

Parere giuridico sull'applicazione del congedo di paternità

Sunto

Il 1° gennaio 2021 è entrato in vigore il congedo di paternità legale di due settimane. Tuttavia, già prima sussistevano regolamentazioni sul congedo di paternità negoziate tra le parti sociali nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro. Una questione non ancora chiarita in virtù delle disposizioni di legge è la relazione tra il nuovo congedo di paternità legale e gli accordi esistenti nei contratti collettivi di lavoro. Travail.Suisse e le sue associazioni affiliate hanno commissionato al professor Thomas Geiser, docente di diritto privato e commerciale presso l'Università di San Gallo, un parere giuridico in materia che consente di chiarire queste e altre questioni.

Da tale parere giuridico emerge quanto segue:

- la nuova disposizione legale sul congedo di paternità non tange l'attuale disposizione del Codice delle obbligazioni riguardante «le ore e i giorni di libero usuale» (art. 329 cpv. 3 CO). Il datore di lavoro continua a remunerare al 100% i giorni di riposo concessi alla nascita di un figlio. Il congedo di paternità inizia dopo la nascita del bambino e quindi dopo queste ore e giorni di libero. In ogni caso, le «ore e i giorni di libero» hanno una funzione diversa dal congedo di paternità. Non sono quindi in concorrenza con quest'ultimo.
- L'eventuale computo delle disposizioni previste dai contratti collettivi di lavoro al nuovo congedo di paternità previsto dalla legge dipende da tre aspetti (vedi schema a tergo):
 1. il CCL prevedeva una disposizione transitoria in vista dell'introduzione del congedo di paternità obbligatorio? Se è il caso, allora trova applicazione suddetta disposizione transitoria.
 2. La norma precedente sul congedo di paternità è regolata nelle disposizioni riguardanti «le ore e i giorni di libero usuale»? Se è così, non c'è concorrenza con il nuovo congedo di paternità legale. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro si aggiungono al congedo di paternità legale (disposizioni cumulative).
 3. La norma precedente sul congedo di paternità è regolata nelle disposizioni riguardanti il congedo parentale o di maternità? In questo caso occorre chiarire nel singolo caso se le due disposizioni sono cumulative o si compensano. Il fattore decisivo è se l'accordo serviva a migliorare la posizione dei dipendenti interessati. A tal fine è importante analizzare i processi di negoziazione e la comunicazione delle associazioni ai propri affiliati. Inoltre, ai fini della valutazione è importante determinare se il congedo di paternità è stato introdotto rinunciando ad altre pretese. Ai fini della valutazione può anche essere decisivo il fatto che alla stipulazione del CCL era già prevedibile l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio. Se ad una di queste domande si può rispondere in modo affermativo, allora le disposizioni del CCL e il congedo di paternità legale sono cumulativi. Inoltre, per la valutazione va tenuto conto nel singolo caso del fatto che, con la disposizione di legge, ora i datori di lavoro pagano solo la metà dei costi per le prime due settimane di congedo di paternità.

L'attuale disposizione CCL sul congedo di paternità è cumulativa o compensativa?

