

Novità importanti sotto il profilo del diritto del lavoro al 1° gennaio 2021

Congedo di paternità

In occasione del referendum del 27 settembre 2020, la popolazione svizzera ha approvato la proposta di un congedo di paternità di due settimane. I padri in Svizzera hanno quindi diritto a un congedo retribuito di 2 settimane per la famiglia da utilizzare entro i 6 mesi dalla nascita del proprio figlio.

L'articolo 329g CO è stato introdotto per stabilire il congedo di paternità e recita quanto segue:

- ¹ *In caso di paternità, il lavoratore ha diritto a un congedo di paternità di due settimane se è il padre legale al momento della nascita del figlio o lo diventa nei sei mesi seguenti.*
- ² *Il congedo di paternità deve essere preso entro sei mesi dalla nascita del figlio.*
- ³ *Può essere preso in settimane o in giorni.*

Requisiti di idoneità per il dipendente per ricevere il congedo di paternità retribuito:

- al momento del periodo di inquadramento, il dipendente deve dimostrare di essere il padre legale del bambino (matrimonio, riconoscimento di paternità ma non adozione). Attenzione: se questa condizione è soddisfatta, il dipendente ha diritto al congedo di paternità secondo il CO. Affinché il congedo venga retribuito, il dipendente deve essere soggetto alla CCNL o soddisfare anche i seguenti requisiti:
 - il dipendente deve avere un'occupazione o un'attività autonoma al momento della nascita del figlio.
 - Nei 9 mesi prima della nascita deve essere stato obbligatoriamente assicurato presso l'AVS e aver esercitato un'attività lucrativa per almeno 5 mesi durante questo periodo.

Gestione del congedo di paternità retribuito:

- il congedo di paternità è generalmente compensato all'80% tramite l'IPG, anche se è limitato a un'indennità giornaliera massima di 196 franchi (7.350 franchi di salario mensile). I dipendenti coperti dalla CCNL hanno diritto al 100% del pagamento continuato del salario durante il periodo di fruizione del congedo di paternità.
- Il diritto al congedo di paternità o all'indennità inizia al più presto il giorno della nascita del bambino e può durare al massimo 2 settimane (10 giorni lavorativi, 14 giorni di calendario). Questi giorni devono essere fruiti in modo continuativo o singolarmente entro i primi 6 mesi o entro il giorno successivo alla nascita, altrimenti il diritto decade.

Per quanto riguarda il congedo di paternità, si deve anche notare che la fruizione del congedo di paternità non può essere considerata come un'assenza che può comportare una riduzione del diritto alle ferie. La giurisprudenza deve anche ancora definire l'esatta modalità di gestione del caso in cui un dipendente non abbia ancora preso tutto il congedo di paternità a cui ha diritto quando il datore di lavoro dà la disdetta alla fine presunta del rapporto di lavoro.

Congedo per l'assistenza di familiari

Ora sussiste l'obbligo del datore di lavoro, a prescindere dai regolamenti vigenti, di continuare a pagare il salario per l'assistenza di un familiare o del partner la cui cura è necessaria a causa di un problema di salute. Il lasso di tempo a tal proposito è limitato a un massimo di tre giorni per evento o 10 giorni all'anno. Il nuovo articolo 329h CO recita:

Il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo ammonta tuttavia al massimo a tre giorni per evento e dieci giorni all'anno.

I membri della famiglia sono parenti in linea ascendente e discendente (genitori, figli, nipoti, ecc.) e fratelli. I membri della famiglia comprendono anche il/la coniuge, il/la partner registrato/a, i suoceri e il/la convivente, a condizione che abbiano vissuto insieme nella stessa economia domestica per almeno 5 anni. Determinante per il limite massimo all'anno è l'anno di servizio e il massimo di 3 giorni per caso. Occorre considerare che una malattia di lunga durata, che si manifesta con crisi ripetute, è considerata come un caso e quindi limita la fruizione a 3 giorni.

Si noti che quest'obbligo di continuare a pagare il salario in caso di assenze brevi non è da compensare con la continuazione del pagamento del salario in caso di assenze non imputabili al dipendente stesso ai sensi dell'art. 324a CO, e che il limite massimo di 10 giorni per anno di servizio non si applica espressamente all'assistenza dei figli del dipendente (cfr. art. 36 cpv. 3 e 4 LL).