

Nota informativa: Nuovo congedo di assistenza (art. 329h e art. 329i CO)

a) Informazioni generali

Nel 2021 saranno introdotte due forme di congedo di assistenza. Da un lato, dal 1° gennaio 2021 entrerà in vigore il congedo per l'assistenza ai familiari, sancito dall'art. 329h CO. Ciò significa che i lavoratori avranno diritto a un esonero dal lavoro pagato in caso di assenze di breve durata, di al massimo tre giorni, per la necessaria assistenza a figli, familiari o al partner. Dall'altro, con l'introduzione dell'art. 329i CO dal 1° luglio 2021, i genitori di figli con gravi problemi di salute avranno in futuro diritto a un congedo di assistenza retribuito fino a 14 settimane.

b) Congedo di assistenza ai familiari (329h CO, dal 1° gennaio 2021)

Cerchia dei parenti

Sono considerati familiari i parenti in linea ascendente e discendente (principalmente genitori e figli) nonché fratelli e sorelle. A questi si aggiungono il coniuge, il partner registrato, i suoceri e il partner che convive con il lavoratore nella medesima economia domestica da almeno cinque anni ininterrottamente.

Durata del congedo

La durata del congedo è fissata a tre giorni per evento. Il diritto al congedo potrà essere esercitato una sola volta per ogni singolo evento e non in modo reiterato, anche se in caso di malattie di lunga durata si verificano crisi ripetute che richiedono ogni volta assistenza. È previsto un limite massimo di dieci giorni all'anno. Una persona potrà così, ad esempio, occuparsi di un figlio malato, del padre, del fratello o di un altro figlio malato nel corso dello stesso anno, purché il numero totale di assenze non superi i dieci giorni all'anno. L'anno da considerare è quello di servizio. Si noti che il limite massimo di dieci giorni non si applica all'assistenza di figli con gravi problemi di salute (vedi lett. c).

Gli occupati a tempo parziale hanno diritto al congedo nella stessa misura degli occupati a tempo pieno. Per l'effettiva perdita di guadagno viene corrisposto un'indennità. La base di calcolo è costituita dal normale orario di lavoro concordato contrattualmente. Ciò significa che devono essere compensati solo i giorni in cui il lavoratore avrebbe effettivamente lavorato secondo il tempo di impiego concordato contrattualmente.

Presupposti

Presupposto per il diritto al congedo sono i problemi di salute. Questa definizione comprende pertanto malattia e infortunio, ma anche disabilità. La necessità di assistenza va valutata tenendo conto anche di altre persone che potrebbero assumerla. A questo proposito sono da considerare anche altri membri della famiglia. Un altro membro della famiglia dovrà essere disponibile e in grado di intervenire in termini ragionevoli, ad esempio vivendo nelle vicinanze. Il fatto che un'altra persona abbia diritto a un congedo non esclude di per sé il diritto stesso. Spetterà alla famiglia determinare chi fruirà del congedo e quando. Il bisogno di assistenza di una persona è altresì un criterio di necessità. Pertanto, è più probabile che l'assistenza sia considerata necessaria qualora si tratti di un figlio minore o in tenera età. Non sarà esplicitamente richiesto un certificato medico, tuttavia, il lavoratore

dovrà provare le circostanze di fatto conferenti il diritto, ragion per cui il datore di lavoro potrà richiedere che venga esibito un certificato medico.

Relazione tra l'art. 329h e l'art. 324a CO rispettivamente l'art. 15 CCL PP

Il congedo di tre giorni sussiste a prescindere dall'art. 324a CO (vedi lett. e). Ciò significa che non si applicheranno i presupposti di cui all'art. 324a CO, quali l'impedimento al lavoro o il contingente annuo di assenze. Il lavoratore resterà tuttavia libero di prendere il congedo ai sensi dell'articolo 324a CO, senza intaccare il congedo di cui all'articolo 329g.

Il congedo breve pagato fino a tre giorni, previsto dall'art. 15 CCLP, per la cura di un bambino malato è un caso di applicazione dell'art. 324a CO. Il dipendente è quindi in linea di principio libero di prendere un congedo ai sensi dell'art. 324a CO o dell'art. 15 CCLP senza prendere un congedo ai sensi dell'art. 329g CO.

c) Congedo di assistenza per figli gravemente malati (329i CO, dal 1° luglio 2021)

È ora previsto un congedo di assistenza di al massimo 14 settimane per i genitori il cui figlio presenta gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio.

Presupposti

Il diritto al congedo di assistenza ai sensi di questa disposizione sussiste solo se il lavoratore ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi dell'ordinanza sull'indennità per perdita di guadagno (IPG). Hanno diritto all'indennità i genitori di un figlio minorenne con gravi problemi di salute. Si fa riferimento al rapporto di filiazione ai sensi dell'art. 252 del Codice civile. Lo stato civile dei genitori è dunque irrilevante.

La definizione di grave problema di salute è definita dalla legge e tale condizione si presenta se:

- (i) si è verificato un cambiamento radicale dello stato di salute fisica o psichica del bambino;
- (ii) il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso;
- (iii) sussiste un'acuita necessità di assistenza da parte dei genitori;
- (iv) inoltre almeno un genitore, in quanto lavoratore dipendente o indipendente, deve interrompere l'attività lucrativa per accudire il figlio.

La necessità di accompagnamento, assistenza e cura deve essere attestata da un certificato medico. Non rientrano in questa definizione le malattie di poco conto o le conseguenze di infortuni di lieve rilevanza, quali ad esempio le fratture ossee. Per determinare la gravità di una condizione di salute, si deve tener conto, ad esempio, dei sintomi, dell'età del bambino e se sussiste la necessità di un trattamento ospedaliero o ambulatoriale per un periodo di tempo prolungato.

Diversamente da quanto accade per l'indennità di maternità o paternità, nel caso dell'indennità di assistenza non è previsto né un periodo di preassicurazione né una durata minima del periodo di attività lucrativa.

Durata del congedo e indennità

Il diritto al congedo e all'indennità di assistenza nasce per ogni caso di malattia o infortunio. Il congedo di assistenza ha una durata massima di 14 settimane e deve essere preso entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorrerà dal giorno per il quale viene versata la prima indennità giornaliera. Il congedo potrà essere fruito in una sola volta o in singoli giorni. Il congedo di assistenza sarà concesso anche se solo un genitore svolge un'attività lucrativa o se uno o entrambi i genitori lavorano a tempo parziale. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ciascun genitore avrà diritto a un congedo di assistenza di al massimo sette setti-

mane. Essi avranno tuttavia la possibilità di concordare una suddivisione diversa. Sussiste inoltre la possibilità che entrambi i genitori fruiscano contemporaneamente della propria parte. Non è richiesta l'approvazione del datore di lavoro, il quale tuttavia dovrà essere informato in merito alle modalità della fruizione del congedo.

L'indennità di assistenza sarà versata sotto forma di indennità giornaliera (IPG). Il congedo di assistenza di 14 settimane equivale a 98 giorni di calendario, per cui gli aventi diritto avranno diritto al pagamento di 98 indennità giornaliere al massimo. L'indennità giornaliera ammonta all'80% del reddito medio (salario AVS) conseguito precedentemente all'inizio del diritto all'indennità di assistenza ed è limitato a 196 franchi al giorno. I lavoratori occupati a tempo parziale percepiranno l'80% del proprio reddito medio (vedi calcolo su <https://www.ahv-iv.ch/it/Assicurazioni-sociali/Indennità-di-perdita-di-guadagno-Maternità-IPG/Calcolo-IPG>).

d) Ripercussioni delle nuove disposizioni sul rapporto di lavoro

Al termine del periodo di prova, durante il congedo di assistenza per figli gravemente malati (329i CO) è previsto un periodo di tutela contro il licenziamento (art. 336c cpv. 1 lett. c^{bis} CO). Il relativo periodo di protezione dura finché sussiste il diritto al congedo di assistenza, ma al massimo sei mesi a decorrere dal giorno in cui sorge il primo diritto all'indennità giornaliera. Una disdetta avvenuta durante il periodo di blocco sarà nulla.

Inoltre, il diritto alle ferie di un lavoratore non può essere ridotto con la concessione del congedo di assistenza.

e) Precedente regolamentazione giuridica per le assenze brevi (art. 324a CO)

Conformemente alla situazione giuridica finora vigente, i lavoratori con responsabilità familiari di assistenza avevano già diritto, a determinate condizioni, all'esonero dall'obbligo di lavoro e, in alcuni casi, alla continuazione del pagamento del salario.

Conformemente all'art. 36 cpv. 3 della LL, i lavoratori hanno diritto, su presentazione di un certificato medico, a un permesso fino a tre giorni per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati. Tale diritto è tuttavia circoscritto all'assistenza dei figli ammalati. L'assistenza ad altri familiari o persone prossime che necessitano di cure non viene citata. Inoltre, la medesima disposizione non disciplina la continuazione del pagamento del salario.

L'articolo 324a CO disciplina l'obbligo di continuare a pagare il salario con limiti temporali e subordinatamente al numero di anni di servizio. Il datore di lavoro è quindi tenuto a continuare a corrispondere il salario se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona per i quali egli non può adempiere ai suoi obblighi lavorativi o non è esigibile che li adempia. Un impedimento sussiste anche nel caso in cui, ad esempio, il lavoratore debba adempiere a un dovere legale (art. 324a cpv. 1 CO, p. es. l'assistenza ai propri figli). L'obbligo di versamento del salario sussiste solo fino a quando non può essere trovata una soluzione alternativa oppure se, nel caso di figli gravemente ammalati o infortunati, l'assistenza da parte dei genitori è ritenuta necessaria per motivi medici. Nel primo anno di servizio è previsto un contingente di massimo tre settimane. Successivamente la continuazione del pagamento del salario deve essere effettuata per un «tempo adeguatamente più lungo» (vedi le cosiddette scale basilese, bernese o zurighese). Vengono sommate le rispettive assenze del lavoratore, ad esempio per malattia, cura di un altro figlio malato, ecc. nell'anno di servizio in questione.