua ad esercitare una professione anche dopo la nascita del primo figlio, in molti casi riducendo il grado di occupazione. La rilevazione sulle forze lavoro in Svizzera 1991–1999 (RIFOS) indica che il 62 per cento delle donne attive prosegue l'attività professionale dopo la nascita del primo figlio mentre soltanto il 38 per cento cessa l'attività lavorativa. Tra le donne che prima della nascita del primo figlio avevano un grado di occupazione del 100 per cento, soltanto un terzo mantiene invariato il grado di occupazione, mentre un terzo riduce lo stesso e un terzo cessa completamente l'attività. Tra le donne con un'occupazione a tempo parziale, circa la metà continua l'attività professionale mentre l'altra metà interrompe l'attività. Con la nascita del secondo figlio l'attività lavorativa della madre tende a diminuire ulteriormente sebbene questo evento influisce in modo meno incisivo rispetto alla nascita del primo figlio.

Per quel che concerne la distribuzione delle nascite in relazione ai tipi di situazione familiare si dispone di una stima⁶ secondo cui nel 1999 due madri su tre esercitavano un'attività lucrativa al momento della nascita di un figlio⁷.

Se ne deduce che in linea di massima le donne desiderano restare in contatto con il mercato del lavoro, desiderio riconducibile alle maggiori difficoltà legate a un reinserimento professionale rispetto a quelle connesse con l'aumento del grado di occupazione di un'attività mantenuta in misura ridotta. Su questa scelta influiscono forse anche motivazioni di ordine finanziario, considerato che una famiglia con bambini in bassa età spesso dipende da un secondo reddito per far fronte agli impegni finanziari.

2.2 Situazione attuale in materia di protezione della maternità

2.2.1 Prestazioni di maternità previste nell'ambito dell'assicurazione malattia

2.2.1.1 Prestazioni di cura dell'assicurazione obbligatoria

La legge federale del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattie (LAMal; RS 832.10) dichiara obbligatoria per la prima volta a livello nazionale l'assicurazione delle cure medico-sanitarie. La legge disciplina l'assicurazione sociale malattie che comprende, oltre alla citata assicurazione delle cure medico-sanitarie, pure l'assicurazione di indennità giornaliera facoltativa e che concede prestazioni in caso di malattia, infortunio e maternità.

Ai sensi della LAMal la maternità «comprende la gravidanza e il parto come pure la successiva convalescenza della madre» (art. 2 cpv. 3 LAMal). Conformemente all'articolo 29 capoverso 1 LAMal l'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie assume i costi delle prestazioni specifiche di maternità definite all'articolo

⁵ UST, *Maternité, mariage et divorce dans les années 90: quelles conséquences sur la vie professionnelle des femmes?* SAKE-NEWS 4/2000, Neuchâtel, 2000.

⁶ DFI e UFAS, *Documentazione sull'assicurazione maternità*, Berna, aprile 1999.

⁷ I risultati dettagliati del censimento 2000 dovrebbero permettere di aggiornare questi dati entro la fine del 2002.

lo 29 capoverso 2 lettere a–c LAMal. Queste prestazioni, che sono precisate all'articolo 13 seguenti dell'ordinanza del 29 settembre 1995 sulle prestazioni (OPre; RS 832.112.31), comprendono in particolare:

- gli esami di controllo durante e dopo la gravidanza, effettuati da un medico o da una levatrice o prescritti da un medico (nel caso di una gravidanza normale sono assunti sette esami e due controlli agli ultrasuoni; art. 13 OPre);
- il parto a domicilio, all'ospedale o in un istituto semiospedaliero, come pure l'assistenza del medico o della levatrice;
- la necessaria consulenza per l'allattamento, se dispensata da una levatrice o da un infermiere con relativa formazione speciale (sono assunte tre sedute di consulenza; art. 15 OPre);
- un contributo di 100 franchi per un corso di preparazione al parto, eseguito in gruppo e diretto dalla levatrice (art. 14 OPre).

Conformemente all'articolo 64 capoverso 7 LAMal l'assicuratore non può riscuotere alcuna partecipazione ai costi per le prestazioni di maternità.

2.2.1.2 Assicurazione d'indennità giornaliera facoltativa secondo la LAMal

L'assicurazione d'indennità giornaliera prevista dalla LAMal è facoltativa. Essa garantisce un livello minimo di protezione sociale segnatamente per quel che concerne la durata delle prestazioni, la limitazione della durata delle riserve di assicurazione, la determinazione dei premi e la copertura obbligatoria dei rischi della maternità. L'assicurazione può essere conclusa sotto forma di assicurazione individuale o collettiva.

Ogni persona domiciliata in Svizzera o che vi esercita un'attività lucrativa e che ha compiuto i 15 ma non ancora i 65 anni può stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera con un assicuratore (art. 67 cpv. 1 LAMal). La LAMal non fissa né l'ammontare delle indennità giornaliere assicurate né un importo minimo: spetta pertanto all'assicurato e all'assicuratore convenire l'importo dell'indennità giornaliera. In virtù del principio della reciprocità ogni persona può aderire all'assicurazione d'indennità giornaliera alle stesse condizioni valevoli per gli altri assicurati, segnatamente riguardo alla durata e all'ammontare dell'indennità giornaliera, a condizione che, presumibilmente, non ne risulti un sovraindennizzo (art. 109 e 122 dell'ordinanza del 27 giugno 1995 sull'assicurazione malattie, OAMal; RS 832.102).

L'assicurazione d'indennità giornaliera permette di assicurare la perdita di guadagno presunta e il valore delle attività professionali che non possono più essere svolte a causa della malattia. La riserva d'assicurazione consente all'assicuratore di escludere le malattie esistenti al momento dell'ammissione e le malattie precedenti per le quali l'esperienza mostra che sussiste un pericolo di ricaduta. La durata di validità delle riserve è tuttavia limitata a cinque anni (art. 69 LAMal).

Gli assicuratori devono riscuotere premi uguali per prestazioni uguali: questo principio garantisce la parità dei premi tra uomo e donna.

L'indennità giornaliera in caso di maternità è disciplinata dall'articolo 74 LAMal. È previsto un termine di carenza, secondo cui l'assicuratore è tenuto a versare l'indennità giornaliera assicurata in caso di maternità e parto soltanto se, il giorno del parto, la partoriente era assicurata da almeno 270 giorni senza interruzione superiore a tre mesi (art. 74 cpv. 1 LAMal). L'indennità giornaliera è versata durante sedici settimane, di cui almeno otto dopo il parto; essa non può essere computata nella durata del diritto alle prestazioni di almeno 720 giorni compresi nell'arco di 900 giorni consecutivi e va pagata anche dopo la scadenza di questa durata (art. 74 cpv. 2 LAMal).

2.2.1.3 Assicurazione d'indennità giornaliera facoltativa secondo la LCA

Accanto all'assicurazione d'indennità giornaliera a norma della LAMal un assicuratore malattie può anche praticare l'assicurazione d'indennità giornaliera conformemente alla legge federale del 2 aprile 1908 sul contratto di assicurazione (LCA; RS 221.229.). In questo caso si applica la normativa che disciplina i contratti di diritto privato. L'assicuratore ha pertanto facoltà di stabilire i premi in funzione del rischio assicurato, di limitare la durata del diritto alle prestazioni, di escludere la maternità e di prevedere riserve senza limite temporale per determinate malattie. Questo fatto implica un certo potenziale di desolidarizzazione secondo una dinamica per cui i cosiddetti «cattivi» rischi tendono ad accumularsi nell'assicurazione d'indennità giornaliera ai sensi della LAMal, causando a lungo termine un aumento dei premi di tale assicurazione, mentre i «buoni» rischi sono indotti a concludere un'assicurazione d'indennità giornaliera conformemente alla LCA. Si constata ad esempio che i contratti d'assicurazione collettivi tendono a essere piuttosto conclusi in virtù della LCA.

Un contratto sottoposto al diritto privato non offre le medesime garanzie di protezione sociale di un contratto ancorato nel diritto sociale. Come menzionato sopra, al contrario della LAMal l'assicurazione d'indennità giornaliera ai sensi della LCA permette di escludere la maternità e può prevedere prestazioni di durata più breve rispetto a quelle della LAMal (ad esempio una durata di sei settimane). Le lavoratrici che per il fatto di essere sottoposte a un contratto collettivo in virtù della LCA non dispongono di una sufficiente copertura in caso di maternità, concludono soltanto raramente un'assicurazione d'indennità giornaliera individuale supplementare conformemente alla LAMal; ne deriverebbero infatti costi troppo elevati. Per quel che concerne infine le donne che non esercitano un'attività professionale, soltanto raramente esse dispongono di una copertura sufficiente in materia d'indennità giornaliera in caso di malattia o maternità.

2.2.2 Protezione accordata in virtù della legge sul lavoro

La legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro; RS 822.11) contiene le disposizioni più importanti di protezione delle lavoratrici in caso di maternità. Particolare rilievo hanno gli articoli 35 e 35a della legge sul lavoro, applicabili alla maggior parte delle lavoratrici sia

nel settore privato che in quello pubblico. Questi due articoli prescrivono le seguenti misure di protezione:

- le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto e in seguito, fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso (art. 35a cpv. 3). Questo divieto di diritto pubblico non istituisce un congedo di maternità retribuito: la questione del diritto al versamento del salario durante il periodo di divieto di lavoro è decisa in base ad altri criteri (cfr. n. 2.2.3.1);
- le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso. Per le madri allattanti questa prescrizione ha rilevanza soltanto dopo il termine del divieto di lavoro applicabile durante le prime otto settimane seguenti il parto;
- le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento;
- le donne incinte non possono essere occupate tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto;
- il datore di lavoro deve occupare le donne incinte e le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute e la salute del bambino non sia pregiudicata. Le donne incinte e le madri allattanti che in base a questa prescrizione non possono essere occupate in un lavoro hanno diritto all'80 per cento del salario e a un'indennità adeguata per la perdita del salario in natura se il datore di lavoro non può offrire loro un lavoro equivalente.

2.2.3 Protezione accordata in virtù del Codice delle obbligazioni

2.2.3.1 Diritto al salario

La legge sul lavoro non si esprime in merito al diritto della donna di percepire il salario durante le otto settimane seguenti il parto e durante le otto settimane successive, durante le quali essa può essere occupata unicamente con il suo consenso. Alle lavoratrici del settore privato si applica in questi casi l'articolo 324a del Codice delle obbligazioni (CO; RS 220), secondo cui se il lavoratore, senza sua colpa e per motivi inerenti alla sua persona come malattia, infortunio, maternità o parto, non è in grado di svolgere il suo lavoro, il datore di lavoro è tenuto a versargli il salario per un tempo limitato.

Secondo la normativa attuale gli impedimenti a norma dell'articolo 324a CO sono cumulabili: si possono pertanto dare casi in cui al momento del parto il diritto al salario per il congedo di maternità è ridotto o addirittura annullato poiché nell'anno in questione la lavoratrice è già stata assente dal lavoro in base alla medesima normativa ma per altri motivi, ad esempio per gravidanza o per malattia.

Il diritto al salario secondo l'articolo 324a CO presuppone inoltre che il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi (cosiddetto termine di carenza di 3 mesi).

Nel primo anno di servizio il lavoratore ha diritto al salario durante tre settimane, negli anni seguenti «per un tempo adeguatamente più lungo» (art. 324a cpv. 2 CO). Nella pratica la durata del diritto al salario è calcolata in funzione di apposite «scale», di cui le due più importanti sono riportate di seguito:

Anno di servizio	Durata secondo la scala bernese	Durata secondo la scala zurighese
1 ^o	3 settimane	3 settimane
2 ^o	1 mese	8 settimane
3 ^o	2 mesi	9 settimane
4 ^o	2 mesi	10 settimane
5 ^o	3 mesi	11 settimane
6 ^o	3 mesi	12 settimane
7 ^o	3 mesi	13 settimane
8 ^o	3 mesi	14 settimane
9 ^o	3 mesi	15 settimane
10 ^o	4 mesi	16 settimane
11 ^o	4 mesi	17 settimane
12 ^o	4 mesi	18 settimane
13 ^o	4 mesi	19 settimane
14 ^o	4 mesi	20 settimane
15 ^o	5 mesi	21 settimane
16 ^o	5 mesi	22 settimane
17 ^o	5 mesi	23 settimane
18 ^o	5 mesi	24 settimane
19 ^o	5 mesi	25 settimane
20 ^o	6 mesi	26 settimane

2.2.3.1.1 Deroghe contrattuali

È possibile derogare alle disposizioni legali mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, se la soluzione convenuta sancisce un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore (art. 324a cpv. 4 CO). Questi accordi sono relativamente cogenti (art. 362 cpv. 1 CO), sono cioè validi soltanto se sono più favorevoli al lavoratore rispetto alla soluzione prevista dalla legge.

2.2.3.1.2 Rapporto con le assicurazioni maternità cantonali

Nei Cantoni che possiedono un'assicurazione maternità obbligatoria non è applicato l'articolo 324a CO ma l'articolo 324b, secondo cui il datore di lavoro non è tenuto al versamento del salario se il salario assicurato corrisponde almeno all'80 per cento del salario normale.

In questi casi il datore di lavoro deve coprire (unicamente) un'eventuale differenza negativa tra il salario assicurato e l'importo pari all'80 per cento del salario normale. Inoltre, se il salario assicurato è versato soltanto dopo un periodo di attesa, durante lo stesso il datore di lavoro è tenuto a versare l'80 per cento del salario.

2.2.3.2 Riduzione del diritto alle vacanze

In caso di gravidanza e parto, la durata delle vacanze della lavoratrice può essere ridotta soltanto se la sua assenza dal lavoro si è protratta (complessivamente) per più di tre mesi. In tal caso le vacanze della lavoratrice possono essere ridotte di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro (art. 329*b* cpv. 3 CO).

2.2.3.3 Protezione dalla disdetta

Sempreché sia scaduto il tempo di prova e trattandosi di un rapporto di lavoro concluso a tempo indeterminato, il datore di lavoro non può dare la disdetta alla lavoratrice durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto (art. 336*c* cpv. 1 lett. c CO). La protezione dalla disdetta è valida dall'inizio della gravidanza e si applica retroattivamente se la lavoratrice viene a sapere in seguito che al momento del licenziamento era già incinta. La disdetta pronunciata durante il periodo di protezione è nulla, non ha cioè alcun effetto, nemmeno dopo la fine di tale periodo.

Se la disdetta è data prima dell'inizio del periodo di protezione ma il termine di disdetta non è ancora scaduto all'inizio di tale periodo, tale termine è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo di protezione (art. 336*c* cpv. 2 CO). Se il termine in tal modo prorogato non coincide con il termine ordinario convenuto per la cessazione del rapporto di lavoro (come la fine di un mese o di una settimana lavorativa), quest'ultimo continua sino al termine di disdetta immediatamente successivo (art. 336*c* cpv. 3 CO).

La protezione dalla disdetta non si applica ai casi seguenti:

- la risoluzione immediata del rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 segg. CO);
- la disdetta del contratto di lavoro per accordo tra le parti (contratto di annullamento). Il contratto di annullamento resta valido anche se al momento della sua conclusione la lavoratrice non era informata sull'obbligo del datore di lavoro di versare il salario;
- il contratto di durata limitata (ad esempio il contratto di tirocinio): salvo accordo contrario, questo contratto termina scaduto il periodo convenuto (art. 344*a* cpv. 2 CO).

2.2.3.4 Disdetta da parte della lavoratrice

Durante la gravidanza, il parto o il periodo di allattamento la lavoratrice può disdire il rapporto di lavoro in ogni momento, a condizione di rispettare i termini di disdetta legali o convenuti nel contratto. Con l'accordo del datore di lavoro, il rapporto di lavoro può essere disdetto anche prima del termine.

2.2.4 Soluzioni di congedo di maternità retribuito previste dai contratti collettivi di lavoro

Secondo i dati dell'UST nel 1999 nel settore privato si contavano 621 contratti collettivi di lavoro (CCL); la quota di lavoratori sottoposti a un CCL era di circa il 44 per cento. I CCL non sono disciplinati in maniera uniforme e le pertinenti disposizioni in materia di maternità variano di caso in caso, sia per quel che concerne la quota di salario versata durante il congedo di maternità sia per quel che concerne la durata del diritto al salario; quest'ultima spesso è fatta dipendere dalla durata del rapporto di lavoro. Attualmente non si dispone di studi di ampie dimensioni su questo tema e non è pertanto possibile pronunciarsi dettagliatamente sulle prestazioni oggi concesse. Esiste tuttavia uno studio parziale del 1994⁸ basato sull'analisi di 68 grandi CCL applicati ciascuno a 2 000 o più lavoratori per un totale di 1,24 milioni di lavoratori (di cui 405 200 donne), ovvero l'88,7 per cento degli 1,402 milioni di lavoratori occupati in base a un CCL in Svizzera. Lo studio presenta il seguente quadro:

- per il 53,7 per cento delle donne considerate il diritto al salario durante la gravidanza e la maternità è garantito e non è computato con il versamento del salario in caso di malattia o infortunio;
- per il 41,3 per cento delle donne considerate le disposizioni sul versamento del salario in caso di malattia o infortunio sono applicate pure alla gravidanza e alla maternità;
- per il 5,1 per cento delle donne considerate il diritto al versamento del salario in caso di gravidanza e maternità non è disciplinato dal CCL e sono pertanto applicabili le relative disposizioni del CO.

Nella maggior parte dei CCL la durata del congedo di maternità dipende dagli anni di servizio, spesso però già nel primo anno di servizio è considerevolmente superiore a quella prevista dal CO.

Si registrano tuttavia grandi differenze tra i singoli CCL, ad esempio per quel che concerne la durata del congedo di maternità, che varia da tre a 16 settimane nel primo anno di servizio e da 6 a 16 nel secondo anno. Si nota inoltre che, ad eccezione dei settori in cui lo Stato ha modo di influire sulle condizioni di lavoro, di regola proprio i CCL applicabili ai settori con una quota particolarmente alta di manodopera femminile prevedono le disposizioni di congedo di maternità meno favorevoli. Di regola è prevista un'assenza massima della lavoratrice dal posto di lavoro per causa di maternità di quattro mesi.

⁸ Studio BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien) Berna 1999.

Concludendo si può affermare che l'effetto principale dei CCL è una migliore protezione delle lavoratrici durante i primi anni di servizio. Nella maggior parte dei casi il salario è versato in misura dell'80 per cento.

2.2.5 Disposizioni applicabili nelle amministrazioni federali e cantonali

Nell'amministrazione federale il congedo di maternità è di quattro mesi. Il congedo è però concesso per intero soltanto se il rapporto di lavoro è durato almeno sei mesi (termine di carenza).

Anche molti Cantoni concedono il congedo di maternità di quattro mesi o 16 settimane alle loro dipendenti. Anche i Cantoni di regola applicano un termine di carenza e la maggior parte di essi accorda il congedo intero soltanto se il rapporto di lavoro continua dopo il congedo.

2.2.6 Prestazioni di maternità conformemente alle regolamentazioni in materia di assegni familiari

Undici Cantoni prevedono nell'ambito delle loro legislazioni sugli assegni familiari il versamento di assegni per la nascita alle persone con attività dipendente e, in parte, pure a quelle con attività lucrativa indipendente.

Lucerna	800 franchi	
Uri	1 000 franchi	
Svitto	800 franchi	
Friburgo	1 500 franchi	(anche in caso di adozione)
Soletta	600 franchi	
Vaud	1 500 franchi	(anche in caso di adozione; in caso di nascite multiple l'importo è raddoppiato)
Vallese	1 500 franchi	(anche in caso di adozione; in caso di nascite multiple l'importo è aumentato del 50 %)
Neuchâtel	1 000 franchi	
Ginevra	1 000 franchi	(anche in caso di adozione)
Giura	782 franchi	(anche in caso di adozione)

Poiché questi assegni dipendono dal diritto di ricevere gli altri assegni familiari e dall'esercizio di un'attività lucrativa, nella maggior parte dei casi sono versati al padre e non alla madre; questa tendenza si constata anche nei casi in cui ambedue i genitori esercitano un'attività lucrativa.

2.2.7

Assicurazioni maternità cantonali

Dopo il rifiuto dell'assicurazione maternità nella votazione popolare del 1999 sono stati avviati diversi progetti di assicurazione maternità a livello cantonale, ad esempio nei Cantoni di Basilea-Città, Friburgo, Vaud, Vallese e Giura. A tutt'oggi però il Cantone di Ginevra è l'unico ad avere introdotto quest'assicurazione.

L'assicurazione maternità per il Cantone di Ginevra è stata introdotta con legge del 14 dicembre 2000. Le casse di compensazione AVS sono incaricate dell'esecuzione dell'assicurazione. La soluzione adottata è quella di un'assicurazione obbligatoria di indennità per perdita di guadagno finanziata dai datori di lavoro, dai lavoratori (inclusi i lavoratori non sottoposti all'AVS) e dalle persone con attività lucrativa indipendente. Sono escluse dall'assicurazione le persone senza attività lucrativa.

Le prestazioni dell'assicurazione maternità sono versate alle puerpere e ai genitori adottivi assicurati presso l'AVS che hanno esercitato un'attività lucrativa nel Cantone di Ginevra per almeno tre mesi prima del parto rispettivamente prima dell'adozione del bambino, a condizione che gli interessati interrompano di fatto la loro attività lucrativa durante il congedo di maternità o di adozione. Il versamento delle prestazioni non è invece subordinato alla ripresa dell'attività lavorativa dopo il congedo.

I contributi di maternità sono versati, esclusivamente alla madre, durante 16 settimane (112 giorni) dopo il parto. I contributi di adozione sono versati, pure durante 16 settimane (112 giorni), a partire dal giorno in cui il bambino è accolto in vista di un'adozione o dal giorno in cui inizia il congedo preso dai genitori per accogliere il bambino. I genitori adottivi possono decidere liberamente a quale dei genitori è versato il contributo.

I contributi corrispondono all'80 per cento del reddito determinante per il calcolo dei contributi all'AVS, almeno 43 franchi al giorno. Il reddito determinante non deve superare 106 800 franchi l'anno (si tratta del reddito massimo assicurato nell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni).

2.2.8

Contributi per genitori in condizioni finanziarie modeste

Già oggi undici Cantoni (ZH, LU, GL, ZG, FR, SH, SG, GR, VD, TI e NE) concedono prestazioni supplementari in caso di bisogno alla madre e in parte anche al padre, calcolate in base al sistema delle prestazioni complementari (PC): queste prestazioni, che coprono la differenza tra il reddito effettivo e l'importo limite previsto per il calcolo delle PC, sono versate durante 6 a 24 mesi a seconda dei Cantoni (nel Cantone del Ticino fino a tre anni).

2.3 Indennità di perdita di guadagno in caso di servizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile

2.3.1 Breve restrospeztiva

Dalla sua entrata in vigore il 1° gennaio 1953, la legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno in caso di servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile (legge sulle indennità di perdita di guadagno, LIPG; RS 834.1) è stata sottoposta a ben sei revisioni (nel 1960, 1964, 1969, 1976, 1988 e 1999/2000) la cui preoccupazione costante è stata quella di garantire un miglioramento delle prestazioni.

2.3.2 Campo d'applicazione

Hanno diritto a un'indennità di perdita di guadagno le persone – dipendenti, indipendenti o senza attività lucrativa – che prestano servizio nell'esercito svizzero e nel servizio della Croce Rossa svizzera, che prestano servizio civile o servizio di protezione civile o che partecipano ai corsi federali e cantonali per monitori di «Gioventù e Sport» e ai corsi per monitori di giovani tiratori (art. 1 LIPG). Per avere diritto alle prestazioni non è necessario essere assicurato o versare contributi. La LIPG non si applica in caso di perdita di guadagno dovuta al servizio prestato in un esercito straniero né ai militari di professione. Le perdite di guadagno dovute ai periodi di servizio non rientrano infatti nei casi previsti dagli strumenti internazionali della sicurezza sociale. Le osservazioni al numero 5 del presente messaggio non si applicano pertanto a questo genere di prestazioni; lo stesso vale per l'accordo sulla libera circolazione delle persone concluso con l'Unione Europea.

2.3.3 Prestazioni

Con la 6^a revisione delle IPG, la cui prima parte è entrata in vigore il 1° luglio 1999 e la seconda parte il 1° gennaio 2000⁹, le prestazioni cui hanno diritto le persone che prestano servizio sono disciplinate come segue.

Prestazioni in base alla LIPG (art. 4-8 LIPG):

- indennità di base;
- assegni per i figli: sono versati per i figli di età inferiore ai 18 anni, rispettivamente 25 anni trattandosi di figli la cui formazione non è conclusa;
- assegni per l'azienda: sono versati trattandosi di persone che dirigono un'azienda in qualità di proprietario o di socio di una società di persone;
- assegni di custodia: sono versati per coprire le spese supplementari di custodia necessarie a causa dell'assenza per servizio per accudire ai figli di età inferiore a 16 anni che convivono con la persona prestante servizio.

⁹ Introduzione degli assegni per spese di custodia e soppressione degli assegni per assistenza.

L'indennità di base è così fissata (art. 9–16a LIPG):

- alle reclute è versata un'indennità forfetaria che corrisponde al 20 per cento dell'indennità totale massima, attualmente 43 franchi per giorno di servizio con soldo. L'ammontare degli assegni per figli versati alle reclute è calcolato invece in base alle regole applicabili per il servizio militare «normale» (corso di ripetizione). Le indennità versate alle persone prestanti servizio civile sono calcolate in base alle medesime regole;
- le persone che prestano servizio militare «normale» (corsi di ripetizione), servizio di protezione civile o servizio civile (per quest'ultima categoria, soltanto durante i giorni di servizio che superano la durata della scuola reclute) ricevono un'indennità pari al 65 per cento del reddito medio conseguito prima del servizio, ma almeno 43 franchi al giorno (ovvero, come detto sopra, il 20 per cento dell'indennità totale massima);
- anche le persone che prestano un servizio di avanzamento (ad esempio scuola sottoufficiali e pagamento del grado) ricevono un'indennità pari al 65 per cento del reddito medio conseguito prima del servizio; l'indennità minima corrisponde tuttavia a 97 franchi (ossia il 45 per cento dell'indennità totale massima).

L'indennità di base è, se del caso, completata da un assegno per figli di 43 franchi al giorno per il primo figlio e di 22 franchi al giorno per ogni ulteriore figlio (questi importi corrispondono al 20, rispettivamente al 10 per cento dell'indennità totale massima).

L'indennità totale, composta dall'indennità di base e dagli assegni per figli, non può superare i 215 franchi per giorno di servizio nel caso di persone con attività lucrativa, rispettivamente i 108 franchi nel caso di persone senza attività lucrativa.

Gli assegni per l'azienda e gli assegni di custodia sono versati in ogni caso, anche quando l'indennità totale ha già raggiunto il limite massimo. Lo scopo di questi due assegni è infatti in primo luogo quello di coprire le spese supplementari causate dal servizio e non la perdita di guadagno: l'assegno per l'azienda copre almeno una parte delle spese supplementari causate dall'assenza del direttore dell'azienda, mentre l'assegno di custodia copre le spese necessarie per garantire che i compiti di custodia della persona che presta servizio siano effettuati anche durante la sua assenza. L'assegno di custodia corrisponde alle spese effettivamente sostenute, al massimo tuttavia in media 59 franchi al giorno per l'intera durata del servizio.

L'importo delle indennità è periodicamente adeguato all'evoluzione dei salari (art. 16a LIPG) a condizione che siano trascorsi almeno due anni dall'ultimo adeguamento e che il livello salariale determinante per l'ultimo adeguamento abbia nel frattempo subito una modifica di almeno il 12 per cento. L'ultimo adeguamento in ordine di tempo è stato effettuato con l'entrata in vigore della 6ª revisione delle IPG, ovvero il 1º luglio 1999.

2.3.4 Organizzazione e contenzioso

L'applicazione della LIPG incombe alle casse di compensazione dell'AVS cantonali, professionali o interprofessionali, cui spetta prelevare i contributi, stabilire l'ammontare delle indennità, versare le stesse e provvedere al disbrigo dei relativi compiti. A tale scopo le casse di compensazione collaborano con i datori di lavoro, con i quadri delle unità militari e con i contabili delle unità di protezione civile.

Il contenzioso spetta alle autorità competenti in materia di AVS.

2.3.5 Rapporto con la legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS) e con la legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA)

La legislazione sull'AVS è diritto supplementare alla normativa sulle indennità di perdita di guadagno (cfr. al riguardo ad esempio gli artt. 21, 23–25 e 29 LIPG). La legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (FF 2000 4379; LPGA) si applicherà praticamente senza eccezioni alle IPG, salvo i casi in cui si dovrà tenere conto della particolarità del sistema delle IPG che copre un rischio (il servizio militare) che non fa parte dei rischi coperti dai rami classici delle assicurazioni sociali.

2.3.6 Finanziamento

Le prestazioni della LIPG sono finanziate tramite un supplemento sui contributi all'AVS/AI, versato da tutte le persone sottoposte alla legislazione sull'AVS, ovvero, in linea di massima, dalle persone fisiche che esercitano un'attività lucrativa (dipendente o indipendente) in Svizzera o che hanno domicilio in Svizzera (art. 3 LAVS) e dai datori di lavoro che hanno uno stabilimento d'impresa in Svizzera (ad esempio sede, filiale, ecc.; cfr. art. 12 LAVS). Il potere pubblico non partecipa al finanziamento delle IPG se non indirettamente tramite gli interessi del fondo di compensazione istituito dall'articolo 28 LIPG.

Come nel settore dell'AVS/AI, le spese sostenute dalle casse di compensazione per la messa in atto della LIPG sono coperte dai contributi speciali alle spese amministrative prelevati, accanto ai contributi assicurativi, presso i datori di lavoro, gli indipendenti e le persone senza attività lucrativa affiliati alle casse di compensazione (art. 22 LIPG, art. 27 OIPG e art. 69 LAVS). Per coprire le spese di amministrazione delle casse possono inoltre essere concessi contributi dal Fondo di compensazione dell'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno. L'ammontare di questi sussidi è stabilito dal Dipartimento federale dell'interno (DFI) in funzione della struttura (ad es. numero e tipo di affiliati) e dei compiti (ad es. esecuzione di compiti speciali previsti dal diritto federale) delle singole casse.

2.3.7 Revisioni di legge che influiscono sul sistema delle IPG

Nell'ambito della 4^a revisione dell'AI è previsto il trasferimento di 1,5 miliardi di franchi dal fondo IPG all'AI. Anche la riduzione degli effettivi dell'esercito, della durata della scuola reclute e del limite superiore di età per il servizio militare prevista dal progetto «Esercito XXI» si ripercuoterà sul sistema delle IPG: una diversa ripartizione dei costi delle prestazioni tra le singole forme di indennità permetterà infatti di ottenere alcune economie.

2.4 Un congedo di maternità retribuito per tutte le donne che esercitano un'attività lucrativa

2.4.1 Nuove prestazioni in favore delle madri

Secondo il presente progetto tutte le donne che esercitano un'attività lucrativa beneficeranno di un congedo di maternità retribuito di almeno 14 settimane, a contare dal parto, durante il quale avranno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 per cento del reddito determinante da esse conseguito con l'attività lucrativa.

2.4.2 Una misura attesa da anni

L'introduzione del congedo di maternità retribuito realizzerà un vecchio mandato costituzionale e rappresenta così un passo ulteriore verso la parità di trattamento delle donne nella vita professionale e quindi verso l'obiettivo della compatibilità di famiglia e carriera. Il congedo di maternità retribuito dovrebbe contribuire a diminuire il numero di donne che abbandonano o interrompono per lungo tempo l'attività professionale in seguito alla nascita di un figlio e facilitare il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro, migliorando così in maniera generale le loro prospettive di sviluppo professionale. L'introduzione del congedo di maternità tiene conto inoltre di un'evoluzione reale nel mercato del lavoro, caratterizzato da un continuo aumento della quota di manodopera femminile. La maggiore presenza di donne attive professionalmente risponde infine anche alle esigenze dell'economia, che necessita di personale sempre più qualificato e più mobile.

Proprio per le donne giovani si diminuirebbe così un potenziale fattore di discriminazione esistente da tempo: con il proposto finanziamento tramite il sistema delle IPG l'assunzione di una donna giovane non costituisce infatti praticamente più alcun rischio finanziario per il datore di lavoro.

Oltre alle ripercussioni positive che il progetto avrà in materia di politica delle famiglie e di politica sociale, il congedo di maternità retribuito contribuisce anche a realizzare l'obiettivo della parità tra uomo e donna: non va infatti dimenticato che

sebbene dall'entrata in vigore del sistema delle IPG nel 1953 anche le donne versino contributi all'IPG in base al loro reddito, esse sinora hanno avuto diritto soltanto in misura minima alle relative prestazioni¹⁰.

2.4.3 Aumento delle prestazioni per le persone che prestano servizio

Nell'ottica di un approccio uniforme e di parità dei sessi, parallelamente all'introduzione del congedo di maternità retribuito intendiamo aumentare l'indennità di base versata alle persone che prestano servizio (servizio militare, civile o di protezione civile). Rispetto ad oggi, l'indennità di base sarà portata dal 65 per cento del reddito determinante all'80 per cento. In tal modo l'indennità di base verrebbe armonizzata con quella prevista dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20) e dalla legge sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS831.20) conformemente alla 4^a revisione dell'AI (01.015 n). Sono escluse tuttavia le reclute e le persone che prestano servizio civile, relativamente al periodo di servizio che corrisponde alla durata della scuola reclute.

2.4.4 Finanziamento tramite le IPG

Il finanziamento è essenzialmente paritetico e si effettua tramite i contributi prelevati sul reddito nell'ambito dell'attuale sistema delle IPG. Oggi i contributi corrispondono al 3 per mille del reddito. In futuro occorre attendersi un leggero e graduale aumento di complessivamente 2 per mille. La tabella sottostante riassume le conseguenze finanziarie che ne derivano.

I dati mostrano che il fabbisogno finanziario supplementare è ragionevole in rapporto all'obiettivo raggiunto sul piano della politica sociale e che l'aumento dei contributi è sopportabile per l'economia. Gli aumenti devono inoltre essere posti in relazione con le uscite annuali totali di tutte le assicurazioni sociali, pari a più di 100 miliardi di franchi (cfr. anche il n. 4).

¹⁰ Nel 2001, 311 933 uomini hanno usufruito di prestazioni di IPG pari a 616 141 275 franchi, mentre 4850 donne hanno ricevuto complessivamente 4 894 306 franchi. Per quel che concerne le donne si presenta il quadro seguente: 815 membri dell'esercito/servizio normale; 133 membri dell'esercito/servizio di avanzamento; 1195 membri del servizio di protezione civile; 2697 monitorici «Gioventù e Sport»; 10 partecipanti ai corsi per capi di giovani tiratori.

Conseguenze finanziarie per le IPG e per l'indennità di maternità

	Costi supplementari (in mio di fr.) ¹¹
<i>Misure adottate nel sistema delle IPG</i>	
Indennità di base per il servizio normale: 80 % del reddito determinante	69
Indennità di base per il servizio di avanzamento: 80 % del reddito determinante	14
Riduzione degli assegni per figli da 43/22 fr. a 18 fr.	-21
Totale dei costi supplementari a carico delle IPG	62
<i>Misure in favore dell'indennità di maternità</i>	
Indennità di base: 80 % del reddito determinante; al massimo 172 fr., escl. gli assegni per figli	483
Totale dei costi supplementari per l'indennità di maternità	483
Totale	545

2.4.5 Vantaggi del modello proposto

I vantaggi particolari inerenti al congedo di maternità retribuito proposto sono di varia natura. Il finanziamento paritetico, suddiviso cioè tra datore di lavoro e lavoratore, garantisce che l'onere finanziario sia distribuito in maniera solidale. Una soluzione in sede di CO andrebbe invece a carico esclusivamente dei datori di lavoro.

La soluzione proposta permette inoltre di distribuire più equamente il carico finanziario sui diversi rami dell'economia. Rispetto alla situazione attuale, i settori professionali con un'alta quota di donne che già conoscono un'assicurazione maternità registreranno addirittura una riduzione dell'onere finanziario.

Considerate le forti riserve di cui dispone il Fondo di compensazione dell'ordinamento delle IPG, in un primo tempo il congedo di maternità può essere finanziato senza un aumento dei contributi sul reddito. L'aumento del 2 per mille previsto in seguito per coprire il fabbisogno appare tutto sommato modesto. Anche per i settori e per i datori di lavoro che ancora non conoscono un congedo di maternità retribuito, l'onere finanziario leggermente più alto risulterebbe soltanto con l'aumento dei contributi IPG (cfr. i n. 4.1 e 4.2).

La soluzione di finanziamento tramite il sistema delle IPG permette di evitare l'istituzione di un'assicurazione sociale nuova e l'adozione di una relativa legge: è sufficiente infatti una revisione della vigente LIPG. In tal modo inoltre si può far ricorso a un sistema amministrativo semplice, sperimentato e già in funzione, semplicemente ampliandone il campo d'applicazione.

¹¹ Questi costi includono i contributi alle assicurazioni sociali percepiti sulle IPG conformemente all'articolo 19a LIPG.

Come sinora, le parti sociali possono convenire prestazioni supplementari. Va da sé che il presente progetto per un congedo di maternità retribuito per le donne esercitanti un'attività lucrativa non sottintende un obbligo di limitare al minimo legale quelle soluzioni che già oggi hanno una portata più estesa.

Infine occorre ricordare che la migliore compatibilità di famiglia e carriera contribuirà a ridurre, rispetto alla situazione attuale, il rischio di impoverimento a causa dell'onere supplementare per i figli. In quest'ottica il ruolo positivo del congedo di maternità pagato va visto anche in relazione con altri progetti pendenti in Parlamento in materia di politica delle famiglie¹².

2.4.6 Consequenze della votazione popolare del 1999

Considerato l'ennesimo rifiuto di un progetto per un'assicurazione maternità espresso nella votazione popolare del 13 giugno 1999, gli autori del presente progetto hanno concentrato i propri sforzi sull'elaborazione di una soluzione sostenibile dal punto di vista politico, in grado cioè di raccogliere il consenso di una maggioranza. Le discussioni in sede di commissione preliminare hanno mostrato con molta chiarezza che anche la presente soluzione di compromesso sarebbe seriamente messa in forse a livello politico se nel corso dell'esame in Parlamento si tentasse di includervi prestazioni ulteriori.

Per questo motivo la revisione della LIPG proposta nel presente rapporto segue strettamente il testo dell'iniziativa parlamentare Triponez e rinuncia anche, contrariamente al progetto del 1999, a prevedere una prestazione di base per le madri che non esercitano un'attività lucrativa e per le adozioni. Come noto, nei dibattiti precedenti la votazione popolare avevano destato forti polemiche soprattutto le prestazioni in favore delle madri senza attività lucrativa, al punto che queste prestazioni sono considerate uno dei motivi per cui l'assicurazione maternità fu all'epoca respinta.

In quest'ottica abbiamo rinunciato anche a seguire la mozione Engelberger (01.3522) del 3 ottobre 2001 che chiede di aumentare l'indennità di base delle recluda dal 20 al 25 per cento dell'indennità massima totale¹³.

Il progetto si limita pertanto allo stretto necessario. Anche in caso di una sua accettazione, la protezione della maternità accordata in Svizzera continuerà a presentare notevoli lacune rispetto agli ordinamenti più generosi vigenti nella maggior parte dei Paesi europei.

¹² Cfr. 91.411 n Iv.pa. Assegni familiari (Fankhauser); 00.403 n Iv.pa. Finanziamento iniziale per l'istituzione di centri di accoglienza per l'infanzia complementari alle famiglie (Fehr Jacqueline) (Fehr Jacqueline); 00.436 n Iv.pa Prestazioni complementari per le famiglie. Modello ticinese (Fehr Jaqueline); 00.437 n Iv.pa Prestazioni complementari per le famiglie. Modello ticinese (Meier-Schatz).

¹³ Il Consiglio nazionale ha trasmesso la mozione il 6 giugno 2002 nella forma del postulato, seguendo la proposta del Consiglio federale.

2.4.7

La posizione della minoranza: non entrata in materia¹⁴

Una minoranza della commissione si è opposta al principio stesso che anima il presente progetto. A sostegno della sua posizione la minoranza innanzitutto ricorda il verdetto popolare negativo del 13 giugno 1999, inoltre sottolinea che, di fronte alle sfide con cui sono confrontate le assicurazioni sociali già esistenti, occorre definire chiare priorità in materia di politica finanziaria, a maggior ragione in vista dell'ulteriore deficit nelle finanze federali previsto per gli anni a venire secondo i dati dei piani finanziari. La minoranza ritiene prioritaria l'attuazione del freno all'indebitamento e conclude che non si dispone attualmente di un margine di manovra sufficiente per l'introduzione di una nuova assicurazione sociale. La minoranza ritiene infine che la scelta di avere figli o no sia da considerarsi una decisione puramente personale e che spetti pertanto esclusivamente al singolo cittadino assumersi le relative conseguenze.

3

Commento alle singole disposizioni

3.1

Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG)

Titolo

Una modifica del titolo dell'atto appare opportuna considerato che secondo il progetto la legge disciplinerà anche l'indennità di perdita di guadagno in caso di maternità. La modifica proposta permette di mantenere il titolo abbreviato e l'abbreviazione attuali: «legge sulle indennità di perdita di guadagno» e «LIPG».

Ingresso

La competenza della Confederazione di istituire un'assicurazione maternità si fonda sul relativo mandato costituzionale (art. 116 cpv. 3 e 4 Cost.). Nell'ingresso occorre ora rimandare anche a questo articolo poiché gli articoli citati attualmente (art. 59 cpv. 4 e 61 cpv. 4 Cost., corrispondenti agli art. 34^{ter} cpv. 1 lett. d e 22^{bis} cpv. 6 vCost.) costituiscono soltanto la base per l'indennità di perdita di guadagno per le persone prestanti servizio. Infine è necessario anche un rimando agli articoli 122 e 123 Cost.

Titolo prima dell'art. 1

Dato che diverge in vari punti dalle disposizioni applicabili all'indennità di perdita di guadagno versata in caso di servizio, l'indennità di maternità è disciplinata in una nuova parte IIIa del primo capitolo. Per chiarezza, nel titolo della parte I si precisa che questa parte disciplina l'indennità di perdita di guadagno per le persone prestanti servizio.

¹⁴ Le proposte delle minoranze che concernono modifiche dell'atto legislativo sono commentate sotto i relativi articoli al n. 3.

Art. 2 e 3 Compensazione e prescrizione

Le disposizioni sulla compensazione e sulla prescrizione si applicano indistintamente all'indennità in caso di servizio e a quella di maternità e devono pertanto figurare al titolo IV (disposizioni varie): si propone quindi di abrogare gli articoli 2 e 3 e di spostare le relative disposizioni all'articolo 20.

Art. 9 Indennità di base durante la scuola reclute

A causa della nuova struttura degli articoli 10, 11 e 16 è necessario modificare il titolo di questo articolo.

Art. 10 cpv. 1 e 2 Indennità di base durante gli altri servizi

L'indennità di base in caso di servizio (ma non durante la scuola reclute, cfr. art. 9) è fissata all'80 per cento del reddito medio conseguito prima del servizio. Per il calcolo dell'indennità cade pertanto la distinzione attuale tra servizi ordinari e servizi di avanzamento. Gli importi minimi per questi due servizi continueranno tuttavia a differire e sono ora disciplinati all'articolo 16.

Il capoverso 2 riprende, con alcuni adeguamenti redazionali, l'ultima frase del vigente articolo 16 capoverso 2 che stabilisce l'ammontare dell'indennità di base per le persone che non esercitano un'attività lucrativa.

Art. 11 cpv. 1 e 2 Calcolo delle indennità

Il vigente articolo 11 disciplina l'importo dell'indennità di base durante i servizi ordinari e le modalità di calcolo dell'indennità di base in generale. Con l'introduzione di un'indennità di base unica per il servizio ordinario e per quello di avanzamento, fissata nell'articolo 10, l'articolo 11 si limiterà a disciplinare le modalità di calcolo delle indennità di base.

Art. 13 Assegno per i figli

Con la 6ª revisione del sistema delle IPG (entrata in vigore il 1º gennaio 1999) gli assegni per i figli ammontano per il primo figlio al 20 per cento dell'indennità totale massima e, per ogni altro figlio, al 10 per cento (ovvero 43 fr. rispettivamente 22 fr. al giorno). Se si mantenessero invariate le aliquote degli assegni per figli nonostante l'aumento dell'indennità di base all'80 per cento proposto dal presente progetto, la maggior parte delle persone prestanti servizio con figli otterrebbe un'indennità totale del 100 per cento. Per evitare una compensazione di questa portata, che aumenterebbe inoltre di 21 milioni di franchi il costo della riforma, l'importo degli assegni per i figli è ridotto all'8 per cento dell'indennità totale massima, ovvero a 18 franchi al giorno per figlio, indistintamente per il primo figlio e i figli seguenti. In assenza di ulteriori correttivi, le due misure (aumento dell'indennità di base e riduzione degli assegni per i figli) causerebbero tuttavia una diminuzione delle prestazioni nel caso di persone prestanti servizio con un figlio e un reddito annuo inferiore a 60 120 franchi e nel caso di persone con più figli ma con diritto soltanto all'indennità minima (ad esempio studenti): a questo inconveniente si ovvia scaglionando l'indennità minima in funzione del numero di figli a carico (cfr. commento all'art. 16 cpv. 1 e 2).

Art. 16 Importo minimo e massimo

L'indennità totale massima è lasciata agli attuali 215 franchi al giorno (cfr. art. 16a). Per le persone senza figli l'indennità minima durante i servizi di avanzamento ammonta pertanto, come già oggi, a 97 franchi al giorno (ovvero al 45 % dell'indennità totale massima); l'indennità di base massima ammonta a 172 franchi al giorno. Come indicato sopra al commento dell'articolo 13, per alcune classi di reddito la riduzione degli assegni per i figli causerebbe svantaggi, nonostante l'aumento dell'indennità di base, cui si propone di ovviare scaglionando l'indennità minima in funzione del numero di figli a carico della persona prestante servizio. Questa misura diminuisce i risparmi possibili nell'ambito degli assegni per i figli di circa 0,7 milioni di franchi.

Per chiarezza si prevede di indicare esplicitamente nella legge la limitazione dell'indennità di base. Attualmente essa risulta dalle tabelle prescritte per gli organi incaricati dell'esecuzione (cfr. vigente art. 11 cpv. 2 LIPG).

In virtù del vigente articolo 16 capoverso 2 LIPG l'indennità totale è ridotta nella misura in cui supera il reddito medio determinante dell'avente diritto, tuttavia al massimo fino a concorrenza di un'aliquota minima dell'indennità totale massima (attualmente il 50 %). Questo ordinamento è mantenuto e trasferito nel capoverso 4 con riferimento ai nuovi importi minimi definiti ai capoversi 1 e 2.

Il capoverso 5 corrisponde al vigente articolo 16 capoverso 3 LIPG e ha subito unicamente adeguamenti redazionali.

Art. 16a cpv. 1 Indennità totale massima

La modifica dell'articolo 16 capoverso 1 è di natura puramente redazionale.

Titolo prima dell'articolo 16b (nuovo)

Per la natura stessa della prestazione, in vari punti centrali l'attribuzione dell'indennità di maternità diverge da quella dell'indennità in caso di servizio: è quindi opportuno raccogliere le relative disposizioni in un nuovo capitolo.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 16b (nuovo) Aventi diritto all'indennità

L'assicurazione per la maternità è limitata alle donne che al momento del parto esercitano un'attività lucrativa, che nei nove mesi precedenti il parto sono state assicurate obbligatoriamente all'AVS (l'assicurazione facoltativa non entra pertanto in considerazione) e che durante questo periodo hanno esercitato un'attività lucrativa per almeno tre mesi.

Conformemente all'articolo 1 della legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (RS 831.10; LAVS) sono assicurate le persone fisiche che esercitano un'attività lucrativa nella Svizzera o che sono domiciliate in Svizzera, sempreché

non siano escluse dall'assicurazione in virtù di privilegi o immunità secondo il diritto internazionale o in virtù di accordi bilaterali che le sottopongono all'assicurazione del loro Stato di origine. A talune condizioni sono sottoposti all'assicurazione obbligatoria i lavoratori domiciliati all'estero ma retribuiti da un datore di lavoro svizzero (art. 1 cpv. 1 lett. c e 3 lett. a LAVS nonché le pertinenti disposizioni degli accordi internazionali).

Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale delle assicurazioni (TFA) è considerata attività lucrativa ogni attività personale volta al conseguimento di un reddito e a migliorare il potenziale economico. Non è pertanto determinante il versamento di contributi in qualità di salariato o di indipendente.

In virtù degli accordi bilaterali con l'UE, nel calcolo del periodo di assicurazione minimo sono computati anche gli eventuali periodi di assicurazione all'estero, ad esempio nel caso dell'assicurazione contro la disoccupazione. Le relative pratiche complicano leggermente la procedura, tuttavia i casi in cui il periodo di assicurazione minimo è rispettato soltanto computando i periodi di assicurazione all'estero saranno probabilmente poco frequenti.

Nei casi in cui un parto prematuro impedisce alla lavoratrice di rispettare il periodo di assicurazione obbligatorio di nove mesi, il termine di carenza è ridotto di conseguenza: in tal modo si evita che queste lavoratrici siano escluse dal diritto all'indennità. Questi casi saranno comunque rari, a maggior ragione considerato che, come menzionato sopra, in virtù dell'accordo sulla libera circolazione delle persone e in virtù della versione riveduta dell'accordo AELS, nel termine di carenza sono computati anche i periodi di assicurazione nel territorio dell'UE e dell'AELS.

In definitiva, tutte le donne esercitanti un'attività lucrativa in Svizzera sono in grado di soddisfare le condizioni per il diritto all'indennità di maternità se esercitano in Svizzera un'attività lucrativa dipendente o indipendente in virtù della quale sono sottoposte all'AVS, anche se non hanno il domicilio in Svizzera (quindi ad es. anche le frontaliere). Le donne che esercitano un'attività lucrativa che non fonda l'obbligo di pagare i contributi all'AVS (ad es. donne con meno di 18 anni o che lavorano gratuitamente nell'azienda del coniuge; cfr. art. 3 LAVS) sono invece assicurate in virtù del domicilio.

Le lavoratrici hanno diritto all'indennità di maternità soltanto se al momento del parto dispongono di un contratto di lavoro di diritto pubblico o privato o di un contratto di tirocinio validi. Non è invece richiesto che il lavoro sia ripreso dopo il congedo di maternità, per cui la madre può dare la disdetta per un termine successivo al congedo senza perdere il suo diritto a un'indennità di maternità.

Per quel che concerne le donne che esercitano un'attività lucrativa indipendente, è necessario che siano riconosciute come tali da parte dell'AVS al momento del parto. Anche qui non è richiesto che l'attività lucrativa sia continuata dopo il congedo di maternità.

Vi sono casi in cui una donna non esercita un'attività lucrativa al momento del parto ma in cui nondimeno nell'ottica del presente progetto appare ingiusto che essa sia esclusa dal diritto a un'indennità di maternità. Al Consiglio federale è quindi data la competenza di definire, per via di ordinanza, eccezioni a questo principio per i casi in cui al momento del parto la madre non esercita attività lucrativa a causa di disoccupazione o se l'interruzione dell'attività è dovuta a motivi di salute, a condizione che l'interessata sia al beneficio di un reddito sostitutivo: se la donna percepisce

l'indennità di disoccupazione ha pertanto sempre diritto all'indennità di maternità; nel caso di indennità giornaliera dell'assicurazione per l'invalidità, dell'assicurazione militare o dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, il diritto all'indennità di maternità è dato soltanto se le indennità giornaliere sono state calcolate sulla base di un reddito precedente. Discorso analogo vale per le indennità giornaliere di un'assicurazione malattie sociale o privata o di un'assicurazione contro gli infortuni privata.

Minoranza (Stahl, Bortoluzzi, Hassler, Meyer Thérèse)

Art. 16b cpv. 1 (nuovo)

La minoranza I auspica che tutte le donne che esercitano un'attività lucrativa possano usufruire del congedo di maternità retribuito, anche quelle che lavorano nell'azienda del coniuge senza ricevere un salario in contanti, come spesso accade nelle aziende artigianali e soprattutto nell'agricoltura. Queste donne dovrebbero provare in maniera credibile la loro collaborazione nell'impresa. Anche in questi casi l'elemento decisivo dovrà essere il momento del parto e non l'intenzione di continuare la collaborazione dopo il congedo di maternità. Le spese supplementari e l'onere amministrativo causate da questa proposta sono peraltro modesti.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Art. 16b cpv. 2^{bis} (nuovo)

Questa minoranza commissionale desidera estendere il diritto a un'indennità anche ai genitori adottivi. La proposta si ispira strettamente all'assicurazione maternità introdotta dal Cantone di Ginevra. Il diritto all'indennità in caso di adozione è limitata all'adozione di bambini di meno di otto anni. Sono esclusi inoltre i casi di adozione dei figli del coniuge. Per evitare abusi, il diritto all'indennità di adozione presuppone che l'interessato sia in possesso dell'autorizzazione necessaria per l'accoglimento dell'adottando.

Attualmente in Svizzera sono registrate circa 800 adozioni l'anno, di cui 350 riguardano i figli del coniuge dell'adottante. Si possono pertanto stimare a circa 500 i casi che annualmente darebbero diritto a un'indennità di adozione. Alle condizioni definite dalla proposta della minoranza, l'onere supplementare che ne deriva si aggirerà attorno a 3 milioni di franchi l'anno.

Art. 16c (nuovo) Inizio del diritto

L'articolo 16c esclude il congedo prima del parto: la misura si giustifica poiché lo scopo principale del congedo di maternità è la protezione della puerpera. Per contro non si tiene conto delle esigenze definite dall'articolo 10 numero 2 del Patto internazionale del 16 dicembre 1966 relativo ai diritti economici, sociali e culturali (RS 0.103.1).

Il congedo di maternità, oltre a permettere alla madre di riposarsi dopo la gravidanza e il parto, serve anche a dare alla madre il tempo di occuparsi da vicino del neonato durante i primi mesi. Se tuttavia dopo la nascita il neonato per motivi medici deve trascorrere un determinato periodo in ospedale, si riduce il periodo incluso nel con-

gedo di maternità durante il quale la madre potrà occuparsi a casa del figlio. In questi casi la madre potrà, su domanda, ottenere il versamento dell'indennità di maternità a partire dal momento in cui il figlio lascia l'ospedale. La durata del congedo di maternità non può tuttavia essere prolungata e resta in ogni caso limitata a 14 settimane (98 giorni) dall'inizio del diritto all'indennità. In caso di posticipazione del versamento dell'indennità di maternità ai sensi della LIPG, per la madre vi è il rischio di subire lacune di reddito a causa del divieto di lavorare previsto dalla legge sul lavoro durante le otto settimane successive al parto: durante questo periodo non è infatti sempre garantito il versamento del salario.

La legge non definisce il concetto di parto; la definizione sarà contenuta nell'ordinanza e corrisponderà nell'insieme alla definizione che figurava nella legge sull'assicurazione per la maternità. Secondo tale definizione vi è diritto all'indennità in ogni caso se il neonato è in grado di vivere, indipendentemente dalla durata della gravidanza. Se il bambino nasce morto vi è diritto all'indennità soltanto se la gravidanza è durata almeno 26 settimane (secondo lo stato attuale delle scienze mediche, un bambino nato tra la 23esima e la 25esima settimana di gravidanza è considerato in grado di vivere).

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 16d (nuovo) Estinzione del diritto

Il diritto all'indennità si estingue in ogni caso se la madre riprende l'attività lucrativa, anche se soltanto parzialmente. In tal modo si intende motivare le madri a usufruire appieno del loro diritto a un congedo retribuito.

Se la madre muore durante il parto o durante il congedo di maternità, il diritto all'indennità (rimanente) si estingue; non si trasmette né al padre né a un'altra persona cui fosse assegnato il bambino: con la morte della madre nasce infatti il diritto a una rendita per superstiti (rendita per orfani e/o vedovile) e non è pertanto giustificato mantenere il diritto all'indennità di maternità, che porterebbe a un sovraindennizzo.

Minoranza I (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} (nuovo).

Minoranza II (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Un congedo di maternità di 16 settimane corrisponde allo standard applicato nell'UE e nel Cantone di Ginevra. Anche le disposizioni speciali di protezione in caso di maternità secondo la legge sul lavoro (art. 35*a*) si applicano durante 16 settimane: ad esempio le puerpere non possono essere occupate durante le otto settime-

ne seguenti il parto e dall'ottava alla sedicesima settimana possono esserlo soltanto con il loro consenso.

Art. 16e (nuovo) Importo e calcolo delle indennità

Come l'indennità di perdita di guadagno in caso di servizio, anche l'indennità di maternità è versata sotto forma di indennità giornaliera per ogni giorno della settimana (inclusi sabato e domenica). Questa soluzione – che corrisponde a quella dell'assicurazione per l'invalidità (AI) e dell'assicurazione contro gli infortuni (AINF), scostandosi dalla soluzione adottata nell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) – facilita l'esecuzione poiché i programmi informatici utilizzati dalle casse di compensazione per il calcolo dell'indennità in caso di servizio possono essere applicati senza modifiche al calcolo dell'indennità di maternità (come d'altronde anche al calcolo dell'indennità giornaliera dell'AI, pure di loro competenza).

Diversamente dall'indennità in caso di servizio, l'indennità di maternità si compone soltanto dell'indennità di base e non comprende assegni per figli né assegni per spese di custodia o per l'azienda. Aggiungendo tali prestazioni all'indennità di maternità si causerebbero spese supplementari dell'ordine di oltre 160 milioni di franchi. L'indennità di base è calcolata in funzione del reddito conseguito dalla madre prima del parto; si applicano per analogia i principi validi per l'indennità in caso di servizio.

Questo significa che se la madre non esercita un'attività regolare o se il reddito da attività lucrativa subisce notevoli variazioni, la base del calcolo, come per l'indennità in caso di servizio, è il reddito medio conseguito nei tre mesi prima del congedo di maternità. Nel caso di madri che non versano ancora contributi all'AVS (ad es. poiché minori di 18 anni) ci si basa sul reddito che sarebbe determinante ai sensi dell'AVS.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 16f (nuovo) Importo massimo

Se l'indennità totale massima conformemente all'articolo 16a è lasciata a 215 franchi, l'indennità di maternità massima ammonta a 172 franchi al giorno, cioè l'80 per cento dell'importo massimo (cfr. art. 16e cpv. 2). Questo importo è versato se prima del parto la madre ha conseguito un reddito mensile di 6450 franchi.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 16g (nuovo) Priorità dell'indennità di maternità

Conformemente all'articolo 68 della legge federale sulla parte generale delle assicurazioni sociali (FF 2000 4379; LPGA), salvo sovraindennizzo le indennità giornaliere sono cumulabili con le rendite di altre assicurazioni sociali. Una deroga alla LPGA non si impone pertanto per l'indennità di maternità. Tuttavia la LPGA non si esprime in merito alla coordinazione delle indennità delle singole assicurazioni sociali, affidando tale compito alle relative legislazioni. La coordinazione tra l'indennità in caso di servizio e le indennità giornaliere dell'AD, dell'AI, dell'AINF e dell'assicurazione militare (AM) è disciplinata nelle relative legislazioni (leggi o ordinanze). Per chiarezza si propone tuttavia di esplicitare nel limite del possibile anche nella LIPG la coordinazione tra l'indennità di maternità e le altre indennità giornaliere.

Di regola durante il periodo in cui è versata l'indennità di maternità non sono versate altre indennità giornaliere di altre assicurazioni. Escluse da questa regola sono le prestazioni dell'assicurazione facoltativa di indennità giornaliera in caso di maternità prevista dalla LAMal: tali prestazioni sono eventualmente versate a complemento dell'indennità di maternità; sono tuttavia sottoposte alle norme della LPGA in materia di sovraindennizzo.

Di regola già l'indennità giornaliera versata a titolo di reddito corrisponde soltanto a una parte minima del reddito precedente. Per evitare che la puerpera debba subire un'ulteriore diminuzione del reddito, è previsto un supplemento a titolo di garanzia dei diritti acquisiti nel caso in cui le indennità giornaliere versate prima dell'inizio del congedo di maternità risultino essere più elevate dell'indennità di maternità: quest'ultima è allora aumentata fino a concorrenza dell'importo delle indennità giornaliere versate in precedenza.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 16h (nuovo) Rapporto con il diritto cantonale e con il diritto privato

A seguito del rigetto dell'assicurazione per la maternità nella votazione popolare del 1999, sono stati avviati alcuni progetti di assicurazione maternità a livello cantonale. A tutt'oggi il Cantone di Ginevra è l'unico ad aver istituito un'assicurazione maternità obbligatoria, tuttavia sono in corso sforzi concreti in tal senso anche nei Cantoni di Vaud e del Vallese. Anche dopo l'introduzione di un'indennità di maternità a livello federale si intende lasciare ai Cantoni la possibilità di istituire un'assicurazione maternità con prestazioni migliori rispetto a quelle previste dalla presente modifica della LIPG. I Cantoni avranno inoltre la possibilità di prelevare contributi particolari per il finanziamento di tali misure.

La legge stabilisce inoltre esplicitamente che la conclusione di accordi relativi a un congedo di maternità retribuito, previsti in numerosi contratti collettivi di lavoro (CCL), resta possibile anche dopo l'introduzione di un congedo di maternità retribuito ai sensi del presente progetto, a condizione che tali accordi siano più vantaggiosi per la lavoratrice.

Art. 17 cpv. 1, 19 cpv. 2-4 e 19a cpv. 1 e 1bis (nuovo)

L'introduzione di un congedo di maternità nella LIPG richiede alcuni adeguamenti redazionali delle disposizioni comuni applicabili sia in caso di servizio che in caso di maternità. L'adeguamento tiene conto delle soluzioni redazionali proposte per l'articolo 19 nell'11^a revisione dell'AVS (FF 2000 1817).

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Art. 19a cpv. 1 lett. c

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

Art. 20 cpv. 1 e 2 Prescrizione e compensazione

Le disposizioni sulla prescrizione e compensazione hanno validità generale, motivo per cui sono inserite sotto il titolo IV («disposizioni varie»).

La normativa che disciplina l'indennità in caso di servizio può essere applicata per analogia all'indennità di maternità: il diritto alle prestazioni non pagate si estingue 5 anni dopo la fine del diritto al congedo di maternità retribuito secondo l'articolo 16d.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} (nuovo).

II

Disposizioni transitorie

1. Indennità in caso di servizio

Le persone prestanti servizio il cui periodo di servizio non è terminato al momento dell'entrata in vigore della presente modifica beneficeranno della nuova indennità di base più elevata.

Tutte le persone prestanti servizio il cui periodo di servizio non è terminato al momento dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni otterranno pertanto l'indennità in base alla nuova normativa. Non è prevista per contro una garanzia dei diritti acquisiti per le persone prestanti servizio che in base alla normativa attuale hanno diritto a un'indennità più elevata.

2. Indennità in caso di maternità

Se all'entrata in vigore della modifica il bambino è già nato ma il periodo del congedo di maternità retribuito, calcolato ai sensi delle nuove disposizioni a partire dal parto, non è ancora scaduto, la madre ha diritto a un'indennità di maternità per il

periodo rimanente del congedo di maternità: il periodo trascorso dal parto all'entrata in vigore delle nuove disposizioni è pertanto dedotto dal periodo totale di diritto all'indennità.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} (nuovo).

3.2 Modifiche di altri atti normativi

3.2.1 Modifica del Codice delle obbligazioni

Art. 324a cpv. 3

Nell'economia privata la lavoratrice ha diritto per un tempo limitato al versamento del salario se un motivo inerente alla sua persona – come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, gravidanza o puerperio – le impedisce di lavorare. Poiché il diritto all'indennità durante il congedo di maternità è ora disciplinato dalla LIPG, l'articolo 324*a* capoverso 3 CO non si applica più al periodo seguente il parto ed è adeguato: si limita ora a disciplinare l'assenza dal lavoro dovuta alla gravidanza della lavoratrice.

Art. 329 titolo marginale

Il titolo marginale dell'articolo 329 CO deve essere completato per rispecchiare l'iscrizione nel CO delle nuove disposizioni concernenti il congedo di maternità.

Art. 329b cpv. 3

L'articolo 329*b* capoverso 3 CO disciplina la riduzione delle vacanze in seguito a un'assenza dal lavoro dovuta alla gravidanza o al parto; la durata dell'assenza dovuta a queste due cause è sommata. Anche questa disposizione deve essere adeguata. Come sinora le vacanze non potranno essere ridotte se la gravidanza impedisce alla lavoratrice di lavorare durante al massimo due mesi.

Il datore di lavoro non potrà invece ridurre le vacanze se la lavoratrice ha preso il congedo di maternità di 14 settimane conformemente alla presente proposta.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Art. 329b cpv. 3

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

Art. 329f (nuovo) titolo marginale

Il nuovo articolo 329*f* necessita di un nuovo titolo marginale.

Art. 329f (nuovo)

Il nuovo articolo disciplina il diritto al congedo in caso di maternità. La durata del congedo di maternità corrisponde alla durata del diritto all'indennità di maternità secondo la LIPG, ovvero 14 settimane.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Art. 329g (nuovo) titolo marginale

Il nuovo articolo 329g necessita di un nuovo titolo marginale.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

Art. 329g (nuovo)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

Art. 362 cpv. 1

Per impedire che si possa derogare al nuovo articolo 329f CO a svantaggio della lavoratrice, tale articolo è inserito nell'elenco delle disposizioni imperative dell'articolo 362 capoverso 1 CO.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

3.2.2 Modifica della legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità

Art. 8 cpv. 3 Salario coordinato

La protezione offerta alle lavoratrici in materia di previdenza professionale dovrà essere mantenuta invariata durante il congedo di maternità. A tale scopo l'articolo 8 capoverso 3 LPP necessita di un adeguamento.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16b capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

3.2.3 Modifica della legge del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni

Art. 16 cpv. 3

L'indennità di maternità ha la priorità rispetto all'indennità giornaliera dell'assicurazione contro gli infortuni, anche nei casi in cui la madre è vittima di un infortunio durante il congedo di maternità. L'articolo 16 capoverso 3 LAINF è modificato in tal senso.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

3.2.4 Modifica della legge del 25 giugno 1982 sull'assicurazione contro la disoccupazione

Art. 28 cpv. 1^{bis} Indennità giornaliera nel caso di capacità lavorativa temporaneamente inesistente o ridotta

Secondo il diritto vigente, durante le otto settimane seguenti il parto la puerpera, a prescindere dal divieto di lavorare, ha diritto all'indennità giornaliera se soddisfa le prescrizioni di controllo, ossia se partecipa ai colloqui di consulenza e di controllo. Se è colpita da incapacità lavorativa a causa di malattia o infortunio, la puerpera ha diritto unicamente all'indennità giornaliera secondo l'articolo 28 LADI; in questi casi il diritto dura al massimo 30 giorni dall'inizio dell'incapacità lavorativa parziale o totale. Con la proposta revisione della LADI (non ancora entrata in vigore: la votazione sul referendum si svolgerà il 24 novembre 2002) si prevede che la puerpera colpita da incapacità lavorativa dovuta a malattia o a infortunio potrà percepire 40 indennità giornaliere supplementari (art. 28 cpv. 1^{bis}; cfr. FF 2001 1975). Poiché le donne che al momento del parto hanno diritto a un'indennità giornaliera ai sensi della LADI hanno pure diritto all'indennità di maternità e considerato che quest'ultima ha la priorità rispetto all'indennità giornaliera della LADI, l'articolo 28 capoverso 1^{bis} LADI risulta superfluo.

3.2.5 Modifica della legge federale del 20 giugno 1952 sugli assegni familiari nell'agricoltura

Art. 10 cpv. 4 (nuovo) Divieto di cumulare gli assegni; durata del diritto all'assegno

Secondo il diritto in vigore, il diritto agli assegni familiari nell'agricoltura si estingue con la fine del diritto al salario. Se il datore di lavoro non continua a versare il salario durante il congedo di maternità, il diritto agli assegni familiari cessa pertanto di esistere durante il periodo di diritto all'indennità di maternità. Con questa modifi-

ca si intende garantire che gli assegni familiari secondo la legge sugli assegni familiari nell'agricoltura siano versati anche durante il congedo di maternità.

Minoranza (Maury Pasquier, Baumann Stephanie, Cavalli, Goll, Gross Jost, Robbiani, Rossini)

L'adeguamento si riferisce alla proposta di minoranza relativa all'articolo 16*b* capoverso 2^{bis} LIPG (nuovo).

4 Conseguenze

4.1 Conseguenze finanziare e ripercussioni sull'effettivo del personale

Il sistema delle indennità di perdita di guadagno è finanziato esclusivamente tramite i contributi dei datori di lavoro e degli assicurati e, al contrario dell'AVS/AI, non beneficia di nessun contributo finanziario da parte dell'ente pubblico. Un'estensione delle prestazioni previste dalla LIPG non ha pertanto nessun effetto diretto sul budget della Confederazione o dei Cantoni. Tutt'al più si potranno avere conseguenze per l'ente pubblico in quanto datore di lavoro, qualora l'estensione delle prestazioni delle IPG rendesse necessario un aumento delle aliquote dei contributi al sistema delle IPG.

I costi supplementari causati dall'attuazione dell'iniziativa Triponez corrispondono a 543 milioni di franchi, di cui 483 milioni causati dall'introduzione dell'indennità di maternità e 60 milioni dal miglioramento dell'indennità di perdita di guadagno in caso di servizio. Questi costi supplementari a carico del sistema delle IPG sono in parte compensati mediante il risparmio di 113 milioni di franchi grazie all'attuazione della riforma Esercito XXI.

Il Fondo di compensazione del sistema delle IPG è dotato attualmente di 3575 milioni di franchi (stato fine 2001). Nell'ambito dell'attuazione dell'iniziativa Triponez l'indennità totale massima è lasciata a 215 franchi. A questa condizione si può rinunciare a un aumento dell'aliquota dei contributi al sistema delle IPG fino al 2008, anno in cui l'aliquota passerà dallo 0,3 allo 0,4 per cento. Nel 2012 sarà necessario un aumento dell'aliquota allo 0,5 per cento per garantire al fondo di disporre delle riserve legali (ossia l'equivalente della metà delle spese annue). Questi calcoli tengono già conto del trasferimento di capitale dal Fondo IPG all'AI pari a 1,5 miliardi di franchi, deciso dal Parlamento nell'ambito della 11ª revisione dell'AVS e della 4ª revisione dell'AI (votazione finale del 4 ottobre 2002; cfr. allegato 1 concernente il conto finanziario delle IPG).

Per quel che concerne i datori di lavoro, i costi supplementari causati a medio termine dall'aumento dell'aliquota dei contributi all'IPG sono compensati dalla diminuzione del carico finanziario grazie al trasferimento dell'indennità di maternità in un'assicurazione sociale con finanziamento paritetico. Oggi i datori di lavoro sopportano la maggior parte dei costi causati dall'obbligo di versare il salario durante il congedo di maternità: infatti rispetto al costo totale, che ammonta a circa 382 milioni di franchi, 353 milioni sono a carico dei datori di lavoro e soltanto 29 milioni a carico dei lavoratori. Con l'introduzione di un'indennità di maternità con finanziamento paritetico i costi dei datori di lavoro diminuirebbero di 136 milioni di franchi

e passerebbero a 217 milioni di franchi. Aumenterebbe invece di 237 milioni di franchi il carico sulle persone tenute a versare i contributi al sistema delle IPG (persone che esercitano un'attività lucrativa e senza attività lucrativa), un aumento che tuttavia si ripercuoterà concretamente soltanto con l'aumento dei contributi alle IPG.

I costi del personale supplementari a carico della Confederazione sono trascurabili (cfr. n. 4.3).

4.2 Consequenze per l'economia

4.2.1 Consequenze sul carico globale

Come indicato al numero 4.1, i costi totali del congedo di maternità nei termini previsti dall'iniziativa Triponez ammontano a 483 milioni di franchi, ovvero circa l'1,8 per mille della massa salariale. Rispetto alla base di paragone conformemente al sistema vigente ne derivano costi supplementari dell'ordine di 101 milioni di franchi, ovvero soltanto lo 0,4 per mille della massa salariale. Questi costi supplementari sono riconducibili al miglioramento delle prestazioni per tutte le donne che attualmente hanno diritto a meno di 14 settimane di congedo di maternità.

L'aumento dei costi globali causato dall'iniziativa Triponez costituisce un carico tutto sommato modesto per l'economia svizzera. Gli importi in questione sono troppo bassi per avere conseguenze sull'economia nazionale. Questo dato di fatto risulta evidente se si paragonano i costi supplementari di circa 100 milioni di franchi per l'indennità di maternità con i contributi annui totali versati nell'ambito delle assicurazioni sociali, pari a oltre 120 miliardi di franchi.

4.2.2 Consequenze per le branche più importanti

Negli anni 1997 e 1999 l'ufficio BASS ha realizzato due studi per valutare il carico attuale sui singoli rami dell'economia. I calcoli si basano sul reddito medio, sul numero di persone attive nel settore, sul tasso di fecondità e sulle prestazioni versate nei singoli rami in base alle normative vigenti (CCL o CO). I risultati, distinti per settore privato e pubblico, sono riportati nella tabella seguente.

Carico sui datori di lavoro secondo la legislazione vigente	in % della massa salariale
<i>Settore privato</i>	
Parrucchieri	0.51
Industria orologiera	0.25
Commercio al dettaglio	0.24
Banche	0.23
Ramo alberghiero	0.15
Macchine	0.08
Ramo edile	0.01

Carico sui datori di lavoro secondo la legislazione vigente	in % della massa salariale
<i>Settore pubblico</i>	
Comuni	0.40
Cantoni	0.34
Confederazione	0.12
Media nazionale	0.15

Fonte: BASS 97 (settore privato); BASS 99 (settore pubblico); UFAS

La tabella evidenzia le grandi differenze esistenti tra i singoli rami. I parrucchieri nel settore privato, rispettivamente i Comuni in quello pubblico, sopportano il carico più alto, mentre il ramo edile e la Confederazione hanno il carico minore. Tali differenze sono dovute alla bassa quota di donne nelle relative branche.

Con la nuova modalità di finanziamento prevista dal presente progetto, il carico causato ai datori di lavoro dall'obbligo di versare alle puerpere almeno l'80 per cento del salario durante 14 settimane si ripartirebbe equamente su tutti i rami e ammonterebbe allo 0,8 per mille della massa salariale. È vero che questi costi sarebbero leggermente più alti per i datori di lavoro che continuerebbero a offrire alle loro lavoratrici prestazioni più alte rispetto alla proposta dell'iniziativa Triponez, tuttavia la tabella mostra che per la maggior parte delle aziende, indipendentemente dal ramo economico, ne deriverebbe un minore carico finanziario. Il ramo edile costituisce un'eccezione; le relative spese salariali aumenterebbero tuttavia soltanto in misura minima rispetto ad oggi.

4.3 Attuabilità

Le casse di compensazione dell'AVS, che già oggi sono competenti per le IPG in caso di servizio, saranno incaricate anche del prelevamento dei contributi e dei versamenti relativi alle indennità di maternità. L'esecuzione causerà pertanto un maggiore carico soprattutto per le casse di compensazione.

Per i datori di lavoro l'introduzione del congedo di maternità retribuito porterà a un leggero aumento dell'onere amministrativo. Per il calcolo dell'indennità di maternità gli organi esecutivi necessitano infatti dei dati concernenti l'ultimo reddito della madre prima del parto; questi dati dovrebbero essere forniti dal datore di lavoro, come già oggi avviene per le IPG in caso di servizio.

Nell'amministrazione federale (Ufficio federale delle assicurazioni sociali, UFAS) l'introduzione del congedo di maternità retribuito richiederà l'istituzione di al massimo due posti di lavoro.

L'indennità in caso di servizio non fa parte dei rischi della sicurezza sociale disciplinati dal diritto internazionale e non vi sono pertanto limitazioni alla sua configurazione.

Le prestazioni in caso di maternità fanno invece parte delle prestazioni di sicurezza sociale classiche: le soluzioni adottate in questo campo dovrebbero dunque tenere conto degli obblighi internazionali vincolanti il nostro Paese in questo ambito.

In virtù dell'accordo con l'UE sulla libera circolazione delle persone e del nuovo accordo AELS, a partire dal 1° giugno 2002 la Svizzera applica il regolamento (CEE) 1408/71 e il relativo regolamento d'applicazione (CEE) 574/72.

Conformemente al regolamento 1408/71 il nostro Paese è tenuto a pagare una prestazione pecuniaria in caso di maternità alle cittadine di Stati dell'UE che al momento del parto sono assicurate ai sensi dell'AVS/AI svizzera, a condizione che soddisfino le condizioni necessarie secondo il diritto svizzero per avere diritto alla prestazione, tenendo conto eventualmente dei periodi di assicurazione compiuti in uno Stato membro dell'UE (art. 18 par. 1 regolamento (CEE) 1408/71). Questa regola si applica anche alle cittadine degli Stati membri dell'AELS. Le prestazioni devono essere concesse anche se l'interessata ha domicilio in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS.

L'indennità di maternità proposta nel presente progetto soddisfa tali condizioni poiché non prevede norme sul domicilio né esclude esplicitamente il computo di periodi di assicurazioni compiuti all'estero. Le norme vincolanti del regolamento (CEE) 1408/71 non devono essere recepite esplicitamente nel diritto nazionale.

Le direttive dell'UE sulla maternità sono parte integrante delle norme UE, esse non si applicano tuttavia alla Svizzera poiché non rientrano nel campo dell'accordo sulla libera circolazione delle persone.

La Svizzera ha ratificato le principali convenzioni dell'ONU in ambito sociale. Si tratta del Patto internazionale del 16 dicembre 1966 relativo ai diritti economici, sociali e culturali (Patto I; RS 0.103.1) e della Convenzione del 18 dicembre 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (RS 0.108). È auspicabile che le disposizioni sull'indennità di maternità del presente progetto siano compatibili con queste due convenzioni internazionali.

L'articolo 10 paragrafo 2 del Patto I stabilisce che «una protezione speciale deve essere accordata alle madri per un periodo di tempo ragionevole prima e dopo il parto. Le lavoratrici madri dovranno beneficiare, durante tale periodo, di un congedo retribuito o di un congedo accompagnato da adeguate prestazioni». Ogni Stato parte si impegna inoltre «ad operare (...) al fine di assicurare progressivamente con tutti i mezzi appropriati, compresa in particolare l'adozione di misure legislative, la piena attuazione dei diritti riconosciuti nel presente Patto» (art. 2 par. 1). L'articolo 16c del presente progetto di revisione della LIPG non soddisfa queste condizioni poiché non prevede un congedo prenatale.

Il presente progetto è invece compatibile con la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna.

Quanto alle Convenzioni dell'Organizzazioni internazionale del lavoro (OIL), la Svizzera ha ratificato soltanto la Convenzione n. 102 (RS 0.831.102), senza tuttavia riconoscere la parte VIII che concerne le prestazioni in caso di maternità.

Tra gli strumenti del Consiglio d'Europa la Svizzera ha ratificato soltanto il Codice Europeo di Sicurezza sociale del 16 aprile 1964 (RS 0.831.104), escludendo tuttavia anche in questo caso la parte concernente le prestazioni in caso di maternità.

La Carta sociale europea del 18 ottobre 1961 è stata soltanto firmata dalla Svizzera; la ratificazione è stata rifiutata dal Parlamento nel 1987. L'oggetto è tuttavia nuovamente pendente nelle Camere federali a seguito di un'iniziativa parlamentare del 1991 che chiede la ratificazione della Carta. La Carta impegna le Parti contraenti ad assicurare alle lavoratrici subordinate, prima e dopo il parto, un periodo di riposo di una durata totale di almeno 12 settimane mediante un congedo pagato o mediante prestazioni appropriate di sicurezza sociale, oppure mediante fondi pubblici. Secondo la giurisprudenza dell'organo di controllo del Consiglio d'Europa il congedo di maternità deve estendersi a un periodo prima e dopo il parto. Il presente progetto di revisione della LIPG non soddisfa questa condizione, motivo per cui in caso di ratificazione della Carta potrebbero sorgere difficoltà.

6 Costituzionalità

Tutte le modifiche di legge necessarie per l'attuazione dell'iniziativa parlamentare Triponez nella forma scelta dalla CSSS-N sono conformi alla Costituzione federale (Cost.).

La modifica della LIPG per l'introduzione di un'indennità di maternità si basa sull'articolo 116 capoversi 3 e 4 Cost. Si tratta dell'articolo relativo alla tutela delle famiglie che in materia di protezione della maternità prevede:

- l'introduzione, per via legislativa, di un'assicurazione per la maternità (cpv. 3);
- la possibilità di obbligare al versamento di contributi anche persone che non possono fruire delle prestazioni dell'assicurazione (cpv. 3);
- la possibilità di dichiarare obbligatoria, in generale o per taluni gruppi della popolazione, l'affiliazione a quest'assicurazione (cpv. 4);
- la possibilità di far dipendere le prestazioni finanziarie della Confederazione da un'equa partecipazione dei Cantoni (cpv. 4).

L'articolo 116 Cost. non definisce la natura o la consistenza delle prestazioni dell'assicurazione in caso di maternità lasciando così al legislatore un ampio margine di manovra. Il mandato costituzionale comprende di conseguenza un ampio ventaglio di prestazioni. L'articolo 116 capoverso 4 Cost. prevede la possibilità di dichiarare obbligatoria l'assicurazione per la maternità soltanto per taluni gruppi della popolazione, pertanto l'esclusione dalle prestazioni di maternità delle madri che non esercitano un'attività lucrativa, prevista dall'iniziativa Triponez, è ammessa nell'ambito di questa base costituzionale.

Le modifiche della LIPG concernenti l'aumento dell'indennità in caso di servizio si basano sugli articoli 59 capoversi 1, 2 e 4, 61 capoversi 3 e 4 nonché 68 Cost.

Per quel che concerne le modifiche degli altri atti legislativi, esse si basano sulle seguenti disposizioni della Costituzione:

- le modifiche del Codice delle obbligazioni si basano sugli articoli 110 capoverso 1 lettera a e 122 Cost. L'articolo 110 capoverso 1 lettera a Cost. dà alla Confederazione una vasta competenza di emanare prescrizioni sulla protezione dei lavoratori e delle lavoratrici; l'articolo 122 dà alla Confederazione una vasta competenza di legiferare nell'ambito del diritto civile;
- la modifica della legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità si basa sugli articoli 111–113 Cost., che danno alla Confederazione la competenza di legiferare nell'ambito della previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità e della previdenza professionale;
- la modifica della legge del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni si basa sull'articolo 117 Cost. che dà alla Confederazione la competenza di legiferare nell'ambito dell'assicurazione malattie e contro gli infortuni;
- la modifica della legge del 25 giugno 1982 sull'assicurazione contro la disoccupazione si basa sugli articoli 110 capoverso 1 lettera a e c nonché 114 Cost., che danno alla Confederazione la competenza di legiferare in materia di protezione dei lavoratori e delle lavoratrici, di servizi di collocamento e di assicurazione contro la disoccupazione;
- la modifica della legge federale del 20 giugno 1952 sugli assegni familiari nell'agricoltura si basa sugli articoli 104 capoverso 2 e 116 capoverso 2 Cost. che danno alla Confederazione la competenza di sostenere l'agricoltura e di legiferare in materia di assegni familiari.

7 Rapporto con la LPGA

Il 6 ottobre 2000 il Parlamento ha adottato la legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA; FF 2000 4379); la legge entrerà in vigore il 1° gennaio 2003. Il sistema delle IPG è sottoposto alla LPGA. Le modifiche della LIPG proposte nell'ambito dell'attuazione dell'iniziativa Triponez sono conformi alla LPGA; inoltre l'indennità di maternità è configurata in maniera da evitare ogni estensione ulteriore delle poche deroghe alle regole generali della LPGA già previste nella LIPG.

Piano finanziario IPG
Esercizio XXI e iniziativa Triponez
 ai prezzi del 2002

Anno	Uscite		Entrate		Interessi		Totale	Stato del Fondo IPG		Stato alla fine dell'anno ³	% delle spese
	Totale		Contributi					Variazioni annuali			
2001	694		774		39		813	119		3575	515
2002	730		796		131		927	197		3772	517
2003	722		816		132		948	226		3950	547
2004	1171		832		74		906	-265		2167	185
2005	1177		843		64		907	-270		1864	158
2006	1261		852		53		905	-356		1481	117
2007	1254		862		41		903	-351		1101	88
2008	1272		1159		32		1191	-81		999	79
2009	1275		1171		28		1199	-76		903	71
2010	1347		1185		23		1208	-139		746	55
2011	1354		1195		19		1214	-140		591	44
2012	1359		1506		19		1525	166		745	55
2013	1358		1519		24		1543	185		916	67
2014	1432		1533		28		1561	129		1027	72
2015	1438		1546		31		1577	139		1146	80
2016	1449		1560		34		1594	145		1269	88
2017	1460		1573		38		1611	151		1395	96
2018	1542		1585		40		1625	83		1451	94
2019	1553		1597		42		1639	86		1508	97
2020	1560		1607		44		1651	91		1570	101

Previsioni sullo sviluppo economico in %		2004 a 2006		dal 2007	
Anno	2002	2003	2004	2005	2006
Salario	2,5	2,5	2,5	3,0	
Prezzo	0,9	1,3	1,5	2,0	

1 1.1.2004: Esercizio XXI e iniziativa Triponez
 2 1.1.2008: aumento dell'aliquota dei contributi allo 0,4 %
 1.1.2012: aumento dell'aliquota dei contributi allo 0,5 %
 3 1.1.2004: trasferimento di capitale di 1500 mio di fr. all'AI