

Nota informativa: Congedo di paternità (art. 329g CO)

a) Disposizioni generali

Dal 1° gennaio 2021 i padri che esercitano un'attività lucrativa avranno diritto, ai sensi dell'articolo 329g, a un congedo di paternità di due settimane (10 giorni lavorativi con un carico di lavoro del 100%).

Il congedo può essere preso durante i sei mesi successivi alla nascita (non adozione) del figlio, in blocco o sotto forma di giornate singole. Il congedo di paternità può quindi essere preso in modo flessibile durante i sei mesi successivi alla nascita e - a differenza dell'indennità di maternità - non cessa al momento della ripresa del lavoro. Se il congedo non viene fruito entro il termine di sei mesi, il diritto si estingue.

Come per l'indennità di maternità, il congedo viene finanziato mediante l'indennità per perdita di guadagno (IPG). L'indennità di paternità non sarà versata automaticamente, ma il datore di lavoro dovrà presentare domanda alla cassa di compensazione competente.

b) Diritto all'indennità di perdita di guadagno

Hanno diritto all'indennità i padri che esercitano un'attività lucrativa dipendente o indipendente se:

- al momento della nascita sono il padre legale del figlio o lo diventano entro i sei mesi successivi;
- durante i nove mesi precedenti alla nascita del figlio erano assicurati obbligatoriamente ai sensi della LAVS e
- durante tale periodo hanno esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi o percepito un'indennità di perdita di guadagno.

c) Indennità

Come per il congedo di maternità, l'indennità ammonta all'80% del reddito medio conseguito prima della nascita del figlio, ma non può superare i 196 franchi al giorno. Coloro che lavoravano a tempo parziale, riceveranno l'80% del reddito parziale percepito prima del servizio. Due settimane di congedo danno diritto a 14 indennità giornaliere. Ai padri che fruiscono del congedo sotto forma di singoli giorni saranno versate due ulteriori indennità giornaliere ogni cinque giornate indennizzate.

La cassa di compensazione verserà l'indennizzo sotto forma di indennità giornaliera direttamente ai padri o alla vostra azienda, a condizione che continuiate a pagare il salario durante il congedo. L'indennità di paternità versata direttamente al posto del salario è considerata alla pari di un reddito. I padri devono pertanto versare i contributi AVS/AI e IPG. Ai lavoratori dipendenti viene inoltre detratto il contributo all'assicurazione contro la disoccupazione.

d) Costi e finanziamento

Il congedo di paternità viene finanziato mediante le indennità per perdita di guadagno (IPG). Per coprire i costi, l'aliquota di contribuzione IPG deve essere portata dall'attuale 0,45 allo 0,5 per cento.

e) Ripercussioni sul rapporto di lavoro

I lavoratori che sono appena diventati padri non godono di protezione contro il licenziamento, a differenza delle madri. D'altro canto, dopo la fine del periodo di prova, il termine di disdetta sarà prolungato del numero di giorni di congedo non goduti, se il lavoratore ha diritto al congedo di paternità entro la fine del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 329g:

- Se un lavoratore viene licenziato prima della nascita del figlio, il termine di disdetta viene prolungato di due settimane.
- Se un lavoratore viene licenziato dopo la nascita del figlio, il termine di disdetta viene prolungato del numero di giorni di congedo di paternità non ancora goduti.

In caso di prolungamento del termine di disdetta dovuto al congedo di paternità, il termine di disdetta non viene prolungato fino alla fine di un mese intero o di qualsiasi altra data finale.

Inoltre, al lavoratore in congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO non possono essere ridotte le ferie.

f) Relazione con i congedi paternità aziendali esistenti

Ad oggi la questione della relazione tra il congedo di paternità retribuito in base al regime di indennità per perdita di guadagno e il congedo di paternità disciplinato da un CCL o da un regolamento aziendale è stata raramente affrontata nella relativa letteratura. In linea di principio si può tuttavia presupporre che, analogamente all'indennità di maternità, il datore di lavoro possa prevedere una soluzione più ampia nel quadro del regolamento e possa quindi integrare le prestazioni PG, compensando eventualmente il 100% il pagamento del salario continuato e/o prolungando il congedo di paternità in termini di tempo.

Dübendorf, 14.12.2020