



23.xxx

Rapporto esplicativo per l'indizione della procedura di consultazione

Armonizzazione delle prestazioni nell'ordinamento delle IPG

Compendio

L'ordinamento delle indennità di perdita di guadagno è stato concepito all'epoca della Seconda Guerra mondiale al fine di indennizzare i soldati mobilitati per la perdita di guadagno subita. Di conseguenza la legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), entrata in vigore nel 1953, prevedeva inizialmente soltanto un'indennità durante il servizio. Nel corso degli anni il suo campo d'applicazione è stato esteso e oggi include anche la perdita di guadagno in caso di nascita di un figlio, assistenza a un figlio con gravi problemi di salute o adozione. Il presente progetto mira ad armonizzare le varie prestazioni e ad adeguarle alle nuove realtà sociali. Le modifiche proposte potranno essere finanziate con le risorse attualmente disponibili delle indennità di perdita di guadagno (IPG).

Situazione iniziale

Il presente progetto di revisione attua diversi mandati del Parlamento tesi a coordinare le varie prestazioni dell'ordinamento delle IPG, segnatamente quelli delle mozioni Maury Pasquier 19.4270 e Marti Min Li 19.4110 Assegni per l'azienda in caso di maternità per le lavoratrici dipendenti, della mozione Herzog Eva 22.4019 «IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità» e della mozione Müller 22.3608 «Indennità di assistenza. Garantire l'assistenza ai figli con gravi problemi di salute in ospedale e colmare una lacuna nell'esecuzione».

Contenuto del progetto

Armonizzazione delle prestazioni

Secondo il diritto vigente, determinate prestazioni, quali gli assegni per i figli, gli assegni per l'azienda e gli assegni per spese di custodia, che sono concesse in aggiunta alle indennità di base, vengono versate soltanto alle persone prestanti servizio e non alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori assistenti o ai genitori adottivi. Nell'ottica della parità di trattamento, queste differenze non sono più giustificabili. Tutte queste prestazioni accessorie sono state esaminate nel quadro della presente revisione al fine di armonizzarle. In futuro, l'assegno per l'azienda destinato ai lavoratori indipendenti (art. 8 LIPG), attualmente versato soltanto alle persone prestanti servizio, sarà concesso anche alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori assistenti e a quelli adottivi. Lo stesso vale per l'assegno per spese di custodia (art. 7 LIPG). Per contro, l'assegno per i figli (art. 6 LIPG) verrà soppresso. All'epoca della sua introduzione, infatti, non esistevano ancora gli assegni familiari, che invece oggi svolgono la funzione allora attribuitagli.

Prolungamento del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre

Se immediatamente dopo la nascita il neonato resta in ospedale per almeno due settimane consecutive, il versamento dell'indennità di maternità è prolungato. Attualmente il diritto a un prolungamento nasce soltanto in caso di degenza del neonato, ma non della madre. Si prevede di eliminare questa differenza, in modo che

il versamento dell'indennità di maternità possa essere prolungato in caso di degenza sia del neonato che della madre.

Indennità di assistenza in caso di degenza ospedaliera del figlio

Si prevede l'estensione del diritto all'indennità di assistenza, che verrà concessa in tutti i casi in cui il figlio resterà in ospedale per almeno quattro giorni. In tali casi non sarà più necessario un cambiamento radicale dello stato di salute del figlio (art. 16o lett. a LIPG) né una prognosi sfavorevole (art. 16o lett. b LIPG).

Indice

1	Contesto	6
1.1	Nécessité d'agir et objectifs visés	6
1.1.1	Évolution du régime des APG	6
1.1.2	Interventions parlementaires	8
1.2	Solutions étudiées et solution retenue	9
1.2.1	Solutions étudiées mais non retenues	9
1.2.2	Solution retenue	12
1.3	Relation avec le programme de la législature et avec le plan financier, ainsi qu'avec les stratégies du Conseil fédéral	14
1.4	Classement d'interventions parlementaires	14
2	Comparaison avec le droit étranger, notamment européen	14
3	Présentation du projet	15
3.1	Réglementation proposée	15
3.1.1	Allocation d'exploitation	15
3.1.2	Autres prestations du régime des APG	16
3.1.3	Prolongation de l'allocation de maternité en cas d'hospitalisation prolongée de la mère	18
3.1.4	Allocation de prise en charge	19
3.1.5	Règles de coordination	20
3.2	Adéquation des moyens requis	21
3.3	Mise en œuvre	21
4	Commento ai singoli articoli	21
4.1	Modifiche della LIPG	21
4.2	Modifiche del Codice delle obbligazioni (CO)	32
5	Ripercussioni	34
5.1	Ripercussioni finanziarie sulle IPG	34
5.1.1	Assegno per l'azienda, assegno per i figli e assegno per spese di custodia	34
5.1.2	Prolungamento del versamento dell'indennità di maternità e dell'indennità per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre	34
5.1.3	Indennità di assistenza	35
5.1.4	Ripercussioni finanziarie delle misure della riforma nel suo complesso	36
5.2	Ripercussioni per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni	36
5.2.1	Assegno per l'azienda, assegno per i figli e assegno per spese di custodia	36
5.2.2	Indennità di maternità e indennità per l'altro genitore	37
5.2.3	Indennità di assistenza	37
5.3	Ripercussioni sull'economia	37

5.4	Ripercussioni sulla parità dei sessi e sulla società	38
6	Aspetti giuridici	39
6.1	Costituzionalità	39
6.2	Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera	39
6.3	Forma dell'atto	41
6.4	Delega di competenze legislative	41

auspicava che la Confederazione sancisse nella legge il diritto a un congedo di paternità pagato di almeno quattro settimane finanziato tramite le IPG. Il 21 agosto 2018 la Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati (CSSS-S) ha deciso di contrapporre all'iniziativa popolare un controprogetto indiretto sotto forma di iniziativa parlamentare volta a istituire un congedo di paternità pagato di due settimane, fruibile in maniera flessibile nei sei mesi successivi alla nascita del figlio da parte del padre che esercita un'attività lucrativa. Il controprogetto, adottato dal Parlamento il 27 settembre 2019, è stato accettato in votazione popolare il 27 settembre 2020 con il 60,3 per cento dei voti ed è entrato in vigore il 1° gennaio 2021.

Dal 1° luglio 2021 i genitori che sono costretti a interrompere la loro attività lucrativa o a ridurre il loro grado di occupazione per assistere un figlio con gravi problemi di salute hanno la possibilità di prendere un congedo di 14 settimane. Questa modifica della legge è stata approvata nell'ambito della legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari, adottata dal Parlamento il 20 dicembre 2019³, che dava seguito a varie decisioni prese dal Parlamento e dal Consiglio federale negli ultimi anni al fine di migliorare la situazione delle persone che forniscono assistenza e cure ai propri familiari.

Il 1° luglio 2022 sono entrate in vigore le modifiche legislative relative al progetto «Matrimonio per tutti», in base alle quali la moglie della madre è considerata l'altro genitore (cfr. art. 255a del Codice civile [CC]⁴) se al momento della nascita è sposata con la madre del figlio e se quest'ultimo è stato concepito mediante dono di spermatozoi secondo le disposizioni della legge del 18 dicembre 1998⁵ sulla medicina della procreazione. Di conseguenza, in questo caso anche la moglie della madre ha diritto all'indennità di paternità.

Inoltre, dal 1° gennaio 2023 le persone che accolgono un adottando che non abbia compiuto i quattro anni possono beneficiare di un congedo di adozione di due settimane, finanziato anch'esso tramite le IPG secondo le medesime regole e i medesimi principi degli altri congedi esistenti. Questo congedo dà seguito all'iniziativa parlamentare Romano (13.478), che chiedeva di introdurre un'indennità di perdita di guadagno in caso di adozione di un bambino. Prima di allora, infatti, in Svizzera non vi era una regolamentazione uniforme in materia. Il 14 settembre 2021 il Parlamento ha approvato un congedo di adozione di due settimane.

Infine, l'ultima modifica della LIPG, concernente le indennità giornaliere supplementari per il genitore superstite⁶, la cui entrata in vigore è fissata al 1° gennaio 2024, prevede un prolungamento del congedo di paternità o del congedo di maternità se un genitore muore poco dopo la nascita del figlio. Questa modifica si basa sull'iniziativa parlamentare Kessler 15.434 Congedo maternità per padri superstiti. In caso di decesso della madre entro 14 settimane dopo il parto, il padre o la moglie della madre avrà diritto a 98 indennità giornaliere supplementari di cui fruire senza interruzioni a partire dal giorno successivo al decesso. Parallelamente, se il

³ FF 2019 7217

⁴ RS 210

⁵ RS 810.11

⁶ FF 2023 783

decesso riguarda il padre o la moglie della madre e si verifica nel termine quadro previsto per l'indennità di paternità, la madre avrà diritto a 14 indennità giornaliere supplementari di cui fruire liberamente entro un termine quadro di sei mesi a partire dal giorno successivo al decesso. Questa modifica legislativa ha altresì innescato una serie di modifiche di tipo redazionale. Con l'entrata in vigore delle modifiche legislative relative al progetto «Matrimonio per tutti», il «congedo di paternità» diventerà il «congedo per l'altro genitore» e l'«indennità di paternità» «indennità per l'altro genitore».

1.1.2 Interventi parlamentari

Il presente progetto di revisione si prefigge di attuare vari interventi parlamentari che sono stati trasmessi al Consiglio federale allo scopo di armonizzare l'ordinamento delle IPG eliminando le disparità di trattamento ingiustificate.

- La mozione Maury Pasquier 19.4270 Assegni per l'azienda in caso di maternità per le lavoratrici indipendenti, accolta dal Consiglio degli Stati il 12 dicembre 2019 e dal Consiglio nazionale il 24 settembre 2020, e la mozione Marti Min Li 19.4110 dello stesso tenore, accolta l'8 giugno 2022 dal Consiglio degli Stati in qualità di seconda Camera, incaricano il Consiglio federale di concedere l'assegno per l'azienda alle lavoratrici indipendenti durante il congedo di maternità. A determinate condizioni, infatti, a chi presta servizio vengono versate prestazioni accessorie all'indennità di base. Queste prestazioni accessorie, tra le quali rientra l'assegno per l'azienda, non vengono invece versate agli altri beneficiari delle IPG.
- La mozione Herzog Eva 22.4019 «IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità», accolta dal Consiglio degli Stati il 12 dicembre 2022 e dal Consiglio nazionale il 3 maggio 2023, incarica il Consiglio federale di sottoporre al Parlamento un disegno di modifica di legge che preveda un importo massimo uguale per l'indennità giornaliera in caso di maternità e di servizio militare. Nel suo parere, il Consiglio federale riconosce che alcune prestazioni dell'ordinamento delle IPG possono essere concesse a chi presta servizio ma non ai beneficiari degli altri congedi finanziati tramite le IPG. Si è pertanto impegnato a svolgere un esame globale delle prestazioni dell'ordinamento delle IPG nell'ambito dell'attuazione della mozione Maury Pasquier (19.4270), in particolare dal punto di vista della parità di trattamento.
- Infine, con la mozione Müller 22.3608 «Indennità di assistenza. Garantire l'assistenza ai figli con gravi problemi di salute in ospedale e colmare una lacuna nell'esecuzione», il Parlamento incarica il Consiglio federale di presupporre gravi problemi di salute anche nei casi in cui il trattamento e la convalescenza comprendono una degenza ospedaliera di almeno quattro giorni e almeno un genitore deve interrompere l'attività lucrativa per prestare la necessaria assistenza al figlio. Questa misura permette di fissare criteri chiari e oggettivi, nonché di eliminare le disparità di trattamento tra le famiglie con figli con problemi di salute. Il Consiglio degli Stati ha accolto la mozione il 13 settembre 2022 e il Consiglio nazionale il 1° marzo 2023.

Questi interventi parlamentari hanno come obiettivo primario l'armonizzazione delle IPG con l'eliminazione delle disparità di trattamento nella concessione delle prestazioni accessorie, che attualmente vengono versate soltanto a chi presta servizio. Inoltre, mirano a tenere maggiormente conto dell'esigenza dei figli con problemi di salute di avere con sé i genitori durante la degenza in ospedale e delle esigenze dei neonati quando la madre viene ricoverata per un periodo prolungato dopo la nascita del figlio.

1.2 Alternative esaminate e opzione scelta

Come indicato nel parere relativo alla mozione Herzog Eva (22.4019), il Consiglio federale riconosce che esistono disparità di trattamento per quanto concerne le IPG. Le ha pertanto riesaminate nel loro complesso, in particolare nell'ottica della parità di trattamento. Per raggiungere quest'obiettivo, un'opzione sarebbe quella di concedere tutte le prestazioni a tutti i beneficiari di IPG. Tuttavia, questa soluzione non sarebbe ragionevole dal punto di vista delle finanze del relativo ordinamento. Inoltre, è importante concedere una prestazione ai beneficiari che ne hanno davvero bisogno. Le modifiche proposte nell'ambito del presente progetto di revisione sono pertanto mirate per le singole prestazioni.

1.2.1 Alternative esaminate ma non scelte

Concessione dell'assegno per l'azienda alle persone con una posizione analoga a quella di un datore di lavoro

La nozione di «posizione analoga a quella di un datore di lavoro» deriva dall'assicurazione contro la disoccupazione, e più in particolare dalle disposizioni in materia di indennità per lavoro ridotto (art. 31 cpv. 3 lett. b e c della legge del 25 giugno 1982 sull'assicurazione contro la disoccupazione [LADI]⁷), e viene ripresa per il diritto all'indennità di disoccupazione. Occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro le persone che percepiscono un reddito da un'attività lucrativa dipendente ai sensi della legge federale del 20 dicembre 1946⁸ sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS) ed esercitano un'influenza significativa sui processi decisionali dell'impresa. Possono quindi comprovare un periodo di contribuzione ai sensi dell'articolo 13 LADI e il salario che percepiscono costituisce un guadagno assicurato ai sensi dell'articolo 23 LADI⁹. Fintantoché tali persone non avranno definitivamente lasciato l'azienda e non avranno cessato di occupare una posizione analoga a quella di un datore di lavoro, esse non avranno diritto all'indennità di disoccupazione. La giurisprudenza riconosce che lo statuto delle persone che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro non intende solamente limitare gli abusi comprovati, ma anche il rischio di abuso inerente al versamento di indennità di disoccupazione a tali persone.

⁷ RS 837.0

⁸ RS 831.10

⁹ www.lavoro.swiss > Pubblicazioni > Direttive / Prassi LADI / Circolari > Prassi LADI ID, B34a.

Questa nozione è stata sviluppata nell'ambito dell'assicurazione contro la disoccupazione al fine di stabilire la cerchia delle persone aventi diritto e di evitare gli abusi, poiché i lavoratori membri del consiglio di amministrazione hanno, in virtù della legge, un potere decisionale significativo¹⁰. Tuttavia, non esiste una cerchia chiaramente definita di persone che appartengono a questa categoria e la classificazione di un dipendente come persona che occupa una posizione analoga a quella di un datore di lavoro richiede un esame dettagliato da parte degli organi dell'assicurazione contro la disoccupazione¹¹.

Tuttavia, le persone che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro ai sensi dell'assicurazione contro la disoccupazione si distinguono notevolmente da quelle che esercitano un'attività lucrativa indipendente ai sensi dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS).

Di conseguenza, poiché la posizione analoga a quella di un datore di lavoro non è uno statuto riconosciuto automaticamente nell'assicurazione contro la disoccupazione né uno statuto che esiste nell'AVS (queste persone rientrano nella categoria delle persone salariate) e non implica necessariamente che la persona in questione debba sostenere da sola le spese fisse dell'azienda come un lavoratore indipendente, l'estensione della cerchia dei beneficiari degli assegni per l'azienda non è giustificata.

Determinazione di un importo massimo uguale per tutti i beneficiari di IPG

Per garantire un importo giornaliero massimo uguale a tutti i beneficiari di IPG, occorrerebbe concedere l'assegno per i figli a tutti loro. Tuttavia, dal momento che ogni figlio darebbe diritto a un assegno per i figli, ciò significherebbe di fatto che tutti i genitori che beneficiano di un congedo finanziato tramite le IPG avrebbero diritto ad almeno un assegno per i figli. Considerati i notevoli costi che comporterebbe, questa soluzione non è praticabile. Essa corrisponde in parte a quanto richiesto con la mozione Kiener Nellen 19.3373 «IPG. Indennità uguali per il servizio militare e la maternità», che è stata respinta l'8 giugno 2022 dal Consiglio degli Stati proprio a causa dei costi che comporterebbe. Inoltre, poiché quasi tutti i beneficiari di IPG hanno già diritto agli assegni familiari, concedere loro anche un assegno per i figli non è giustificato.

Se si volesse garantire la neutralità dei costi con questa soluzione, l'importo dell'assegno per i figli dovrebbe essere fissato a una somma irrisoria, ovvero circa venti centesimi a figlio al giorno, e questo soltanto per un'estensione alle madri. Inoltre, solamente una minoranza delle persone che prestano servizio riceve gli assegni per i figli, mentre con la soluzione qui esaminata questi dovrebbero essere sistematicamente versati a tutti i genitori, in caso di maternità, paternità, assistenza e adozione.

¹⁰ www.lavoro.swiss > Pubblicazioni > Direttive / Prassi LADI / Circolari > Prassi LADI ID, B14 e referenze citate.

¹¹ www.lavoro.swiss > Pubblicazioni > Direttive / Prassi LADI / Circolari > Prassi LADI ID, B15.

Garanzia dell'indennità minima a tutti i beneficiari di IPG

Chi presta servizio ha diritto a un'indennità di perdita di guadagno per ogni giorno di servizio con soldo, a prescindere dalla perdita di guadagno effettivamente subita. Quindi riceve un'indennità anche se i giorni di servizio con soldo sono prestati al di fuori dei giorni di lavoro o se non esercita un'attività lucrativa. Attualmente, l'indennità minima versata a chi presta servizio ammonta a 69 franchi al giorno. Per le indennità di maternità, per l'altro genitore, di assistenza e di adozione versate dall'ordinamento delle IPG non è previsto un importo minimo di questo tipo.

L'indennizzo differenziato tramite un'indennità minima di servizio è giustificato a fronte della differenza tra il servizio e i congedi destinati soltanto alle persone che svolgono un'attività lucrativa. Infatti, il servizio è obbligatorio e impedisce alle persone di esercitare o talvolta persino di iniziare a svolgere un'attività lucrativa per un lungo periodo. Per i congedi finanziati tramite le IPG, la situazione è diversa. Il diritto all'indennità è vincolato all'esercizio di un'attività lucrativa prima del verificarsi del rischio assicurato e compensa una perdita di guadagno vera e propria. È quindi importante che l'indennità percepita dal genitore durante il congedo non superi la prestazione lavorativa.

Rinvio dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre

Questa soluzione metterebbe la madre in una situazione analoga a quella che prevaleva prima della modifica del 18 dicembre 2020 concernente il versamento dell'indennità di maternità in caso di soggiorno ospedaliero prolungato del neonato. Prima di questa modifica, in caso di ricovero prolungato del neonato, la madre aveva la possibilità di rinviare l'inizio del diritto all'indennità di maternità al giorno delle dimissioni del bambino dall'ospedale. Durante il periodo di rinvio dell'indennità di maternità, il versamento del salario si basava sulle disposizioni contenute nel CO. L'articolo 324a CO prevede l'obbligo di versare il salario per un tempo limitato in caso di impedimento a lavorare senza colpa del dipendente. Una parte della dottrina continua ad essere del parere che questa disposizione non si applichi alle donne che hanno partorito, sebbene la giurisprudenza e una dottrina sempre più dominante siano del parere opposto¹². In ogni caso, la durata del versamento del salario che ne deriva è limitata e può generare lacune di reddito. Se del caso, è possibile prevedere soluzioni più generose (tramite contratto collettivo di lavoro o versamento di un reddito sostitutivo o di altre prestazioni), ma nella prassi accade raramente¹³.

In definitiva, la possibilità di rinviare o sospendere il versamento dell'indennità di maternità non rappresenta una soluzione soddisfacente per le madri e sarebbe piuttosto un passo indietro. Inoltre, l'onere finanziario ricadrebbe interamente sui datori di lavoro.

¹² Cfr. in particolare DTF 142 II 425 consid. 5.4.

¹³ Cfr. il messaggio del 30 novembre 2018 concernente la modifica della legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), FF 2019 137, in particolare 149 segg.

1.2.2 Opzione scelta

Estensione del diritto all'assegno per l'azienda

Attualmente l'assegno per l'azienda è versato soltanto a chi presta servizio e non a chi ha diritto agli altri congedi finanziati tramite le IPG. Durante il congedo di maternità, le lavoratrici indipendenti non hanno diritto a questo assegno, sebbene anch'esse si facciano carico delle spese cagionate dall'esercizio corrente. Per questo motivo è opportuno estendere il diritto all'assegno per l'azienda in caso di congedo di maternità alle donne che esercitano un'attività lucrativa indipendente.

Quando la mozione Maury Pasquier (19.4270) è stata depositata, oltre all'indennità per chi presta servizio, la LIPG prevedeva unicamente l'indennità di maternità. Da allora sono state introdotte l'indennità per l'altro genitore, l'indennità di assistenza e l'indennità di adozione. Il Consiglio federale ritiene che, per evitare nuove disparità di trattamento, l'assegno per l'azienda debba essere versato in caso di percezione di tutte le indennità di perdita di guadagno.

Soppressione del diritto all'assegno per i figli

Dall'entrata in vigore della legge federale del 24 marzo 2006¹⁴ sugli assegni familiari (LAFam) il 1° gennaio 2009 e delle varie modifiche di ampliamento apportate, l'obiettivo che prevede un assegno per ogni figlio, a prescindere dalla situazione personale o professionale dei genitori, è quasi interamente raggiunto (principio «un figlio, un assegno»). Questo significa che una persona con figli che presta servizio riceve non soltanto gli assegni familiari ai sensi della LAFam, ma anche l'assegno per i figli ai sensi della LIPG. In fin dei conti, si tratta di due prestazioni con le stesse finalità. Il versamento di un assegno per i figli alle persone tenute a prestare servizio determina un sovraindennizzo e non è dunque più legittimo. Tra l'altro, il fatto che l'assegno per i figli sia concesso soltanto a chi presta servizio costituisce una disparità di trattamento all'interno dell'ordinamento delle IPG, perché la stessa prestazione non viene versata in caso di congedo di maternità, congedo per l'altro genitore, congedo di assistenza o congedo di adozione.

Estensione del diritto all'assegno per spese di custodia

Chi presta servizio ha diritto a un assegno per spese di custodia. Tuttavia, il rimborso delle spese di custodia non è previsto nel caso degli altri congedi finanziati tramite le IPG. Poiché l'assegno per spese di custodia viene mantenuto per chi presta servizio, è giustificato estenderlo anche agli altri beneficiari di IPG. Analogamente a quanto avviene per chi presta servizio, molto probabilmente il rimborso delle spese di custodia sarà marginale. Pertanto, non comporterà spese esorbitanti (cfr. n. 5.1.1), ma permetterà di indennizzare singoli casi in cui occorre trovare una soluzione per la custodia che genera spese supplementari.

¹⁴ RS 836.2

Prolungamento del diritto all'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre

Il diritto vigente prevede un prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità se, per motivi medici, il neonato deve rimanere o essere ricoverato in ospedale immediatamente dopo la nascita. Tuttavia, non esistono disposizioni analoghe in caso di degenza prolungata della madre. Eppure, la situazione delle madri che devono restare più a lungo in ospedale dopo il parto per motivi di salute è analoga a quella dei neonati. In entrambi i casi, infatti, la madre non può occuparsi del neonato né instaurare un legame con lui. Per questo motivo, pare giustificato che anche lo stato di salute della madre dia diritto al prolungamento del congedo di maternità e dell'indennità di maternità.

Più in generale, il neonato deve poter beneficiare della presenza di un genitore durante le prime settimane di vita, compito che la madre non può svolgere se è ricoverata in ospedale. In caso di degenza ospedaliera di breve durata, il padre o la moglie della madre può prendere il suo congedo per l'altro genitore. Se il ricovero dura più di due settimane, il prolungamento del diritto all'indennità per l'altro genitore durante la degenza ospedaliera della madre è giustificato. In questa regolamentazione sono comprese tutte le degenze ospedaliere necessarie nelle prime 14 settimane di vita del neonato. Durante questo periodo, è più difficile affidarlo a una struttura di custodia, motivo per cui dovrebbe essere uno dei genitori ad occuparsene.

Estensione del diritto all'indennità di assistenza in caso di degenza ospedaliera prolungata dei figli

Il presente progetto prevede di introdurre il diritto all'indennità di assistenza per tutti i casi in cui almeno uno dei due genitori è costretto a interrompere la propria attività lucrativa per occuparsi del figlio che necessita di un trattamento e una convalescenza che richiedono una degenza ospedaliera della durata minima di quattro giorni. In tal caso, si presume che il figlio abbia un problema di salute di una certa gravità e abbia dunque bisogno di assistenza intensiva da parte di uno dei genitori. Se le condizioni sono soddisfatte, il diritto durerà per tutta la durata del ricovero. Da quando il figlio può tornare a casa, il diritto durerà al massimo tre settimane, se un certificato medico attesta la necessità di assistenza da parte dei genitori.

Questa soluzione crea una base oggettiva per il diritto all'indennità di assistenza. Le condizioni attualmente previste (art. 16o LIPG) continueranno comunque a essere applicate nel caso dei trattamenti esclusivamente ambulatoriali o che richiedono una degenza ospedaliera di durata molto breve. In tali casi, infatti, è più difficile fissare criteri oggettivi per valutare la gravità del problema di salute.

Inoltre, gli articoli 324a e 329h CO garantiscono al lavoratore il versamento del salario per un tempo limitato in caso di impedimento a lavorare dovuto all'assistenza di un figlio con problemi di salute. In virtù di questa base legislativa, può dunque continuare a percepire il salario pur assentandosi dal lavoro. Qualora risulti che il problema di salute è grave o richiede una degenza ospedaliera di almeno quattro giorni, avrà diritto all'indennità di assistenza.

1.3 Rapporto con il programma di legislatura e il piano finanziario, nonché con le strategie del Consiglio federale

Il progetto non è annunciato né nel messaggio del 29 gennaio 2020¹⁵ sul programma di legislatura 2019–2023 né nel decreto federale del 21 settembre 2020¹⁶ sul programma di legislatura 2019–2023. Tuttavia, le modifiche proposte permettono di attuare diversi interventi parlamentari.

1.4 Stralcio di interventi parlamentari

Possono essere tolti dal ruolo i seguenti interventi parlamentari:

- La mozione Maury Pasquier 19.4270 Assegni per l'azienda in caso di maternità per le lavoratrici indipendenti, e la mozione Martin Min Li 19.4110 del medesimo tenore. Il presente progetto prevede di estendere il diritto all'assegno per l'azienda a tutti i beneficiari di congedi finanziati tramite le IPG, rispondendo così alla richiesta di versare l'assegno per l'azienda alle lavoratrici durante il congedo di maternità.
- La mozione Herzog Eva 22.4019 «IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità» e la mozione Bertschy Kathrin 22.3778 del medesimo tenore. Le due mozioni incaricano il Consiglio federale di prevedere lo stesso importo massimo per le indennità giornaliere in caso di maternità e di servizio militare. Le modifiche proposte consentono di eliminare le disparità di trattamento nell'ordinamento delle IPG, cosicché l'obiettivo di queste mozioni è raggiunto.
- La mozione Müller 22.3608 «Indennità di assistenza. Garantire l'assistenza ai figli con gravi problemi di salute in ospedale e colmare una lacuna nell'esecuzione». La mozione affida al Consiglio federale l'incarico di modificare le condizioni per il diritto alla concessione dell'indennità di assistenza previste dalla LIPG. Il presente progetto concretizza queste modifiche.

2 Diritto comparato, in particolare rapporto con il diritto europeo

In ambito sociale, l'Unione europea (UE) è tenuta a sostenere e completare l'azione degli Stati membri in particolare nel settore della parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. In questo contesto, nel 2019 l'UE ha adottato la direttiva relativa all'equilibrio tra attività

¹⁵ FF 2020 1565

¹⁶ FF 2020 7365

professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza¹⁷. Questa direttiva esorta gli Stati membri dell'UE a introdurre, se non lo hanno già fatto, un congedo di paternità e un congedo parentale retribuiti, nonché un congedo per i prestatori di assistenza. Gli Stati membri sono liberi di organizzare questi congedi nel modo che ritengono più opportuno, purché vengano rispettate le condizioni minime stabilite dalla direttiva, principalmente per quanto riguarda la cerchia dei beneficiari, la durata dei congedi e, se del caso, il livello di retribuzione. Il presente progetto non può quindi essere comparato con il diritto europeo, che non prescrive nulla sulle questioni specifiche ivi affrontate. Tuttavia, si può notare che le proposte di modifica vanno nella stessa direzione del diritto europeo, in quanto mirano principalmente a eliminare le disuguaglianze tra uomini e donne.

Per quanto riguarda il prolungamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera della madre, il diritto dell'UE applicabile in questo caso¹⁸ non affronta tale questione specifica. La direttiva si limita a prescrivere un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte (di cui due obbligatorie), ripartite prima e/o dopo il parto. Spetta agli Stati membri disciplinarne i dettagli.

3 Punti essenziali del progetto

3.1 La normativa proposta

3.1.1 Assegno per l'azienda

Secondo il diritto vigente, hanno diritto all'assegno per l'azienda le persone prestanti servizio che dirigono un'azienda come proprietari, affittuari o usufruttuari o che partecipano attivamente alla direzione di un'azienda in qualità di soci di una società in nome collettivo, di soci illimitatamente responsabili di una società in accomandita o di membri di un'altra unione di persone senza personalità giuridica che si prefigge uno scopo lucrativo, in quanto non conseguano un reddito superiore da un'attività dipendente (art. 8 cpv. 1 LIPG). Hanno inoltre diritto all'assegno per l'azienda le persone prestanti servizio che lavorano in un'azienda agricola in qualità di familiari se, a causa del loro periodo di servizio di una certa durata, nell'azienda deve essere assunto un sostituto (art. 8 cpv. 2 LIPG).

L'assegno per l'azienda mira a rimborsare ai lavoratori indipendenti una parte delle loro spese fisse (p. es. pigione commerciale, salario dei collaboratori) durante la perdita di guadagno. I lavoratori indipendenti che prestano servizio e sostengono spese di esercizio correnti perché non possono occuparsi della loro azienda durante il servizio hanno attualmente diritto a un assegno per l'azienda pari al 27 per cento (75 franchi al giorno) dell'indennità totale massima, che permette di coprire in modo

¹⁷ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79.

¹⁸ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1.

forfettario le spese sostenute. Le madri che svolgono un'attività lucrativa indipendente e si assentano dalla loro azienda durante il congedo di maternità devono sostenere le stesse spese di chi presta servizio. Pertanto, versare un assegno per l'azienda anche a loro è giustificato.

I genitori che assistono un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio potrebbero dover affrontare le stesse difficoltà. Contrariamente al congedo di maternità, il congedo di assistenza può essere preso in maniera flessibile in singoli giorni e suddiviso tra i genitori. Ciononostante, può durare fino a 14 settimane, come il congedo di maternità. Anche durante il congedo di assistenza, l'assenza prolungata del lavoratore indipendente dall'azienda può comportare dei costi. Di conseguenza, la presente modifica prevede anche di estendere il diritto all'assegno per l'azienda ai genitori che assistono un figlio con gravi problemi di salute, seppure non sia richiesto dalla mozione Maury Pasquier (19.4270).

L'assegno per l'azienda dovrà altresì essere versato durante il congedo per l'altro genitore e il congedo di adozione. Sebbene questi congedi siano limitati a due settimane e possano essere presi in maniera flessibile in singoli giorni, va rilevato che attualmente l'assegno per l'azienda è versato a chi presta servizio a prescindere dalla durata del servizio, e anche per le formazioni G+S della durata di qualche giorno. Non esiste quindi una durata minima di assenza. Per non creare ulteriori disparità di trattamento, il Consiglio federale ritiene opportuno applicare le regole relative all'assegno per l'azienda anche durante il congedo per l'altro genitore e il congedo di adozione.

La modifica proposta garantisce che le madri, i padri o le mogli delle madri, i genitori assistenti e i genitori adottivi abbiano diritto all'assegno per l'azienda alle stesse condizioni di chi presta servizio.

3.1.2 Altre prestazioni dell'ordinamento delle IPG

3.1.2.1 Assegno per i figli

Il diritto vigente prevede che chi presta servizio riceva un assegno per ogni figlio di età inferiore ai 18 anni, o di età inferiore ai 25 anni se il figlio svolge un tirocinio o una formazione. Questo assegno è stato introdotto con l'entrata in vigore della LIPG, quando non esistevano ancora gli assegni familiari, affinché l'indennizzo prendesse in considerazione i figli a carico della persona tenuta a prestare servizio. Ammonta a 22 franchi al giorno per ogni figlio (importo 2023) e va ad aggiungersi all'indennità di base. Sommati, l'indennità di base e gli assegni per i figli non possono superare i 275 franchi al giorno, ovvero l'importo dell'indennità totale massima.

La LAFam è entrata in vigore il 1° gennaio 2009. Ha poi subito varie revisioni tese a estendere il diritto agli assegni familiari e a realizzare il principio «un figlio, un assegno». Gli assegni familiari, destinati a compensare parzialmente l'onere finanziario derivante dall'accudimento di uno o più figli, comprendono l'assegno per i figli, l'assegno di formazione, l'assegno di nascita e l'assegno di adozione.

L'assegno per i figli della LIPG e gli assegni familiari della LAFam perseguono quindi lo stesso obiettivo. Tuttavia, nella prassi una persona che presta servizio e che

ha figli non percepisce soltanto gli assegni familiari, ma anche l'assegno per i figli. Si tratta dunque di un doppio indennizzo, da parte di ordinamenti diversi, che non è più legittimo. Per questo motivo, è opportuno sopprimere gli assegni per i figli dall'ordinamento delle IPG, in modo che non siano concessi a nessun beneficiario di queste indennità.

Così facendo, si eliminerebbe una disparità di trattamento nell'indennizzo dei beneficiari di IPG. Infatti, l'assegno per i figli non viene concesso agli altri beneficiari.

Sopprimendo l'assegno per i figli, non ha più senso fare la distinzione tra «indennità di base» e «indennità totale». La percentuale delle varie indennità verrà adattata sulla base del nuovo importo massimo, affinché gli importi corrispondano almeno agli importi fissati con effetto dal 1° gennaio 2023 nel quadro dell'adeguamento dell'importo massimo.

3.1.2.2 Assegno per spese di custodia

Secondo il diritto vigente, le persone prestanti servizio che vivono in comunione domestica con uno o più figli di età inferiore ai 16 anni hanno diritto all'assegno per spese di custodia se possono stabilire che, a causa di un periodo di servizio di due giorni consecutivi almeno, hanno sostenuto spese supplementari di tal genere (art. 7 cpv. 1 LIPG). Il Consiglio federale stabilisce l'importo massimo dell'indennità e disciplina i dettagli (art. 7 cpv. 2 LIPG). Danno diritto all'assegno i figli della persona prestante servizio e i figli elettivi della persona prestante servizio dei quali egli assume gratuitamente e durevolmente le spese di mantenimento e di educazione (art. 6 cpv. 2 LIPG). Sono rimborsati i costi effettivi se superano i 20 franchi al giorno e fino a un massimo di 75 franchi per giorno di servizio (art. 13 dell'ordinanza del 24 novembre 2004¹⁹ sulle indennità di perdita di guadagno [OIPG]).

Lo scopo dell'assegno per spese di custodia è di partecipare alle spese supplementari per la custodia dei figli cagionate dal servizio. In futuro, l'assegno per spese di custodia rimborserà soltanto le spese per la custodia complementare alla famiglia.

Chi presta servizio ha diritto a un assegno per spese di custodia perché il servizio gli impedisce di occuparsi dei figli. Nel caso degli altri congedi, questo assegno sarà concesso se il genitore in questione non può più occuparsi dei figli per motivi di salute e deve quindi ricorrere alla custodia di bambini complementare alla famiglia.

Nel caso di un genitore che fruisce di un congedo finanziato tramite le IPG, le situazioni in cui risultano spese supplementari per la custodia dei figli dovrebbero essere rare. Infatti, lo scopo di tali congedi è proprio quello di poter stare con il figlio. Tuttavia, in alcune situazioni particolari, le spese di custodia dovrebbero essere rimborsate.

Per esempio, una madre che ha problemi di salute durante il congedo di maternità e/o deve essere ricoverata in ospedale non può occuparsi del neonato. Si trova quindi in una situazione analoga a quella di chi presta servizio: non può più occuparsi dei figli e deve ricorrere a una soluzione di custodia per il neonato o per gli altri figli, il che

¹⁹ RS 834.11

può comportare spese supplementari. La concessione dell'assegno per spese di custodia è quindi giustificato. Questo vale anche per il padre, la moglie della madre, i genitori assistenti e i genitori adottivi, se il loro stato di salute e il benessere del figlio rendono inevitabile la custodia complementare alla famiglia.

Occorre altresì notare che la presente modifica prevede il prolungamento del congedo per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre nelle 14 settimane successive alla nascita del figlio (cfr. n. **Error! Reference source not found.**). Questa normativa è tesa a ridurre le difficoltà che derivano dal dover affidare la custodia di un neonato a una terza persona.

3.1.3 Prolungamento del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre

La LIPG verrà adattata in modo che l'indennità di maternità sia versata più a lungo in caso di ricovero prolungato della madre dopo il parto. Il Consiglio federale intende trattare la degenza ospedaliera prolungata della madre e del neonato allo stesso modo.

Il versamento dell'indennità sarà prolungato al massimo di 56 giorni, come già accade in caso di degenza prolungata del neonato. Non contano soltanto i giorni feriali, bensì tutti i giorni della settimana, compresi i festivi e i fine settimana. Se la madre deve essere ricoverata per almeno due settimane e la degenza inizia entro due settimane dal parto, il diritto all'indennità è prolungato di una durata equivalente a quella della degenza ospedaliera, ma al massimo di 56 giorni. Il termine di 14 giorni sarà calcolato a partire dal giorno del parto.

Il diritto al prolungamento dell'indennità sussisterà sia per il parto in ospedale che per il parto a domicilio o in una casa per partorienti, a condizione che la madre debba rimanere ricoverata in ospedale subito dopo il parto o debba recarvisi nelle due settimane successive.

In futuro, il termine di due settimane si applicherà anche al neonato, affinché i due casi vengano trattati allo stesso modo. Questo significa che la degenza ospedaliera del neonato deve iniziare entro due settimane dal parto perché l'indennità di maternità possa essere prolungata.

Come già previsto attualmente in caso di degenza ospedaliera prolungata del neonato, soltanto le madri che continuano a lavorare dopo il congedo di maternità avranno diritto al prolungamento. Questa condizione non cambia e si applicherà anche quando il congedo di maternità è prolungato in caso di ricovero della madre.

Infine, rimane la questione dell'assistenza del neonato in caso di degenza ospedaliera della madre nelle 14 settimane successive al parto. Purtroppo è difficile organizzare la custodia di bambini così piccoli, perché si tratta di neonati di pochi mesi, che hanno bisogno della presenza di almeno uno dei genitori. Se la madre deve essere ricoverata, non può essere presente e prestare le cure necessarie al suo neonato. Occorre quindi prolungare il congedo per l'altro genitore.

Se la madre è ricoverata per più di due settimane nelle 14 settimane successive alla nascita del figlio, e non solo nelle due settimane che seguono il parto, il congedo per

l'altro genitore sarà prolungato della durata della degenza, ma al massimo fino al 97° giorno dopo il parto, ovvero con la concessione di 84 indennità giornalieri supplementari al massimo. Si può infatti considerare che le prime due settimane di degenza ospedaliera siano coperte dal congedo per l'altro genitore, mentre il prolungamento permette di coprire il resto del ricovero. Il congedo per l'altro genitore prolungato per questo motivo dovrà essere preso senza interruzioni a partire dal 15° giorno di degenza ospedaliera. Questa normativa garantisce che il neonato possa beneficiare della presenza continua di almeno uno dei genitori durante le prime settimane di vita. Oltre la 14^a settimana dopo la nascita, l'accudimento del bambino può essere garantito con le soluzioni di custodia abituali.

3.1.4 Indennità di assistenza

Secondo le disposizioni in vigore, il diritto all'indennità di assistenza è previsto per i genitori di un figlio minore con gravi problemi di salute per i quali ha un bisogno particolarmente elevato di accompagnamento e cure. Secondo l'articolo 160 LIPG, un figlio ha gravi problemi di salute se sono adempiute le seguenti condizioni:

- si è verificato un cambiamento radicale del suo stato di salute fisica o psichica;
- il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso;
- sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;
e
- almeno un genitore deve interrompere l'attività lavorativa per assistere il figlio.

Una disabilità o un'infermità congenita non sono considerate in quanto tali come un problema di salute ai sensi della legge, se non comportano un cambiamento radicale dello stato di salute fisica o psichica del bambino. Per questo motivo non danno diritto a un'indennità di assistenza se lo stato di salute del figlio è stabile. I genitori di un figlio in situazione di disabilità o affetto da un'infermità congenita possono dunque beneficiare dell'indennità di assistenza soltanto se lo stato del figlio si aggrava notevolmente, ovvero se le condizioni summenzionate sono adempiute. In caso di degenza ospedaliera dovuta a una disabilità o a un'infermità congenita, il diritto all'indennità di assistenza potrà essere riconosciuto soltanto se le condizioni di cui all'articolo 160^{bis} AP-LIPG sono adempiute, vale a dire se la degenza dura almeno quattro giorni.

L'indennità di assistenza continuerà a compensare la perdita di guadagno derivante da un congedo preso a causa di un grave problema di salute del figlio. Il presente progetto prevede però di estendere il diritto ai casi in cui il figlio deve essere ricoverato per almeno quattro giorni consecutivi e almeno uno dei genitori deve interrompere la sua attività lavorativa per assisterlo. In questi casi, il diritto al congedo non implicherà 98 indennità giornalieri, ma si limiterà alla durata della degenza ospedaliera e della relativa convalescenza. La durata della convalescenza dovrà essere attestata da un certificato medico e il relativo congedo non potrà superare le tre settimane. Ogni

nuovo episodio di degenza ospedaliera darà diritto all'indennità e al congedo di assistenza, anche se si verificano più ricoveri nello stesso anno.

Può succedere che un figlio sia dapprima ricoverato e che in seguito venga appurato che il problema di salute è grave ai sensi dell'articolo 16o LIPG. In questi casi, a condizione che i requisiti legali siano soddisfatti, i genitori avranno innanzitutto diritto all'indennità di assistenza per il figlio ricoverato (art. 16n e 16o^{bis} AP-LIPG). In seguito, questo diritto sarà trasformato in un'indennità di assistenza per il figlio con gravi problemi di salute (art. 16n e 16o LIPG). Concretamente, questo significa che il termine quadro di 18 mesi (art. 16p cpv. 1 e 2 LIPG) e il calcolo delle 98 indennità giornaliere (art. 16q cpv. 2 LIPG) inizieranno nel momento in cui il grave problema di salute comporterà l'interruzione dell'attività lucrativa da parte di uno dei genitori.

3.1.5 Regole di coordinamento

La madre non può percepire l'indennità di assistenza mentre riceve l'indennità di maternità, poiché quest'ultima ha la priorità (art. 16g cpv. 1 lett. f LIPG). Tuttavia, poiché al momento dei dibattiti parlamentari sull'indennità di assistenza l'indennità di paternità non era ancora stata introdotta, per quest'ultima non erano state fissate regole. I commenti relativi all'articolo 16m LIPG precisavano tuttavia che l'indennità di paternità esclude generalmente il versamento di indennità giornaliere di altre assicurazioni sociali (rapporto della Commissione della sicurezza sociale e della sanità del Consiglio degli Stati del 15 aprile 2019²⁰).

Occorre altresì precisare che, proprio come il congedo di maternità di cui all'articolo 16g LIPG, il congedo di adozione non necessita di regole di coordinamento specifiche. Infatti, un congedo di adozione non riguarderà mai lo stesso bambino per il quale si avrebbe diritto a un congedo di maternità o per l'altro genitore. La madre adottiva, tuttavia, potrà prendere il congedo di adozione soltanto dopo aver preso il suo congedo di maternità senza interruzioni. Per quanto riguarda l'altro genitore adottivo (padre o moglie della madre), potrà prendere il suo congedo per l'altro genitore e di adozione in maniera flessibile, nel rispetto dei termini quadro del rispettivo congedo. In ogni caso, le persone aventi diritto potranno ricevere una sola indennità per giorno di congedo.

3.2 Compatibilità tra compiti e finanze

Il progetto non prevede nuovi compiti legali né ripercussioni finanziarie per la Confederazione.

Il presente progetto si prefigge di eliminare le disparità di trattamento che risultano dalla concessione di alcune prestazioni soltanto a determinati beneficiari di IPG. Le misure previste a questo scopo comporteranno un aumento delle spese delle IPG, che tuttavia non richiede un aumento del tasso di contribuzione. Il numero 5.1 fornisce informazioni dettagliate sulle ripercussioni finanziarie del progetto.

²⁰ FF 2019 2815, in particolare 2825.

3.3 **Attuazione**

Gli organi esecutivi saranno le casse di compensazione. Il presente progetto mira a estendere alcune prestazioni ad altre categorie di aventi diritto, il che comporta in particolare un adattamento dei processi di lavoro, una nuova programmazione dei software di calcolo, nuovi moduli e un adattamento dei moduli in uso, nonché di opuscoli informativi e registri. Di conseguenza, occorre prevedere un lasso di tempo sufficiente per l'attuazione dopo l'adozione del progetto.

4 **Commento ai singoli articoli**

4.1 **Modifiche della LIPG**

Titolo prima dell'art. 1a

Il termine «indennità per chi presta servizio», impiegato nel titolo I, viene ripreso leggermente modificato per indicare l'indennità versata, che sarà in futuro denominata «indennità di servizio». Inoltre dal titolo verrà soppresso il riferimento al diritto. In tedesco sarà impiegato il termine «Dienstentschädigung» e in francese «allocation de service».

Art. 4 **Indennità di servizio**

Si procede a una modifica redazionale: dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale». Quest'ultima consta infatti dell'indennità di base e dell'assegno per i figli, il quale non esisterà più. Viene dunque ripreso il termine «indennità di servizio» impiegato nel titolo I per designare l'indennità versata. Dal punto di vista materiale, la disposizione non cambia.

Art. 6

Attualmente questo articolo disciplina il diritto all'assegno per i figli per le persone prestanti servizio. Poiché in futuro l'ordinamento delle IPG non verserà più assegni per i figli, questa disposizione va abrogata (v. n. 1.2.2 e 3.1.2).

Art. 7 cpv. 1 e 1^{bis}

Cpv. 1: in questo capoverso viene stralciato il rimando all'articolo 6, in quanto quest'ultimo viene abrogato. A dare diritto all'assegno per spese di custodia sono in primo luogo i figli della persona prestante servizio. Tale assegno è versato esclusivamente in caso di spese supplementari per la custodia istituzionale complementare alla famiglia che sorgono durante il periodo di servizio. La custodia istituzionale comprende le strutture di custodia pubbliche o private che accolgono bambini prima del periodo della scuola dell'obbligo o durante il medesimo (asili nido, scuole diurne, strutture di custodia parascolastiche, unità di custodia per allievi, scuola a orario continuato e strutture per bambini di età mista). Anche la custodia in una

famiglia diurna è considerata quale custodia istituzionale, a condizione che sia organizzata (p. es. tramite l'appartenenza a reti o associazioni). Le spese per la custodia non istituzionale, ovvero quella assunta da singoli individui non affiliati a un'organizzazione, non sono riconosciute.

Cpv. 1^{bis}: anche i figli elettivi danno diritto all'assegno per spese di custodia, se la persona prestante servizio assume gratuitamente e durevolmente le spese di mantenimento e di educazione.

Art. 9 Indennità di servizio durante la scuola reclute e durante periodi di servizio equiparati

Si procede a una modifica redazionale, senza alcuna modifica materiale delle disposizioni.

Dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale». Quest'ultima consta infatti dell'indennità di base e dell'assegno per i figli. Viene dunque ripreso il termine «indennità di servizio» impiegato nel titolo I per designare l'indennità versata.

Ai capoversi 1 e 2^{bis}-4, occorre ridefinire la percentuale dell'indennità in base all'importo massimo di cui all'articolo 16 capoverso 4 AP-LIPG, in modo che gli importi corrispondano almeno a quelli fissati dal 1° gennaio 2023 nell'ambito dell'adeguamento dell'importo massimo.

Al capoverso 2, data la soppressione degli assegni per i figli, in futuro si dovrà rinviare ai figli secondo l'articolo 7 capoverso 1^{bis} AP-LIPG, che riprende il limite di età attualmente contemplato nell'articolo 6 capoverso 1.

Art. 10 Indennità di servizio durante gli altri servizi

Si procede a una modifica redazionale: dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale». Quest'ultima consta infatti dell'indennità di base e dell'assegno per i figli. Viene dunque ripreso il termine «indennità di servizio» impiegato nel titolo I per designare l'indennità versata. Dal punto di vista materiale, la disposizione non cambia.

Inoltre, il rimando del capoverso 1 all'articolo 16 viene completato includendovi anche il capoverso 4. La disposizione vigente rimanda infatti soltanto ai capoversi 1-3, che stabiliscono gli importi minimi. Tuttavia anche l'importo massimo è applicabile. In futuro questo sarà contemplato nel capoverso 4, cui occorre dunque rinviare. Questo adeguamento corrisponde alla prassi già in uso, che non verrà quindi modificata.

Art. 10a, rubrica

Indennità di servizio tra due servizi

È necessario modificare la rubrica di questo articolo. Si tratta di una modifica puramente redazionale. Dal punto di vista materiale, la disposizione non cambia. Dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra

«indennità di base» e «indennità totale». Viene dunque ripreso il termine «indennità di servizio» impiegato nel titolo I per designare l'indennità versata.

Art. 13

Questo articolo disciplina l'ammontare dell'assegno per i figli. Dato che questa prestazione viene soppressa con la presente revisione, il vigente articolo 13 deve essere abrogato.

Art. 15 Assegno per l'azienda

Dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non è più possibile fare riferimento all'indennità totale per determinare l'ammontare dell'assegno per l'azienda. Inoltre occorre ridefinire la percentuale dell'assegno in base all'importo massimo di cui all'articolo 16 capoverso AP-LIPG, in modo che l'importo dell'assegno corrisponda almeno a quello fissato dal 1° gennaio 2023 nell'ambito dell'adeguamento dell'importo massimo.

Art. 16 Importi minimo e massimo

Cpv. 1-3: si procede a una modifica redazionale: dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale»; va invece fatto riferimento all'indennità di servizio. Con la soppressione dell'assegno per i figli, la distinzione tra persone prestanti servizio con e senza figli non è più giustificata. Le lettere a-c vengono dunque stralciate. Gli importi definiti in questo articolo serviranno quindi per definire l'indennità minima da versare alle persone prestanti servizio nei casi in cui queste non esercitano alcuna attività lucrativa o l'80 per cento del reddito conseguito prima del servizio è inferiore a questi importi minimi. La percentuale dell'indennità viene ridefinita in base all'importo massimo di cui all'articolo 16, capoverso 4 AP-LIPG e adeguata in ogni capoverso. L'importo dovrà corrispondere almeno a quello applicato dal 1° gennaio 2023 in seguito all'adeguamento dell'importo massimo.

Cpv. 4: questo capoverso definisce l'importo massimo dell'indennità per chi presta servizio, che corrisponde a quello attualmente definito per l'indennità di base. Questo importo servirà anche a determinare quello delle altre prestazioni, come è oggi il caso dell'indennità totale massima di cui all'articolo 16a. La regola del vigente articolo 16a capoverso 2 relativa all'adeguamento dell'importo massimo da parte del Consiglio federale viene ripresa nella presente disposizione.

Cpv. 5: il contenuto del vigente capoverso 5 viene stralciato. Esso stabilisce che l'indennità totale è ridotta nella misura in cui supera il reddito medio conseguito prima del servizio oppure l'indennità totale massima secondo l'articolo 16a, tuttavia soltanto fino a concorrenza degli importi minimi secondo i capoversi 1-3. Poiché l'indennità totale non esisterà più, questa regola non ha più ragion d'essere. L'articolo 10 stabilisce infatti che l'indennità giornaliera ammonta all'80 per cento del reddito lavorativo medio conseguito prima del servizio, fatto salvo l'articolo 16 capoversi 1-3. Non vi è dunque alcun rischio di sovraindennizzo e anche gli importi minimi sono già garantiti. Il contenuto del capoverso 5 va dunque stralciato. Nel suo nuovo tenore,

il capoverso 5 riprenderà il vigente capoverso 6, ma con alcune modifiche necessarie. Dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale». Quest'ultima consta infatti dell'indennità di base e dell'assegno per i figli. Viene dunque ripreso il termine «indennità di servizio» impiegato nel titolo I per designare l'indennità versata. I riferimenti all'indennità totale vanno dunque stralciati. Per il resto, la disposizione rimane invariata: gli assegni per spese di custodia e per l'azienda saranno sempre pagati, senza riduzione, in aggiunta all'indennità di servizio.

Cpv. 6: il contenuto di questo capoverso viene spostato nel capoverso 5, ragion per cui la presente disposizione va abrogata.

Art. 16a

Dato che l'assegno per i figli viene soppresso, non vi è più motivo di distinguere tra «indennità di base» e «indennità totale». In futuro l'importo massimo dell'indennità sarà stabilito all'articolo 16 capoverso 4. Il vigente articolo 16a, che determina l'importo dell'indennità totale massima, va dunque abrogato. Anche il vigente capoverso 2, che prevede l'adeguamento di tale importo da parte del Consiglio federale, verrà spostato nell'articolo 16 capoverso 4.

Art. 16c cpv. 3, frase introduttiva e lett. a, e 5

Cpv. 3: questo capoverso viene completato in modo che il versamento dell'indennità di maternità sia prolungato di 56 giorni anche nei casi in cui è la madre a dover restare in ospedale più a lungo, ovvero per almeno due settimane, dopo la nascita del figlio.

In futuro, quindi, il diritto al prolungamento nascerà se il neonato o la madre resterà in ospedale per almeno due settimane consecutive. La durata delle singole degenze non sarà cumulata, il che significa che se la madre e il neonato dovranno entrambi restare in ospedale, il rispetto della durata di due settimane sarà valutato tenendo conto separatamente dei due periodi.

Se entrambe le degenze ospedaliere (quella della madre e quella del neonato) daranno diritto a un prolungamento del versamento dell'indennità di maternità, esse non saranno cumulate: il versamento verrà prolungato del numero di giorni corrispondenti alla durata della degenza più lunga, ma al massimo di 56 giorni. Lo stesso varrà in caso di parziale sovrapposizione delle durate delle degenze. Se invece le degenze prolungate della madre e del neonato danno diritto al prolungamento e si susseguono senza sovrapposizioni, il relativo numero di giorni verrà sommato per il calcolo del numero di indennità giornaliera, fino al limite di 56 previsto. Queste disposizioni saranno inserite nell'ordinanza (v. commento al cpv. 4).

Le condizioni materiali che vanno soddisfatte per beneficiare del prolungamento del versamento dell'indennità di maternità sono elencate alle lettere a e b. Poiché in futuro si applicheranno anche alla madre, la lettera a va completata di conseguenza.

Lettera a: la madre dovrà essere ricoverata in ospedale immediatamente dopo il parto o nelle due settimane successive, a prescindere dal motivo, che non deve dunque essere necessariamente connesso al parto. Il termine di due settimane si applicherà anche al neonato. L'espressione «immediatamente dopo la nascita» che figura nel

tenore vigente viene dunque concretizzata in modo da prendere in considerazione i casi in cui le complicazioni possono sorgere a posteriori. La degenza ospedaliera dovrà durare almeno due settimane, condizione già prevista per il prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata del neonato. I requisiti relativi ai giustificativi necessari saranno disciplinati nell'ordinanza, come nel caso della degenza prolungata del neonato.

Cpv. 5: questo capoverso conferisce al Consiglio federale la competenza di stabilire a livello di ordinanza i dettagli per i casi in cui sia il neonato che la madre devono restare in ospedale dopo il parto.

Art. 16d cpv. 2

Il diritto derivante dal prolungamento della degenza ospedaliera della madre si estingue analogamente a quello derivante dalla degenza del neonato, ragion per cui la disposizione viene completata in tal senso. Il diritto all'indennità verrà prolungato del numero di giorni effettivi della degenza della madre o del neonato, se questa durerà almeno due settimane, ma al massimo di 56 giorni.

Art. 16f Importo massimo

Cpv. 1: l'importo massimo dell'indennità per le persone prestanti servizio, che sarà stabilito nell'articolo 16 capoverso 4, non sarà più espresso in percentuale dell'indennità totale, dato che quest'ultima non esisterà più. Poiché in futuro l'importo massimo dell'indennità sarà identico per tutte le prestazioni versate dall'ordinamento delle IPG, si rimanda alla disposizione legale che definisce tale importo.

Cpv. 2: la regola del vigente capoverso 2, secondo cui l'indennità è ridotta nella misura in cui supera l'importo massimo previsto, sarà contenuta nell'articolo 16 capoverso 4, cui si rimanda nel capoverso 1. Essa può dunque essere stralciata in questa disposizione. Per contro, occorre introdurre una disposizione che preveda il versamento dell'assegno per l'azienda e dell'assegno per spese di custodia in aggiunta all'indennità di maternità. Per analogia a quanto previsto per le persone prestanti servizio, infatti, queste prestazioni, che saranno concesse alle madri durante il congedo di maternità, non sono incluse nell'importo massimo di cui all'articolo 16 capoverso 4.

Art. 16^{bis} Assegno per spese di custodia

Questo articolo riprende la disposizione dell'articolo 7.

Cpv. 1: come le persone prestanti servizio, anche le madri che hanno diritto all'indennità di maternità e che vivono in comunione domestica con uno o più figli di età inferiore a 16 anni (neonati compresi) avranno diritto a un assegno per spese di custodia se potranno dimostrare che per motivi di salute, durante il periodo coperto dal congedo di maternità, per due giorni consecutivi almeno non hanno potuto garantire pienamente l'accudimento necessario per il bene del figlio e hanno quindi sostenuto spese supplementari per la custodia di bambini complementare alla famiglia. Si tratta delle spese supplementari derivanti dal fatto che la madre non può occuparsi del figlio per motivi di salute. Come per le persone prestanti servizio, con

l'assegno per spese di custodia verranno rimborsate soltanto le spese per la custodia di bambini complementare alla famiglia (v. commento all'art. 7).

Non è necessario che la madre abbia diritto al congedo di maternità secondo il Codice delle obbligazioni (CO). Il riferimento al congedo di maternità secondo il CO serve unicamente a delimitare il periodo durante il quale devono essere sostenute le spese supplementari. Ciò che conta è che la madre abbia diritto all'indennità di maternità secondo la LIPG. Di conseguenza, le madri disoccupate o incapaci al lavoro che hanno diritto all'indennità di maternità potranno percepire l'assegno per spese di custodia, se adempiono le condizioni previste.

Cpv. 2: questa disposizione è identica a quella prevista per le persone prestanti servizio (art. 7 cpv. 1^{bis}).

Cpv. 3: come per le persone prestanti servizio, il Consiglio federale stabilirà l'importo massimo dell'assegno (v. n. 6.4).

Art. 16^{ter} Assegno per l'azienda

Cpv. 1 e 2: le madri che sostengono le spese di un'azienda e conseguono la maggior parte del reddito da un'attività lucrativa indipendente devono avere diritto all'assegno per l'azienda esattamente come le persone prestanti servizio. Questo riguarda le madri che dirigono un'azienda come proprietarie, affittuarie o usufruttuarie oppure in qualità di socie di una società in nome collettivo, di socie illimitatamente responsabili di una società in accomandita o di membri di un'altra unione di persone senza personalità giuridica che si prefigge uno scopo lucrativo (p. es. società semplice, comunione ereditaria).

L'assegno per l'azienda sarà versato anche ai familiari che svolgono la loro attività principale per l'azienda agricola di famiglia. Sono considerati familiari i parenti in linea retta del capo dell'azienda, i suoi ascendenti e discendenti e i rispettivi coniugi nonché i generi o le nuore del medesimo che verosimilmente assumeranno l'azienda in proprio (art. 1a cpv. 2 lett. a e b della legge federale del 20 giugno 1952²¹ sugli assegni familiari nell'agricoltura [LAF]), se prima del congedo di maternità esercitavano la loro attività principale nell'azienda agricola.

Un'azienda o un'impresa sussiste se la persona esercitante un'attività lucrativa indipendente dispone di locali, fondi, installazioni particolari, macchinari o una consistente riserva di merce oppure se l'azienda o l'impresa occupa durevolmente una o più persone. I locali, i fondi, le installazioni particolari, i macchinari o la riserva devono essere necessari per l'esercizio della professione ed essere impiegati esclusivamente o principalmente a tale scopo.

Il Consiglio federale avrà la competenza di disciplinare i dettagli (v. anche n. 6.4). Come nel caso delle persone prestanti servizio che lavorano in un'azienda agricola, anche le madri di cui al capoverso 2 dovranno essere sostituite, in caso di assenza ininterrotta di almeno 12 giorni, per almeno 10 giorni da un ausiliario che conseguirà un salario in contanti medio di almeno 75 franchi al giorno.

²¹ RS 836.1

Cpv. 3: l'articolo 15 si applicherà per analogia all'importo dell'assegno per l'azienda, che ammonterà quindi al 34 per cento dell'importo massimo dell'indennità giornaliera di cui all'articolo 16 capoverso 4, attualmente pari a 220 franchi al giorno.

Art. 16g cpv. 1 lett. f

Le disposizioni vigenti escludono il versamento di un'indennità di assistenza alla madre, al padre o alla moglie della madre, se per lo stesso figlio è versata un'indennità di maternità. In futuro anche il padre o la moglie della madre vi avrà diritto durante il congedo di maternità.

Art. 16k cpv. 5 e 6

Se la madre dovrà restare in ospedale per più di due settimane, l'altro genitore potrà prolungare il proprio congedo a partire dal 15° giorno di degenza. Il numero di indennità giornaliera verrà aumentato del numero di giorni di degenza, ma al massimo di 84 giorni. I primi 14 giorni di degenza non faranno dunque aumentare il numero di indennità giornaliera, vale a dire che non saranno considerati nel calcolo del medesimo. Con questa regolamentazione si intende consentire all'altro genitore di garantire una presenza costante per il figlio nei suoi primi mesi di vita, come l'avrebbe fatto sua madre se non fosse stata ricoverata in ospedale. Le indennità giornaliera dovranno pertanto essere riscosse senza interruzione. Come previsto per l'indennità di maternità, il diritto al prolungamento del versamento dell'indennità si estinguerà con la ripresa, anche parziale, dell'esercizio dell'attività lucrativa da parte dell'altro genitore. Il diritto si estinguerà inoltre dopo la riscossione di tutte le indennità giornaliera previste, alla morte dell'altro genitore o del figlio oppure in caso di estinzione della filiazione.

Art. 16l cpv. 3 e 4

Questi capoversi ricalcano quelli dell'articolo 16f (v. relativi commenti).

Art. 16^{bis} Assegno per spese di custodia

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{bis} (v. relativo commento). L'assegno sarà concesso durante il periodo coperto dal congedo per l'altro genitore di 14 giorni (art. 329g) e durante il periodo coperto dal prolungamento del medesimo in caso di decesso della madre (art. 329g^{bis} CO) o di una sua degenza ospedaliera di almeno due settimane consecutive dopo la nascita del figlio (art. 329g cpv. 2 e 3 AP-CO).

Art. 16^{ter} Assegno per l'azienda

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{ter} (v. relativo commento).

Art. 16m cpv. 1 lett. f

L'indennità di maternità è prioritaria rispetto all'indennità di assistenza (art. 16g cpv. 1 lett. f LIPG). La madre non può riscuotere un'indennità di assistenza per un neonato con gravi problemi di salute se percepisce già un'indennità di maternità.

L'indennità di assistenza può però seguire quella di maternità o essere concessa durante il congedo di maternità, ma in tal caso unicamente al padre o alla moglie della madre.

Questa disposizione non è attualmente prevista per il congedo di paternità, che non era ancora stato introdotto al momento dei dibattiti parlamentari sull'indennità di assistenza. Il presente articolo viene dunque completato in tal senso. Durante il proprio congedo, al padre o alla moglie della madre si applicheranno quindi le stesse regole previste per la madre che percepisce un'indennità di maternità. Concretamente, questo significa che, dopo il congedo di maternità, quando il padre o la moglie della madre percepirà l'indennità per l'altro genitore, soltanto la madre potrà percepire un'indennità di assistenza per lo stesso figlio. Con questa regola si intende evitare che una persona percepisca dall'ordinamento delle IPG due indennità diverse per lo stesso giorno.

Art. 16m^{bis} Rapporto con il diritto cantonale

Questo articolo viene introdotto per dare ai Cantoni la possibilità di concedere indennità per l'altro genitore più generose, come è attualmente il caso per l'indennità di maternità e l'indennità di adozione.

Titolo prima dell'articolo 16n

Attualmente i genitori hanno diritto all'indennità di assistenza unicamente se il figlio ha gravi problemi di salute, a prescindere dal fatto che questi derivino da una malattia o da un infortunio. In futuro, questo diritto sussisterà anche in caso di degenza ospedaliera del figlio. Il titolo della sezione IIIc viene dunque modificato in tal senso.

Art. 16n cpv. 1, frase introduttiva, e 2

Cpv. 1: attualmente i genitori hanno diritto all'indennità di assistenza unicamente se il figlio ha gravi problemi di salute, a prescindere che questi derivino da una malattia o da un infortunio. In futuro, questo diritto sussisterà anche in caso di degenza ospedaliera del figlio. La frase introduttiva viene dunque modificata in tal senso.

Cpv. 2: oltre che in caso di malattia o infortunio, il diritto all'indennità nascerà anche in caso di degenza ospedaliera del figlio.

Art. 16o^{bis} Figlio ricoverato in ospedale

Questo articolo disciplina le condizioni per il diritto all'indennità in caso di degenza ospedaliera del figlio.

Cpv. 1: il diritto all'indennità dipenderà dalla durata della degenza. Il tipo di problema di salute sarà invece irrilevante, purché il figlio sia ricoverato per almeno quattro giorni consecutivi. Questo vale anche per i figli che devono essere ricoverati a causa di una disabilità o di un'infermità congenita.

Cpv. 2: in seguito a una nascita in ospedale, la madre e il neonato vi restano generalmente tra tre e cinque giorni. In caso di nascita prematura, il neonato vi resta, a seconda delle circostanze, per un periodo più lungo. Tali ricoveri «usuali», che si

verificano immediatamente dopo la nascita e senza interruzioni, non danno diritto all'indennità di assistenza, a prescindere dalla loro durata. In tali casi, infatti, la degenza ospedaliera è dovuta alla nascita e il congedo di maternità è previsto proprio per consentire alla madre di occuparsi del figlio dopo la nascita. Oltretutto, questo congedo viene prolungato in caso di degenza del figlio per oltre due settimane.

Art. 16p cpv. 1 e 5

Cpv. 1: il termine quadro di 18 mesi si applicherà soltanto all'indennità di assistenza per un figlio con gravi problemi di salute (art. 16o). Non si applicherà invece in caso di assistenza a un figlio ricoverato in ospedale (art. 16o^{bis}), poiché in tal caso le indennità giornaliere dovranno essere percepite nel periodo della degenza e della convalescenza.

Cpv. 5: secondo la normativa vigente, il diritto non si estingue se il figlio diventa maggiorenne durante il termine quadro. Lo stesso varrà se diventerà maggiorenne durante la degenza o la convalescenza.

Art. 16q cpv. 2 e 2^{bis}

Cpv. 2: se il figlio ha gravi problemi di salute, i genitori avranno diritto, come oggi, a 98 indennità giornaliere al massimo, da prendere entro un termine quadro di 18 mesi.

Cpv. 2^{bis}: se il figlio è ricoverato in ospedale per almeno quattro giorni consecutivi secondo l'articolo 16o^{bis}, il numero di indennità giornaliere corrisponderà a quello dei giorni di degenza. Una volta che il figlio sarà tornato a casa, il diritto si estenderà ai giorni della convalescenza attestati da un medico, ma al massimo fino a 21 giorni. Per ogni giorno si avrà diritto a una sola indennità. Questo significa che i genitori che si dividono il congedo potranno percepire una sola indennità per giorno di degenza o convalescenza.

Art. 16r cpv. 3, 4 e 5

Cpv. 3 e 4: questi capoversi corrispondono a quelli dell'articolo 16f, fatta eccezione per l'assegno per spese di custodia, che non sarà concesso durante il congedo di assistenza (v. relativi commenti).

Cpv. 5: questa disposizione concretizza una regola già applicata nella prassi, in base alla quale l'indennità viene calcolata separatamente per ciascun avente diritto. Se i due genitori si dividono il congedo di assistenza, saranno quindi indennizzati in funzione del reddito che ciascuno conseguiva prima dell'inizio del diritto all'indennità.

Art. 16r^{bis} Assegno per spese di custodia

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{bis} (v. relativo commento).

Art. 16r^{ter} Assegno per l'azienda

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{ter} (v. relativo commento).

Art. 16s, rubrica, cpv. 1, frase introduttiva e lett. e, nonché cpv. 2, frase introduttiva
Priorità dell'indennità di assistenza

Si procede a una modifica redazionale: la disposizione viene modificata in modo da riprendere la formulazione degli articoli 16g e 16m. Dal punto di vista materiale, infatti, queste tre disposizioni hanno il medesimo significato, ragion per cui è opportuno utilizzare la stessa formulazione.

Non figurando nel vigente capoverso 1, la lettera e viene aggiunta. Come le altre indennità versate dall'ordinamento delle IPG, anche l'indennità di assistenza è infatti prioritaria rispetto all'indennità di servizio.

Art. 16s^{bis} Rapporto con il diritto cantonale

Questo articolo viene introdotto per dare ai Cantoni la possibilità di concedere indennità di assistenza più generose, come è attualmente il caso per l'indennità di maternità e l'indennità di adozione.

Art. 16t cpv. 1^{bis}

Al momento dell'introduzione nella LIPG di un'indennità di adozione non è stato previsto il diritto alle prestazioni per i genitori disoccupati o incapaci al lavoro, contrariamente a quanto previsto nel caso degli altri congedi disciplinati dalla legge. Con la presente modifica si intende colmare questa lacuna armonizzando il diritto alle prestazioni per tutti i rischi assicurati.

Art. 16w cpv. 3 e 3^{bis}

Con la presente modifica si intende armonizzare il diritto alle prestazioni per tutti i rischi assicurati. Questi capoversi ricalcano quelli dell'articolo 16f (v. relativi commenti).

Art. 16w^{bis} Assegno per spese di custodia

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{bis} (v. relativo commento).

Art. 16w^{ter} Assegno per l'azienda

Questo articolo ricalca l'articolo 16f^{bis} (v. relativo commento).

Art. 16w^{quater} Priorità dell'indennità di adozione

Cpv. 1 lett. a-d: conformemente all'articolo 68 LPG, salvo sovraindennizzo, le indennità giornaliere e le rendite delle diverse assicurazioni sono cumulabili. Da questo punto di vista non è dunque necessario introdurre una regolamentazione specifica per l'indennità di adozione. Tuttavia, la LPG non disciplina il cumulo delle indennità giornaliere concesse da diverse assicurazioni sociali. Occorre pertanto precisare esplicitamente questo aspetto nelle pertinenti leggi. La LIPG disciplinerà quindi il rapporto tra l'indennità di adozione e altre indennità giornaliere, come fa attualmente nel caso dell'indennità di maternità, dell'indennità di paternità e

dell'indennità di assistenza. Concretamente, in linea di principio sarà esclusa la percezione simultanea di un'indennità di adozione e delle indennità giornaliere di altre assicurazioni sociali.

Cpv. 1 lett. e: questa lettera precisa le modalità di percezione di indennità giornaliera della medesima assicurazione. La LIPG disciplinerà quindi il rapporto tra l'indennità di adozione e le altre indennità giornaliere, come fa attualmente nel caso dell'indennità di maternità e dell'indennità di paternità. In linea di principio nessun'altra indennità giornaliera dell'ordinamento delle IPG è versata durante un congedo di adozione. Nel presente articolo viene dunque introdotta una regola di priorità: ogni giorno di percezione dà diritto a una sola indennità giornaliera dell'ordinamento delle IPG, nello specifico a quella di adozione.

Cpv. 1 lett. f: durante il congedo di adozione, ai genitori adottivi si applicheranno le stesse regole previste per la madre durante il congedo di maternità e per il padre o la moglie della madre durante il congedo per l'altro genitore. Di conseguenza, l'altro genitore non potrà percepire un'indennità di assistenza per lo stesso figlio per il quale il primo genitore percepisce un'indennità di adozione. È importante sottolineare che questa regolamentazione concerne soltanto i giorni per i quali l'indennità viene effettivamente pagata.

Cpv. 2: come l'indennità di maternità, l'indennità per l'altro genitore e l'indennità di assistenza, l'indennità di adozione (che assume la forma di una garanzia dei diritti acquisiti) corrisponderà all'importo delle indennità giornaliere versate fino a quel momento per l'indennità di maternità da parte dell'AI, dell'assicurazione contro la disoccupazione, dell'assicurazione militare, dell'assicurazione malattie secondo la LAMal o dell'assicurazione contro gli infortuni secondo la LAINF. Questa garanzia non si applicherà invece alle indennità giornaliere in caso di malattia versate da un'assicurazione facoltativa di indennità giornaliera secondo la legge sul contratto d'assicurazione (LCA).

Art. 16x, secondo periodo

Questo articolo permette ai Cantoni di prevedere un'indennità di adozione più elevata o di durata maggiore. Oltre ad avvalersi di questa possibilità, alcuni Cantoni prevedono anche un'indennità di adozione per le persone che accolgono un adottando di età superiore ai quattro anni. Poiché lo scopo del vigente articolo 16x non è di porre limiti alle regolamentazioni più generose dei Cantoni, il suo tenore viene adeguato in modo da colmare questa lacuna, permettendo ai Cantoni di prevedere un'indennità per le persone che accolgono un adottando di età superiore ai quattro anni.

Disposizione transitoria della modifica del ...

Cpv. 1: le persone prestanti servizio al momento dell'entrata in vigore della presente modifica di legge manterranno il diritto all'assegno per i figli fino alla fine del periodo di servizio in corso. Nel caso dei militari aventi diritto a un'indennità tra due servizi conformemente all'articolo 1a capoverso 1^{bis} LIPG, il diritto all'assegno per i figli continuerà a sussistere fino alla fine del periodo d'interruzione tra i due periodi di servizio.

Cpv. 2 e 3: il diritto all'assegno per spese di custodia e all'assegno per l'azienda si applicherà a tutti i congedi in corso alla data dell'entrata in vigore della presente modifica di legge. Questi assegni saranno tuttavia versati al più presto a partire da tale data ed esclusivamente per il periodo non ancora trascorso, ovvero per i giorni di congedo non ancora presi.

Cpv. 4: le disposizioni relative al prolungamento del versamento dell'indennità di maternità o dell'indennità per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre (art. 16c cpv. 3 e 16k cpv. 5 e 6) si applicheranno anche nei casi in cui il figlio è nato nei 98 giorni precedenti la data di entrata in vigore della presente modifica di legge. L'indennità sarà tuttavia versata al più presto a partire da tale data ed esclusivamente per il periodo di degenza non ancora trascorso.

Esempio: la madre deve restare in ospedale durante le due settimane successive alla nascita del figlio e vi si trova ancora al momento dell'entrata in vigore. Se la sua degenza dura almeno due settimane, ha diritto al prolungamento. In tal caso, la durata del versamento sarà prolungata del numero di giorni di degenza trascorsi dall'entrata in vigore della modifica di legge, ma al massimo di 56 giorni. Sarà determinante la data di nascita del figlio o quella del ricovero della madre.

La disposizione relativa all'indennità di assistenza (art. 16o^{bis}) si applicherà anche nel caso in cui il ricovero sia avvenuto prima della data di entrata in vigore della presente modifica di legge. L'indennità sarà tuttavia versata al più presto a partire da tale data ed esclusivamente per il periodo non ancora trascorso.

4.2 Modifiche del Codice delle obbligazioni (CO)

Art. 329f cpv. 2

L'articolo 329f CO è modificato in modo da consentire il prolungamento del congedo di maternità nella misura del prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera della madre dopo la nascita del figlio secondo l'articolo 16c capoverso 3 AP-LIPG.

Art. 329g 5. Congedo per l'altro genitore

a. In generale

Cpv. 1: questo capoverso viene ripreso integralmente dal diritto vigente.

Cpv. 1^{bis}: questo capoverso disciplina il prolungamento del congedo per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre dopo il parto. Di durata equivalente a quello della degenza ospedaliera della madre, ma al massimo di 12 settimane, il prolungamento sarà concesso a condizione che la madre resti in ospedale per almeno due settimane consecutive a contare dal giorno della nascita del figlio o nelle 14 settimane successive. Dato che il padre o la moglie della madre può fruire del congedo per l'altro genitore di cui al capoverso 1 nelle prime due settimane di degenza della madre, il diritto al prolungamento nascerà a partire dalla terza settimana di degenza.

Cpv. 2: in questo capoverso viene precisato che il termine quadro si applica soltanto al congedo di cui al capoverso 1.

Cpv. 3: questo capoverso viene completato con l'indicazione secondo cui il prolungamento del congedo in caso di degenza ospedaliera della madre va fruito in blocco.

Art. 329i, titolo marginale, cpv. 1, 1^{bis}, 2, primo periodo, 2^{bis} e 3, primo periodo
7. Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio o che è ricoverato in ospedale

Il titolo marginale viene completato, dato che in futuro l'articolo disciplinerà anche il congedo di assistenza a un figlio ricoverato in ospedale.

Cpv. 1: questo capoverso riprende il diritto vigente, precisando che si tratta dei gravi problemi di salute ai sensi dell'articolo 16o LIPG.

Cpv. 1^{bis}: poiché la durata del diritto al congedo di assistenza è diversa a seconda che questo si fondi sulla degenza ospedaliera del figlio o sui gravi problemi di salute del figlio, questo capoverso disciplina specificamente i casi fondati su una degenza. Inoltre, le disposizioni relative al termine quadro e alle modalità di fruizione del congedo di assistenza per gravi problemi di salute del figlio non si applicheranno in caso di degenza ospedaliera.

Cpv. 2: poiché il termine quadro si applica soltanto al congedo di assistenza di cui al capoverso 1, il presente capoverso viene precisato di conseguenza.

Cpv. 2^{bis}: i casi per i quali è previsto il congedo di assistenza di cui al capoverso 1^{bis} comprendono anche quelli in cui i genitori non devono rimanere ogni giorno dal figlio in ospedale, ragion per cui il congedo potrà essere fruito in modo flessibile. I giorni di congedo andranno però comunque presi nel periodo della degenza ospedaliera e della convalescenza; i giorni non presi in questo arco di tempo non potranno essere recuperati.

Cpv. 3: questo capoverso stabilisce che ciascun genitore avrà diritto alla metà del congedo. Questo varrà sia per il congedo di cui al capoverso 1 che per quello di cui al capoverso 1^{bis}. Rimarranno possibili accordi derogatori, come previsto nel diritto vigente.

Art. 336c cpv. 1 lett. c^{bis}

Questa disposizione viene completata con il riferimento al prolungamento del congedo per l'altro genitore secondo l'articolo 329g capoverso 2, previsto in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre. La protezione dal licenziamento dovrà essere garantita anche in questo caso.

5 Ripercussioni

5.1 Ripercussioni finanziarie sulle IPG

5.1.1 Assegno per l'azienda, assegno per i figli e assegno per spese di custodia

L'estensione del diritto all'assegno per l'azienda alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori assistenti e ai genitori adottivi che esercitano un'attività lucrativa indipendente cagionerà spese supplementari pari a quasi 20 milioni di franchi nel 2030 per l'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0041 per cento. A beneficiare di questa estensione saranno circa 4300 persone. Le spese stimate per questa modifica sono riportate nella tabella 3.

L'assegno per i figli, attualmente versato soltanto alle persone prestanti servizio, verrà soppresso. Considerato che queste prestazioni rappresenterebbero circa 2 milioni di franchi nel 2030, la loro soppressione permetterebbe dunque di ridurre nella stessa misura le uscite dell'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0005 per cento (v. tabella 3 in allegato). Nel 2022 l'assegno per i figli è stato versato a circa 22 000 persone prestanti servizio (11 %).

L'estensione del diritto all'assegno per le spese di custodia alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori assistenti e ai genitori adottivi cagionerà spese supplementari pari a quasi 1 milione di franchi nel 2030 per l'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0002 per cento (v. tabella 3 in allegato). Ad aver diritto a questa prestazione saranno circa 350 persone supplementari.

5.1.2 Prolungamento del versamento dell'indennità di maternità e dell'indennità per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre

Tra il 2012 e il 2021 sono state in media circa 750 le donne che ogni anno hanno dovuto essere ricoverate in ospedale più di 14 giorni in seguito al parto. La durata media della degenza è stata di circa 32 giorni (statistica medica degli stabilimenti ospedalieri 2020). Non è tuttavia possibile stabilire con maggiore precisione se queste degenze fossero immediatamente successive alla nascita o, in caso contrario, a quanti giorni di distanza fossero intervenute. Le cifre esposte di seguito rappresentano dunque il limite massimo. Le spese cagionate dal prolungamento (fino a 56 giorni) della durata del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre dopo il parto potrebbero raggiungere al massimo i 3 milioni di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0007 per cento (v. tabella 3 in allegato). Tuttavia, per i motivi suesposti, le spese effettive dovrebbero essere inferiori.

Si stima che nei 750 casi in questione venga concessa anche un'indennità per l'altro genitore. Benché queste prestazioni siano versate anche se la degenza non è immediatamente successiva alla nascita del figlio, il numero di casi supplementari dovrebbe essere esiguo. Poiché i 750 casi sono una stima elevata, il numero dei padri o delle mogli delle madri non dovrebbe essere superiore. Presumendo la stessa durata

media della degenza, il padre o la moglie della madre avrebbe diritto a circa 18 indennità giornalieri supplementari. Le spese per l'indennità per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera della madre superiore a due settimane ammonterebbero dunque a circa 2 milioni di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0004 per cento (v. tabella 3 in allegato).

5.1.3 Indennità di assistenza

La normativa proposta prevede la concessione di un'indennità di assistenza a partire dal quarto giorno di degenza di un figlio minorenni. Per calcolare le ripercussioni finanziarie, si ipotizza che un congedo pagato di 98 giorni per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute sia concesso in caso di degenza ospedaliera di almeno 21 giorni. Questi casi non vengono dunque presi in considerazione per la stima. Qualora il figlio debba restare in ospedale fino a 20 giorni, si presume un periodo di convalescenza della stessa durata di quella della degenza.

Secondo le statistiche più recenti, ogni anno sono quasi 20 000 i minori che devono essere ricoverati per almeno quattro giorni. Il calcolo si basa inoltre su un'indennità giornaliera media di 153 franchi e parte dal presupposto che tutti i 20 000 casi diano diritto a un congedo di assistenza.

In base a questi criteri, le spese supplementari cagionate dalla concessione dell'indennità di assistenza in caso di degenza ospedaliera del figlio per almeno quattro giorni consecutivi sono stimate a circa 85 milioni di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello 0,0175 per cento (v. tabella 3 in allegato).

Tabella 5-1

Numero di pazienti di età compresa tra 3 mesi e 17 anni, per durata di degenza ospedaliera

	4–9 giorni	10–15 giorni	16–21 giorni	> 21
Numero di casi al giorno	12 948	2531	996	3283

Fonte: statistica medica ospedaliera 2023

5.1.4 Ripercussioni finanziarie delle misure della riforma nel suo complesso

Le ripercussioni finanziarie del progetto sull'ordinamento delle IPG sono presentate nella tabella 5-2 sottostante, che si riferisce all'anno 2030 (ai prezzi del 2023). Gli importi sono arrotondati al milione di franchi. In allegato sono riportate le tabelle che presentano le prospettive finanziarie delle IPG secondo l'ordinamento vigente (tabella 1), con l'armonizzazione delle prestazioni nell'ordinamento delle IPG (tabella 2) e con la panoramica nel tempo delle ripercussioni finanziarie delle misure previste dal presente progetto (tabella 3).

Tabella 5-2

Ripercussioni delle misure previste con l'armonizzazione delle prestazioni nell'ordinamento delle IPG nel 2030

Importi in milioni di franchi, ai prezzi del 2023

Misure	Variazione delle uscite	Tasso di contribuzione In %
Assegno per l'azienda	20	0,0041
Assegno per i figli	- 2	- 0,0005
Assegno per spese di custodia	1	0,0002
Adeguamento dell'importo massimo	6	0,0013
Prolungamento dell'indennità di maternità	3	0,0007
Prolungamento dell'indennità per l'altro genitore	2	0,0004
Indennità di assistenza	85	0,0175
Totale	116	0,0238

Le spese cagionate dalle modifiche della LIPG proposte possono essere coperte con le risorse attuali, senza fonti di finanziamento supplementari.

5.2 Ripercussioni per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni

5.2.1 Assegno per l'azienda, assegno per i figli e assegno per spese di custodia

L'estensione del diritto all'assegno per l'azienda e all'assegno per spese di custodia alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori che assistono un figlio e ai genitori adottivi che esercitano un'attività lucrativa indipendente non avrà ripercussioni finanziarie per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni, dato che queste prestazioni andranno a carico dell'ordinamento delle IPG. La Confederazione, i Cantoni e i Comuni non saranno interessati dalle misure in questione nemmeno in qualità di datori di lavoro.

5.2.2 Indennità di maternità e indennità per l'altro genitore

Il prolungamento del versamento dell'indennità di maternità e dell'indennità per l'altro genitore avrà conseguenze finanziarie e giuridiche limitate per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni. In qualità di datori di lavoro, dovranno modificare nei loro regolamenti del personale le disposizioni relative a queste indennità. Per la Confederazione, questo significa allungare da 16 a 24 settimane al

massimo la durata del congedo di maternità in caso di degenza ospedaliera della madre in seguito al parto, analogamente a quanto già previsto per la degenza ospedaliera prolungata del neonato. L'articolo 60b capoverso 1 dell'ordinanza del 3 luglio 2001²² sul personale federale (OPers) prevede un congedo di 20 giorni lavorativi, ma nessun motivo di estinzione del diritto. Occorrerà dunque modificare di conseguenza questa ordinanza. Tale modifica avrà ripercussioni finanziarie modeste, dato che il salario, garantito al 100 per cento, è parzialmente preso a carico tramite le IPG. Il prolungamento del versamento dell'indennità per l'altro genitore implica inoltre che il datore di lavoro non dovrà più assumere da solo le spese della relativa assenza.

5.2.3 Indennità di assistenza

L'ampliamento del diritto all'indennità di assistenza avrà conseguenze finanziarie limitate per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni. Se in qualità di datori di lavoro continuano a versare il 100 per cento del salario durante il congedo di assistenza e adottano la regolamentazione prevista nel presente progetto, questi enti sosterranno la differenza rispetto alle IPG, il cui ordinamento indennizza l'80 per cento del salario, fino a un importo massimo di 220 franchi al giorno. Le modifiche della regolamentazione concernente il congedo di assistenza non avranno ripercussioni sull'effettivo del personale della Confederazione. Lo stesso vale per i Cantoni, che dispongono già di un sistema amministrativo ben collaudato.

A seconda del diritto del lavoro applicabile, alcuni dipendenti delle amministrazioni cantonali o di altre istituzioni potrebbero beneficiare della nuova regolamentazione. Si può inoltre presupporre che l'ampliamento del diritto all'indennità di assistenza nella LIPG genererà risparmi dovuti al venir meno di prestazioni sociali o di sostegno. Considerato l'esiguo numero di casi, la differenza sarebbe tuttavia trascurabile.

5.3 Ripercussioni sull'economia

L'estensione del diritto all'assegno per l'azienda e all'assegno per spese di custodia alle madri, ai padri o alle mogli delle madri, ai genitori assistenti e ai genitori adottivi che esercitano un'attività lucrativa indipendente, come pure il prolungamento dell'indennità di maternità e dell'indennità per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre potranno essere finanziati con le risorse attualmente disponibili dell'ordinamento delle IPG. Queste modifiche non comporteranno dunque alcun aumento degli oneri sociali per le imprese e potrebbero persino avere un effetto positivo sull'economia, in particolare per i lavoratori indipendenti, le cui spese fisse sarebbero prese in considerazione in modo più adeguato.

Se è vero che il prolungamento del versamento dell'indennità di maternità implica un'assenza più lunga delle donne dal posto di lavoro, e quindi spese supplementari, va però rilevato che queste ultime saranno compensate grazie al fatto che il prolungamento del congedo è indennizzato all'80 per cento. Anche il prolungamento

²² RS 172.220.111.3

dell'indennità per l'altro genitore dovrebbe avere effetti positivi, dato che già oggi, in tali circostanze, è frequente che l'altro genitore sia assente dal posto di lavoro, per un congedo o per un impedimento al lavoro senza sua colpa, poiché deve occuparsi del figlio durante la degenza ospedaliera prolungata della madre dopo il parto. Questo prolungamento dovrebbe dunque sgravare il datore di lavoro, che non dovrebbe più assumere da solo tutte le spese. Inoltre, il numero di casi dovrebbe essere esiguo.

Grazie alle nuove condizioni di diritto, un maggior numero di famiglie dovrebbe avere diritto al congedo di assistenza. Il valore oggettivo di quattro giorni dovrebbe inoltre aiutare le famiglie in questione e i loro datori di lavoro a determinare se le condizioni di diritto alla prestazione siano adempiute, il che si traduce in una maggiore certezza del diritto e un versamento più rapido delle indennità giornaliera. Le ripercussioni di queste modifiche sull'economia saranno pertanto marginali. Inoltre, la concessione di un congedo di assistenza anche in caso di degenza ospedaliera del figlio sgraverà le imprese, dato che i genitori di un figlio ricoverato sono spesso costretti ad assentarsi dal lavoro. Con la modifica proposta, per queste assenze sarebbe concesso un congedo finanziato tramite l'ordinamento delle IPG in misura corrispondente all'80 per cento del salario.

5.4 Ripercussioni sulla parità dei sessi e sulla società

Le indennità di maternità, per l'altro genitore, di assistenza e di adozione si basano sugli stessi principi e regole dell'attuale indennità di base per le persone prestanti servizio, vale a dire che l'indennità corrisponde all'80 per cento del reddito conseguito immediatamente prima del verificarsi del rischio assicurato. L'importo massimo dell'indennità di base è attualmente di 220 franchi al giorno. Non vi è dunque alcuna disparità di trattamento a questo livello.

A determinate condizioni, alle persone prestanti servizio – prevalentemente uomini – vengono versate prestazioni accessorie (assegni per i figli, assegni per spese di custodia o assegni per l'azienda). La somma dell'indennità di base e degli assegni per i figli può ammontare al massimo a 275 franchi al giorno. Queste prestazioni non sono concesse ai beneficiari di congedi finanziati tramite l'ordinamento delle IPG.

Le modifiche delle condizioni di diritto mirano a garantire la parità di trattamento tra tutte le categorie di beneficiari, uomini e donne, e a eliminare qualsiasi disparità di trattamento per quanto concerne i congedi finanziati tramite l'ordinamento delle IPG.

Il prolungamento del congedo di maternità e del congedo per l'altro genitore migliorerà la situazione dei genitori nei casi in cui la madre deve restare in ospedale per un periodo più lungo in seguito al parto. L'altro genitore potrà così occuparsi del figlio senza dover prendere giorni di congedo o un congedo non pagato, con il rischio di non conseguire alcun salario per un certo periodo. Questa modifica andrà anche a vantaggio dei datori di lavoro, che non dovranno più assumere da soli le spese dovute all'assenza dei loro dipendenti.

La concessione dell'indennità di assistenza in caso di ricovero del figlio garantirà inoltre ai genitori e ai loro datori di lavoro certezza giuridica e un indennizzo uniforme.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

Le proposte modifiche della LIPG concernenti un'assicurazione per la maternità si fondano sull'articolo 116 capoversi 3 e 4 Cost.²³ Questa disposizione non definisce né il tipo né la portata delle prestazioni assicurative concesse in caso di maternità, lasciando quindi al legislatore un ampio margine di manovra. Il mandato costituzionale copre pertanto una vasta gamma di prestazioni, tra cui quelle concesse in caso di nascita di un figlio, adozione e assistenza. Le proposte modifiche del CO si fondano sull'articolo 122 Cost.

La LIPG è subordinata alla LPGA²⁴, entrata in vigore il 1° gennaio 2003. Tutte le modifiche previste nell'ambito del presente progetto sono compatibili con la LPGA.

Il presente progetto è altresì conforme alla Costituzione.

6.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera

L'Unione europea (UE) ha definito norme per il coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale allo scopo di agevolare la libera circolazione. La Svizzera partecipa a questo sistema di coordinamento dall'entrata in vigore, il 1° giugno 2002, dell'Accordo del 21 giugno 1999²⁵ tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (Accordo sulla libera circolazione delle persone). Il diritto dell'UE non prevede un'armonizzazione dei sistemi nazionali di sicurezza sociale. Gli Stati membri possono definire autonomamente l'impostazione specifica dei loro sistemi, tenendo conto dei principi di coordinamento previsti dal diritto europeo. In virtù della Convenzione del 4 gennaio 1960²⁶ istitutiva dell'Associazione europea di libero scambio (Convenzione AELS) riveduta, questo vale anche nelle relazioni tra la Svizzera e gli altri Stati membri dell'AELS.

Gli assegni per l'azienda vanno a completare l'indennità di maternità, l'indennità per l'altro genitore, l'indennità di assistenza e l'indennità di adozione. Le prestazioni concesse in caso di maternità e l'indennità concessa ai genitori di un figlio con gravi problemi di salute possono, a seconda delle loro modalità, essere qualificate nel contesto internazionale quali prestazioni familiari o di maternità. L'impostazione di queste prestazioni deve però tenere conto degli impegni internazionali della Svizzera in questo ambito. In virtù dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone e della Convenzione AELS riveduta, la Svizzera applica il regolamento (CE) n. 883/2004²⁷ e

²³ RS 101

²⁴ RS 830.1

²⁵ RS 0.142.112.681

²⁶ RS 0.632.31

²⁷ Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1; una versione consolidata non vincolante di questo regolamento è pubblicata nella RS (RS 0.831.109.268.11).

il regolamento (CE) n. 987/2009²⁸. Questi regolamenti vertono anche sulle prestazioni familiari e di maternità comprese nel campo d'applicazione della LIPG (art. 28a LIPG). Conformemente al regolamento (CE) n. 883/2004, la Svizzera è tenuta a trattare i cittadini degli Stati dell'UE e dell'AELS come i propri cittadini (art. 4 del regolamento). Le indennità di assistenza e di maternità vanno dunque versate anche ai cittadini di Stati dell'UE o dell'AELS che adempiono le relative condizioni di diritto, tenendo conto, se del caso, dei periodi di assicurazione maturati in uno Stato dell'UE o dell'AELS (art. 6 del regolamento [CE] n. 883/2004). Anche i cittadini di uno Stato dell'UE o dell'AELS residenti in uno Stato membro hanno diritto a queste indennità (art. 7 del regolamento [CE] n. 883/2004). Le spiegazioni di cui sopra si applicano altresì agli assegni per l'azienda, che vanno a completare l'indennità di maternità o l'indennità di assistenza. Le disposizioni del presente progetto sono compatibili con le prescrizioni in materia di coordinamento.

Soltanto la Convenzione n. 183 del 15 giugno 2000²⁹ dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla protezione della maternità potrebbe contemplare norme vincolanti per la Svizzera nell'ambito del presente progetto, nello specifico della sua parte concernente il prolungamento del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera della madre. Questa convenzione non prevede però nulla su questo punto concreto. Non vi sono altre convenzioni internazionali ratificate dalla Svizzera che prevedano norme rilevanti per le altre modifiche proposte nel presente progetto. Tuttavia, l'armonizzazione delle varie regolamentazioni in materia di perdita di guadagno contribuisce a migliorare la parità di trattamento tra uomini e donne, il che è in particolare in linea con gli obblighi derivanti dalla Convenzione del 18 dicembre 1979³⁰ delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna. Il presente progetto è pertanto compatibile con gli impegni internazionali della Svizzera.

6.3 Forma dell'atto

La legge è emanata sotto forma di legge federale ordinaria secondo l'articolo 164 Cost.

6.4 Delega di competenze legislative

Il progetto conferisce al Consiglio federale le seguenti competenze:

- disciplinare il prolungamento del versamento dell'indennità di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata del neonato o della madre;
- stabilire l'importo massimo dell'assegno per spese di custodia;

²⁸ Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1; una versione consolidata non vincolante di questo regolamento è pubblicata nella RS (RS **0.831.109.268.1**).

²⁹ RS **0.822.728.3**

³⁰ RS **0.108**

-
- disciplinare il diritto agli assegni per l'azienda per i familiari che lavorano in un'azienda agricola, analogamente a quanto previsto per le persone prestanti servizio, come pure disciplinare i dettagli per la concessione dell'assegno per l'azienda ai lavoratori indipendenti per i vari congedi;
 - disciplinare il diritto all'indennità di adozione delle persone che non erano soggette all'assicurazione obbligatoria durante i nove mesi precedenti l'accoglimento dell'adottando o che non adempiono le condizioni generali di diritto a causa di un'incapacità al lavoro o di un periodo di disoccupazione.

Allegato 1 – Prospettive finanziarie delle IPG secondo l’ordinamento vigente

Prospettive finanziarie delle IPG secondo l’ordinamento vigente

Importi in milioni di franchi / ai prezzi del 2023 (1)

Stato: consuntivo definitivo 2022

Anno	Uscite							Entrate	Risultato di ripartizione	Reddito del capitale	Risultato d’esercizio	Livello del Fondo IPG		Indicatori												
	Servizio	Maternità	Paternità	Congedo di assistenza	Adozione	Totali uscite						Totale entrate	Risultato di ripartizione	Redditi da investimenti	Risultato d’esercizio	Capitale	di cui liquidità	TC Servizio in % della massa salariale AVS	TC Maternità in % della massa salariale AVS	TC Paternità in % della massa salariale AVS	TC Congedo di assistenza in % della massa salariale AVS	TC Adozione in % della massa salariale AVS	Totale TC in % della massa salariale AVS	Liquidità in % delle uscite		
	(2)	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	(2)	(2)						(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)							
2022	761	947	160	7		1 875	2 092	217	- 184	33	1 615	1 405	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	75.0							
2023	813	6.8	1 017	7.4	173	8.6	14	98.9	0.1		2 017	7.6	2 189	4.7	172	63	235	1 850	1 631	0.19	0.23	0.04	0.00	0.00	0.46	80.9
2024	804	-1.1	1 027	1.0	176	1.7	17	23.7	0.1	0.7	2 024	0.4	2 220	1.4	196	32	227	2 077	1 855	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	91.6
2025	802	-0.2	1 040	1.3	179	1.8	18	6.1	0.1	1.0	2 040	0.8	2 256	1.6	217	38	254	2 331	2 106	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	103.2
2026	800	-0.2	1 051	1.1	182	1.6	18	1.0	0.1	0.8	2 052	0.6	2 288	1.4	236	43	279	2 610	2 382	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	116.1
2027	798	-0.3	1 060	0.8	185	1.3	18	0.8	0.1	0.6	2 061	0.4	2 315	1.2	254	49	303	2 913	2 582	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	130.1
2028	800	0.3	1 072	1.1	188	1.6	18	1.2	0.1	1.0	2 078	0.8	2 351	1.5	273	55	328	3 241	3 006	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	144.7
2029	803	0.4	1 083	1.1	191	1.6	19	1.2	0.1	1.1	2 096	0.9	2 387	1.5	291	62	353	3 594	3 355	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	160.1
2030	856	6.5	1 136	4.9	201	5.5	20	5.1	0.1	1.2	2 213	5.6	2 424	1.5	211	67	278	3 872	3 630	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	164.0
2031	860	0.4	1 148	1.0	204	1.6	20	1.2	0.1	1.2	2 232	0.9	2 461	1.5	229	73	302	4 174	3 928	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	176.0
2032	865	0.6	1 160	1.0	207	1.5	20	1.2	0.1	1.2	2 252	0.9	2 499	1.6	247	79	326	4 500	4 251	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	188.7
2033	870	0.5	1 171	1.0	210	1.5	20	1.2	0.1	1.2	2 272	0.9	2 538	1.6	267	86	352	4 853	4 599	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	202.4

Spiegazioni

- (1) Conto annuale ai prezzi correnti
- (2) Variazione percentuale annua
- (3) Entrata in vigore: 1.1.2023
- (4) TC: tasso di contribuzione



Ipotesi sull’evoluzione economica del 20.09.2023, in %:

Anno	2023	2024	2025	2026	2027
Indice dei salari	2.2	2.2	2.0	1.7	1.5
Prezzi	2.2	1.9	1.1	1.0	1.0

Adeguamento delle rendite ogni due anni

Scenario A-00-2020 Ufficio federale di statistica USF

Allegato 2 – Prospettive finanziarie delle IPG con l'armonizzazione delle prestazioni nell'ordinamento delle IPG

Prospettive finanziarie delle IPG con la riforma della LIPG (Armonizzazione delle prestazioni nell'ordinamento delle IPG)

Rapporto esplicativo

Importi in milioni di franchi / ai prezzi del 2023 (1)

Stato: consuntivo definitivo 2022

Anno	Uscite						Entrate	Risultato di ripartizione	Reddito del capitale	Risultato d'esercizio	Livello del Fondo IPG		Indicatori						
	Servizio	Maternità	Paternità	Congedo di assistenza	Adozione	Totale uscite					Totale entrate	Risultato di ripartizione	Redditi da investimenti	Risultato d'esercizio	Capitale	di cui liquidità	TC Servizio in % della massa salariale AVS	TC Maternità in % della massa salariale AVS	TC Paternità in % della massa salariale AVS
	(2)	(2)	(2)	(2)	(3)	(2)	(2)						(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	
2022	761	947	160	7		1 875	2 092	217	- 184	33	1 615	1 405	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	75.0
2023	813	6.8 1 017	7.4 173	8.6 14	98.9 0.1	2 017 7.6	2 189 4.7	172	63	235	1 850	1 631	0.19	0.23	0.04	0.00	0.00	0.46	80.9
2024	804	-1.1 1 027	1.0 176	1.7 17	23.7 0.1	0.7 2 025 0.4	2 220 1.4	196	32	227	2 077	1 855	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	91.6
2025	802	-0.2 1 040	1.3 180	1.8 18	6.1 0.1	1.0 2 040 0.8	2 256 1.6	216	38	254	2 331	2 105	0.18	0.23	0.04	0.00	0.00	0.45	103.2
2026	800	-0.2 1 051	1.1 182	1.6 18	1.0 0.1	0.8 2 052 0.6	2 288 1.4	236	43	279	2 610	2 381	0.17	0.23	0.04	0.00	0.00	0.44	116.0
2027	797	-0.4 1 075	2.2 191	4.8 100	454.2 0.1	2.0 2 164 5.4	2 315 1.2	152	47	199	2 809	2 577	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	119.1
2028	799	0.3 1 088	1.2 194	1.6 102	1.8 0.1	1.0 2 184 0.9	2 351 1.5	167	51	218	3 027	2 792	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	127.8
2029	803	0.4 1 099	1.0 197	1.6 104	1.9 0.1	1.1 2 203 0.9	2 387 1.5	184	56	239	3 266	3 028	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	137.4
2030	860	7.1 1 154	5.0 208	5.6 106	1.9 0.1	1.3 2 329 5.7	2 424 1.5	95	59	154	3 421	3 178	0.18	0.24	0.04	0.02	0.00	0.48	136.5
2031	863	0.4 1 166	1.0 211	1.5 108	1.8 0.1	1.1 2 349 0.9	2 461 1.5	113	62	175	3 596	3 349	0.17	0.24	0.04	0.02	0.00	0.47	142.6
2032	868	0.5 1 178	1.0 214	1.5 110	1.6 0.1	1.2 2 370 0.9	2 499 1.6	130	66	196	3 791	3 541	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	149.4
2033	871	0.4 1 189	1.0 218	1.4 112	1.6 0.1	1.1 2 390 0.9	2 538 1.6	149	70	218	4 010	3 756	0.17	0.23	0.04	0.02	0.00	0.46	157.2

Spiegazioni

- (1) Conto annuale ai prezzi correnti
 (2) Variazione percentuale annua
 (3) Entrata in vigore: 1.1.2023
 (4) TC: tasso di contribuzione



Ipotesi sull'evoluzione economica del 20.9.2023, in %:

UFAS, 24.10.2023

Anno	2023	2024	2025	2026	2027
Indice dei salari	2.2	2.2	2.0	1.7	1.5
Prezzi	2.2	1.9	1.1	1.0	1.0

Adeguamento delle rendite ogni due anni

Scenario A-00-2020 Ufficio federale di statistica UST

Allegato 3 – Misure dell’armonizzazione delle prestazioni nell’ordinamento delle IPG

Ripercussioni finanziarie delle misure della riforma della LIPG (Armonizzazione delle prestazioni nell’ordinamento delle IPG)

Rapporto esplicativo

Importi in milioni di franchi / ai prezzi del 2023

Stato: consuntivo definitivo 2022

Anno	Assegno per l'azienda per i genitori lavoratori indipendenti		Indennità di servizio		Assegni per le spese di custodia per i genitori		Adeguamento dell'importo massimo		Prolungamento del congedo di maternità in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre		Prolungamento del congedo per l'altro genitore in caso di degenza ospedaliera prolungata della madre		Congedo di assistenza in caso di degenza ospedaliera del figlio		Variazione uscite	Variazione entrate	Totale effetti	Somma dei tassi di contribuzione
	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Uscite	Tasso di contribuzione	Saldo di tutte le misure	Saldo di tutte le misure	Entrate - uscite	Tasso di contribuzione
	1)		2)		3)		4)		5)		6)		7)					
2022	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0.00000
2023	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0.00000
2024	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0.00000
2025	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0.00000
2026	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0.00000	0	0	0	0.00000
2027	16	0.00348	-2	-0.00048	1	0.00023	1	0.00026	3	0.00066	2	0.00041	81	0.01745	102	0	-102	0.02201
2028	18	0.00381	-2	-0.00046	1	0.00023	1	0.00028	3	0.00066	2	0.00041	83	0.01752	106	0	-106	0.02245
2029	18	0.00373	-2	-0.00045	1	0.00023	1	0.00028	3	0.00066	2	0.00041	84	0.01761	108	0	-108	0.02247
2030	20	0.00409	-2	-0.00050	1	0.00023	6	0.00130	3	0.00069	2	0.00043	85	0.01753	116	0	-116	0.02377
2031	20	0.00400	-2	-0.00049	1	0.00023	6	0.00114	3	0.00069	2	0.00043	87	0.01760	117	0	-117	0.02360
2032	20	0.00391	-2	-0.00048	1	0.00023	5	0.00099	3	0.00069	2	0.00043	88	0.01764	117	0	-117	0.02341
2033	19	0.00382	-2	-0.00047	1	0.00022	4	0.00081	4	0.00069	2	0.00043	90	0.01767	118	0	-118	0.02317

Spiegazioni

1) secondo la mozione Maury Pasquier 19.4270 Assegni per l'azienda in caso di maternità per le lavoratrici indipendenti

2) modifica della LIPG nel quadro della mozione Bertschy 22.3778 IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità

3) modifica della LIPG nel quadro della mozione Bertschy 22.3778 IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità

4) modifica della LIPG nel quadro della mozione Bertschy 22.3778 IPG. Importi giornalieri massimi uguali per il servizio militare e la maternità

5) secondo la mozione della CSS5-S 23.3015 Considerare adeguatamente una degenza ospedaliera prolungata della madre subito dopo il parto nell'ambito del congedo e dell'indennità di maternità

6) modifica della LIPG nel quadro della mozione della CSS5-S 23.3015 Considerare adeguatamente una degenza ospedaliera prolungata della madre subito dopo il parto nell'ambito del congedo e dell'indennità di maternità

7) secondo la mozione Müller 22.3608 Indennità di assistenza. Garantire l'assistenza ai figli con gravi problemi di salute in ospedale e colmare una lacuna nell'esecuzione

UFAS, 24.10.2023

Allegato 4 – Tabella riassuntiva dei dati utilizzati nel rapporto esplicativo

Citazione, fonte	Origine, metodo di calcolo, ipotesi	Ultima attualizzazione
<p>Pag. 34: «L'estensione del diritto all'assegno per l'azienda (...) cagionerà spese supplementari pari a quasi <u>20 milioni</u> di franchi nel 2030 per l'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0041 per cento</u>.</p> <p>A beneficiare di questa estensione saranno circa <u>4300 persone</u>».</p>	<p><i>Secondo il registro delle IPG (stato ottobre 2023), al massimo 4300 lavoratori indipendenti percepiscono un assegno per l'azienda:</i></p> <p><i>le madri per 98 giorni e gli altri genitori per 14.</i></p>	20.10.2023
<p>Pag. 34: «Considerato che queste prestazioni rappresenterebbero circa <u>2 milioni</u> di franchi nel 2030, la loro soppressione permetterebbe dunque di ridurre nella stessa misura le uscite dell'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0005 per cento</u>».</p>	<p>Risparmi sulle spese attuali e su quelle attualmente previste per gli assegni familiari nelle prospettive finanziarie delle IPG del 28.9.2023</p>	28.9.2023
<p>Pag. 34: «Nel 2022 l'assegno per i figli è stato versato a circa <u>22 000 persone</u> prestanti servizio (<u>11 %</u>)».</p>	<p><i>Secondo il registro delle IPG (stato ottobre 2023)</i></p>	20.10.2023
<p>Pag. 34: «L'estensione del diritto all'assegno per le spese di custodia (...) cagionerà spese supplementari pari a quasi <u>1 milione</u> di franchi nel 2030 per l'ordinamento delle IPG, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0002 per cento</u>.</p>	<p><i>Si presume che in media saranno versati circa 3000 franchi di assegno per caso.</i></p> <p><i>Secondo il registro delle IPG (stato ottobre 2023)</i></p>	20.10.2023

<p>Ad aver diritto a questa prestazione saranno circa 350 persone supplementari».</p>		
<p>Pagg. 34–35: «Tra il 2012 e il 2021 sono state in media circa 750 le donne che ogni anno hanno dovuto essere ricoverate in ospedale più di 14 giorni in seguito al parto. La durata media della degenza è stata di circa 32 giorni».</p> <p>«Le spese cagionate (...) potrebbero raggiungere al massimo i <u>3 milioni</u> di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0007 per cento</u>».</p> <p>«Le spese per l'indennità per l'altro genitore (...) ammonterebbero dunque a circa <u>2 milioni</u> di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0004 per cento</u>».</p>	<p><i>Statistica medica degli stabilimenti ospedalieri 2020</i></p>	<p>28.9.2020</p>
<p>Pag. 35: «Secondo le statistiche più recenti, ogni anno sono quasi 20 000 i minori che devono essere ricoverati per almeno quattro giorni».</p> <p>«(...) le spese supplementari (...) sono stimate a circa <u>85 milioni</u> di franchi nel 2030, il che corrisponde a un tasso di contribuzione dello <u>0,0175 per cento</u>».</p> <p><i>Tabella 5-1</i></p>	<p><i>Statistica medica degli stabilimenti ospedalieri 2023</i></p>	<p>28.9.2023</p>
<p>Pag. 36: <i>Tabella 5-2</i></p>	<p><i>Il numero delle persone interessate è stato proiettato per gli anni a</i></p>	<p>28.9.2023</p>

	<p><i>venire in base allo scenario dell'evoluzione demografica. Risultati dello scenario di riferimento (UST 2020).</i></p> <p><i>L'evoluzione dei salari e dei prezzi considerati nei calcoli si basa sulle previsioni congiunturali della SECO (28.9.2023)</i></p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--