

Il nuovo congedo per adozione a livello federale

Intervista all'Avv. Nora Jardini Croci Torti, mediatrice FSA, Co-direttrice e consulente di Equi-Lab

Cosa prevede la nuova normativa federale?

Le nuove disposizioni della Legge federale sull'indennità perdita di guadagno (art. 16t ss. LIPG) e del Codice delle Obbligazioni (introduzione del nuovo articolo art. 329j CO) relative al congedo di adozione prevedono che ogni dipendente che accoglie in adozione un bambino di età inferiore ai 4 anni avrà diritto a due settimane di congedo per adozione, a condizione che siano contemporaneamente soddisfatte le condizioni per ricevere l'indennità di adozione.

Quali sono le condizioni previste dalle nuove norme per aver diritto al congedo?

Hanno diritto all'indennità di adozione le persone che:

- accolgono un bambino di età inferiore ai 4 anni in vista di una sua adozione;
- sono state assicurate obbligatoriamente ai sensi della LAVS nei nove mesi precedenti l'adozione del bambino ed hanno esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi durante questo periodo.

Inoltre, alla data dell'adozione del bambino, sono lavoratori dipendenti, lavoratori indipendenti o lavorano nell'azienda del coniuge con un salario in contanti.

In caso di adozione congiunta, le condizioni di cui sopra devono essere soddisfatte da entrambi i genitori, a condizione che essi condividano il congedo di adozione e il diritto all'indennità. I genitori adottivi potranno scegliere quale dei due genitori beneficerà del congedo oppure ripartirlo tra loro, ma non fruirne simultaneamente. Non sono invece previste indennità per i genitori che adottano il figlio del proprio coniuge o del proprio partner.

Come si applica concretamente il provvedimento?

Il diritto al congedo per adozione sorge il giorno in cui il bambino viene accolto a casa, cioè alla data in cui viene inserito nella comunità domestica in Svizzera, e non alla data effettiva dell'adozione stessa. Va notato che, secondo la legge svizzera, l'adozione può essere concessa solo dopo un periodo di prova di un anno, durante il quale i futuri genitori hanno provveduto alle cure e all'educazione del bambino. Il congedo di adozione dura quattordici giorni. Il genitore può scegliere se usufruire del congedo a settimana o in singoli giorni. Non è possibile usufruire di mezze giornate di permesso. Il congedo per adozione deve essere fruito entro un anno dall'accoglienza del bambino. I giorni non presi entro questo periodo sono persi. La legge non chiarisce se il genitore può imporre al datore di lavoro le date del suo congedo di adozione. Di principio le date del congedo dovrebbero essere concordate tra le parti, tenendo conto degli interessi del genitore e del

buon funzionamento dell'azienda. A differenza del congedo di paternità, il diritto al congedo di adozione sussiste solo se sono soddisfatte le condizioni per il diritto alle prestazioni di adozione indicate di seguito. In caso contrario, non esiste il diritto al congedo (non retribuito) e i genitori interessati non possono chiedere di assentarsi dal lavoro.



Quali adempimenti sono a carico delle imprese interessate?

Considerato che l'indennità di adozione sarà corrisposta sotto forma di un'indennità giornaliera IPG (indennità perdita di guadagno) a carico della Cassa federale, per le imprese non sono previsti oneri finanziari. L'indennità per adozione è pari all'80% del reddito medio da lavoro dipendente ottenuto prima dell'inizio del diritto all'indennità, con un tetto massimo giornaliero (come per le altre indennità IPG).

Il congedo per adozione ha effetti sulle vacanze e sulla protezione dalla disdetta?

Il congedo per adozione è indipendente dal diritto alle ferie e viene concesso in aggiunta ai giorni di ferie. In altre parole, il diritto alle ferie del dipendente non può essere ridotto a causa del congedo di adozione (nuovo art. 329b cpv. 3 lett. e CO). Per quanto riguarda la disdetta del contratto di lavoro, questa può avvenire prima o durante il congedo di adozione, che non è dunque considerato un periodo di protezione dal licenziamento ai sensi dell'art. 336c CO. Inoltre, a differenza del congedo di paternità, la legge non prevede un prolungamento del periodo di congedo in caso di licenziamento durante il congedo di adozione.

Cosa succede con i congedi di adozione già previsti contrattualmente o da contratti collettivi prima dell'entrata in vigore della modifica legislativa?

Se il contratto individuale di lavoro o un contratto collettivo di lavoro prevedeva già un congedo di adozione retribuito, il nuovo congedo federale sostituirà, a mio avviso, le disposizioni precedenti, a condizione che le indennità di perdita di guadagno siano complessivamente più favorevoli di quelle concordate. Così,

per esempio, la nuova indennità di adozione (80%) pagata per due settimane sostituisce un congedo di adozione di due giorni pagato al 100%.

Già esiste al riguardo una normativa cantonale. In cosa differiscono e come andranno ad armonizzarsi i due livelli?

Effettivamente in Ticino un tale congedo è già in vigore dal 2015 e prevede il versamento di un'indennità di 14 settimane (o 98 giorni, come in caso di maternità). La nuova indennità federale prevede invece il versamento di un'indennità molto più ridotta visto che l'indennità verrà versata solo per due settimane. Ai sensi dell'art. 16x LIPG i Cantoni possono prevedere un'indennità di adozione più elevata o di durata maggiore e prelevare contributi specifici per il suo finanziamento. Nel nostro Cantone il Messaggio 8203 del 19 ottobre 2022 prevede di mantenere un'indennità cantonale di durata maggiore, ossia di 14 settimane. La decisione in merito spetterà nei prossimi mesi al Gran Consiglio. Va inoltre precisato che la normativa cantonale relativa al congedo per adozione si applica solo alle persone domiciliate nel nostro Cantone (art. 5 della Legge sulle indennità di perdita di guadagno in caso di adozione del 23 settembre 2015) e quindi per i non domiciliati vi sarà comunque la possibilità di godere di un nuovo congedo che non era previsto in precedenza.

Come ha luogo il finanziamento e come interagisce con l'IPG?

Da un punto di vista organizzativo, si evidenzia che stante l'art. 35q OIPG, approvato dal Consiglio federale il 24 agosto 2022, la Cassa competente per la determinazione e il pagamento dell'indennità federale sarà una sola, ovvero la Cassa federale di compensazione (CFC), indipendentemente dalla cassa di compensazione a cui è affiliato il datore di lavoro o a cui il lavoratore indipendente versa i contributi. Competerà quindi alla CFC esaminare se il congedo di adozione è stato suddiviso tra i genitori e come.

Sono prevedibili altre iniziative a favore della donna, della famiglia, della conciliabilità famiglia-lavoro?

Il nuovo articolo 329j del Codice delle obbligazioni è l'ultima delle modifiche avvenute negli ultimi anni per favorire la conciliabilità famiglia e lavoro. Essa completa e rafforza quindi la protezione dei genitori e dei familiari curanti, che attualmente comprende il congedo di maternità (in vigore da luglio 2005), il congedo di paternità (in vigore da gennaio 2021), il congedo di assistenza per parenti (in vigore da gennaio 2021) e il congedo per assistere i figli gravemente ammalati (in vigore da luglio 2021).