

## Editoriale

La nuova normativa sui congedi per l'assistenza ai figli con gravi problemi di salute si unisce a quelle già in vigore dal 1.1.2021, rivolte ai neo-padri ed a beneficio di altri familiari. Contenuti, criteri di fruizione ed aspetti giuridici sono descritti nelle interviste all'Avv. Nora Jardini Croci Torti ed all'Avv. Laura Cansani.

Merita considerazione il fatto che queste iniziative godano del quasi unanime consenso del mondo imprenditoriale pur se, in particolare per le piccole imprese, esse possano comportare impegni economici ed organizzativi. Ma il mondo del lavoro cambia, la cosiddetta Corporate Social Responsibility avanza in parallelo con nuovi modelli di organizzazione e di management. Fornire alle collaboratrici e ai collaboratori opportunità di meglio combinare vita professionale e familiare, sollevarli, per quanto possibile, da impegni logistici e non da ultimi psicologici, se richiede all'imprenditore investimenti, accresce motivazione e fidelizzazione dello staff e può comportare un aumento di produttività. Il fattore qualitativo del lavoro diventa più rilevante di quello puramente quantitativo e la flessibilità genera soddisfazione e migliora la performance di tutti i soggetti interessati. Rispetto ad altre aree, il Ticino è ancora abbastanza arretrato sul versante della trasformazione dei modelli lavorativi e dei "benefits". Pensiamo solamente a quanto siano rari gli asili nido o le "nursery" nei luoghi di lavoro o quanto siano ancora rigidi gli orari in molte aziende. Il Covid ha stimolato smart working e home working, e quello che ne resterà, unitamente alle evoluzioni normative ed agli inevitabili influssi esterni, renderà più moderno anche il nostro mercato, forse incrementando quel livello di produttività che ancora ci vede deficitari rispetto ad altri Cantoni ed altri Paesi.

Gian Luigi Trucco

### All'interno:

- ...Ed altro ancora sui nuovi congedi
- A gentile richiesta / L'imposizione del vaccino in azienda
- Giurisprudenza / Disdetta immediata a seguito di reato penale

## 1° luglio 2021 - Novità in materia di congedi

### Nuovo congedo di assistenza per figli con gravi problemi di salute

*Intervista all'Avv. Nora Jardini Croci Torti*

#### Cosa prevede la nuova norma sull'assistenza ai figli con gravi problemi di salute?

Ai genitori con figli minorenni gravemente ammalati o feriti saranno concesse fino a 14 settimane di congedo retribuito, da prendere nel termine quadro di 18 mesi. Il congedo potrà essere usufruito in una sola volta per tutta la durata delle 14 settimane o anche in singoli giorni.

Il nuovo congedo per figli gravemente ammalati entrerà in vigore il 1° luglio 2021, mediante l'introduzione di un nuovo articolo del Codice delle Obbligazioni ossia l'art. 329i CO che regola il diritto ad assentarsi dal posto di lavoro e la modifica della Legge federale sulle indennità perdita di guadagno (LIPG) con l'introduzione degli artt. 16n-s LIPG che regolano il finanziamento del congedo. Infatti tale congedo è retribuito mediante il versamento da parte della Cassa cantonale di compensazione AVS di un'indennità perdita di guadagno. La base legale del finanziamento è simile a quella già in vigore per le indennità maternità e paternità.

Hanno diritto a tale indennità per l'assistenza di figli gravemente ammalati sia i lavoratori dipendenti che quelli indipendenti.

#### Quali sono le modalità con cui trova applicazione?

Le condizioni cumulative per poter beneficiare del congedo per assistenza di figli ammalati sono le seguenti: il figlio deve avere gravi problemi di salute, deve essere minorenne, deve sussistere un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori ed infine almeno un genitore deve interrompere l'attività lavorativa per assistere il figlio.

Ai genitori con figli gravemente malati o feriti saranno concesse fino a 14 settimane di congedo retribuito (98 indennità giornaliere), nel termine quadro di 18 mesi, usufruibili in una sola volta o in singoli giorni. E' importante sottolineare che per ogni caso di malattia sussiste un unico diritto al

congedo, ciò può essere un problema con malattie gravi che durano nel tempo. Se entrambi i genitori esercitano un'attività lavorativa il congedo va suddiviso di norma in maniera equa ed ognuno di essi ha diritto ad un congedo massimo di sette settimane.

Possono tuttavia concordare una suddivisione diversa tra i genitori e modificare la ripartizione. Per quest'ultima non è richiesta l'approvazione del datore di lavoro, che deve però essere informato.

Il congedo di assistenza è concesso anche se un solo genitore esercita un'attività lavorativa o se entrambi esercitano un'attività a tempo parziale.

#### Cosa si intende per figli gravemente ammalati?

Il concetto di "gravi problemi di salute" è definito dalla legge all'art. 16o LIPG che cita: "un figlio ha gravi problemi di salute se si è verificato un cambiamento radicale del suo stato di salute fisica o psichica o il decor-



so o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso. Inoltre deve sussistere un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori e almeno un genitore deve interrompere l'attività lavorativa per segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## 1° luglio 2021 - Novità in materia di congedi

assistere il figlio”.

Non si tratta quindi di una semplice malattia, ma deve esserci una grave patologia e un bisogno di assistenza da parte del figlio.

### **E gli adempimenti a carico dell'impresa per beneficiarne?**

L'impresa non ha impegni economici poiché il congedo viene finanziato tramite la LIPG, ossia tramite la Cassa cantonale di compensazione AVS, come già avviene per l'indennità maternità. Gli adempimenti per l'impresa sono quindi minimi e si limitano alla compilazione della domanda da inviare alla Cassa.

### **In termini economici l'introduzione di questa novità a quali benefici porta?**

Il beneficio principale è quello di favorire la conciliabilità famiglia e lavoro permettendo ai genitori che hanno un figlio gravemente ammalato di assentarsi dal lavoro fino a 14 settimane percependo comunque un'indennità sostitutiva del salario. Prima dell'introduzione di questo congedo i genitori con figli gravemente ammalati non avevano molte possibilità di conciliare l'attività lavorativa e spesso almeno uno dei due genitori era costretto a dare le dimissioni dal posto di lavoro per poter assistere il figlio ammalato.

Inoltre, questo congedo introduce per la prima volta in Svizzera il principio di un congedo parentale, è infatti prevista per legge una suddivisione paritaria tra i genitori del congedo: di principio ogni genitore ha diritto a sette settimane di congedo. I genitori possono poi accordarsi diversamente a seconda delle loro necessità.

### **Ha impatti nell'ambito AVS e IPG?**

Il congedo per figli gravemente ammalati è previsto dalla LIPG agli artt. 16n-s LIPG. Per quanto attiene al coordinamento con le altre indennità IPG, l'art. 16g cpv. 1 lett. f LIPG prevede che il versamento dell'indennità maternità esclude il versamento dell'indennità per assistenza (per lo stesso figlio). Di conseguenza in caso di nascita di un figlio gravemente ammalato, prima di poter beneficiare dell'indennità per assistenza di figli ammalati dovrà dapprima essere esaurita l'indennità maternità. Non vi sono impatti nell'ambito AVS visto che i contributi AVS vengono detratti direttamente dalla Cassa di compensazione, come avviene pure per l'indennità maternità.

### **Vale la pena un richiamo ai nuovi congedi di paternità o per assistenza ai familiari entrati in vigore dal 1.1.2021.**

Il 1° gennaio 2021 è entrato in vigore il congedo paternità federale previsto dall'art. 329g CO che contempla il versa-

mento per i padri di un'indennità paternità di due settimane. Il congedo può essere preso sia a settimane che con singole giornate, ma deve essere preso entro sei mesi dalla nascita del figlio. Sempre nella stessa data è entrato in vigore il congedo per i familiari curanti di cui all'art. 329h CO. Tale congedo pagato consente ai lavoratori di assistere un familiare o il partner con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, ma anche a disabilità.

Il congedo può ammontare al massimo a tre giorni per evento e a dieci giorni all'anno, mentre per i figli non è previsto un numero massimo di giorni all'anno.

Questo nuovo congedo permette quindi di assistere i familiari e permette di conciliare meglio famiglia e attività lavorativa concedendo il diritto ai dipendenti di assentarsi dal lavoro per queste necessità.

### **Anche in questo caso come deve procedere l'azienda in termini operativi, quali sono condizioni e requisiti?**

E' importante che le aziende verifichino e adattino le proprie condizioni contrattuali (contratto di lavoro e/o regolamento del personale) alle modifiche introdotte da questi nuovi congedi. Si consiglia di verificare quanto era previsto dall'azienda prima dell'entrata in vigore di queste norme e adattare il contratto di lavoro o il regolamento del personale alle nuove norme entrate in vigore.

Recentemente il Prof. Geiser, in un parere giuridico riguardante il congedo paternità, ha indicato che per quanto attiene al congedo paternità i giorni di congedo già previsti contrattualmente sulla base dell'art. 329 CO per la nascita di un figlio devono continuare ad essere garantiti, mentre il congedo di paternità di due settimane (art. 329g CO) deve essere concesso in aggiunta a questi giorni.

In particolare per i datori di lavoro è consigliabile verificare la questione del versamento delle indennità per i salari più alti visto che il massimo previsto dalla Legge sulle indennità perdita di guadagno ammonta a Fr. 7'350.- mensili. Il datore di lavoro deve dunque valutare se intende versare anche a questi dipendenti l'80% del salario percepito o limitarsi a riversare l'indennità percepita dalla Cassa.

### **Come è definito lo status per i figli e più in generale il perimetro dei familiari per beneficiare della legge (adozioni, situazioni di partenariato registrato o di fatto, familiari non residenti con il collaboratore, ...)?**

Per quanto attiene all'art. 329h CO, ossia il congedo per i familiari curanti, la nozione di familiare è quella prevista dall'art. 29 septies cpv. 1 LAVS. Si può quindi beneficiare del congedo per assistere le seguenti persone: i parenti in linea ascendente o discendente (genitori e figli), i fratelli e le so-

relle, il coniuge o il partner registrato, i suoceri ed infine il convivente (se la convivenza dura da almeno cinque anni).

Come previsto per il congedo paternità di cui all'art. 329 g CO, il figlio di coppie non sposate dà diritto al congedo e all'indennità se è riconosciuto dal padre o tramite sentenza giudiziale di accertamento (art. 16i LIPG).

Per i congedi di cura i figli adottivi sono parificati ai figli biologici.

La lista dei familiari è esaustiva e quindi non vi è alcun diritto per esempio per l'assistenza ad un partner convivente da meno di cinque anni. Nulla vieta al datore di lavoro di fare delle eccezioni o di garantire questo diritto, tramite contratto di lavoro o regolamento del personale, anche per l'assistenza ad una cerchia più ampia di persone.

### **Quale è il rapporto tra il nuovo congedo per i figli gravemente ammalati e quello entrato in vigore il 1.1.2021 riguardante le assenze per l'assistenza ai familiari di cui all'art. 329h CO ?**

Anche il congedo per l'assistenza ai familiari può riguardare le assenze dovute alla cura di figli ammalati. Non si tratta però di una malattia a tal punto grave da giustificare il congedo per assistenza ai figli gravemente ammalati di cui all'art. 329i CO. Nel caso del congedo di cui all'art. 329h CO il genitore ha diritto ad assentarsi dal lavoro ed essere retribuito per tre giorni per evento. Per quanto attiene ai figli non è previsto il numero massimo di 10 giorni all'anno che è invece previsto se ci si assenta per prestare assistenza gli altri familiari. Infatti con la modifica legislativa è pure stato introdotto l'art. 36 cpv. 4 della Legge sul lavoro (LL) che indica esplicitamente che il congedo per assistenza è limitato a dieci giorni all'anno, salvo che per i figli.

Di conseguenza i due congedi perseguono due finalità diverse: quello generale di cui all'art. 329h CO vuole conferire un diritto ad assentarsi per brevi assenze dovute all'assistenza di familiari (tra i quali figurano pure i figli e anche quelli maggiorenni), mentre il congedo per assistenza per figli gravemente ammalati si applica solo quando vi è una grave malattia di un figlio minore ed il genitore è costretto ad assentarsi dal lavoro.

Considerate le diverse funzioni dei due congedi, il congedo di tre giorni di cui all'articolo 329h CO potrà essere accordato indipendentemente da quello di cui all'articolo 329i CO.

All'inizio di una malattia grave, i genitori potrebbero quindi usufruire del congedo di tre giorni di cui all'articolo 329h CO per occuparsi in un primo tempo del figlio malato e poi in un secondo tempo chiedere di usufruire di un congedo più lungo per i figli gravemente ammalati (art. 329i CO).