

## A gentile richiesta

### L'imposizione del vaccino nell'ambito del rapporto di lavoro

*"Può il datore di lavoro imporre il vaccino Covid-19 ai propri dipendenti? In caso di risposta affermativa, quale procedura dovrà seguire?"*

La prerogativa di dichiarare l'obbligatorietà del vaccino compete attualmente ai Cantoni (cfr. art. 23 Legge sulle epidemie) che, in caso di pericolo considerevole, possono decretare l'obbligo del vaccino per gruppi di popolazione a rischio e/o a persone che svolgono determinate attività (si può pensare all'ambito sanitario). Tale prerogativa è dunque attribuita ai Cantoni e non alle singole aziende o ai datori di lavoro e pertanto non è prevista una procedura di autorizzazione in tal senso. Resta tuttavia da chiedersi se il datore di lavoro, legato al dipendente da un rapporto di diritto privato (sono pertanto esclusi dalle presenti riflessioni gli enti pubblici), sia legittimato, invocando la libertà contrattuale, ad imporre l'obbligo di vaccinazione. Malgrado tale questione sia ancora lungi dall'essere definita, parte della dottrina ritiene che non si possa escludere che un'imposizione del vaccino possa, in determinate situazioni specifiche, essere prevista contrattualmente. Se tale considerazione può essere contemplata, a determinate condizioni, per i nuovi rapporti di lavoro, la medesima riflessione dovrebbe essere effettuata con ancora maggior cautela per i rapporti esistenti. Occorre anzitutto considerare che l'imposizione di un vaccino rappresenta una grave violazio-

ne della personalità del dipendente, in particolare della sua integrità fisica. Al datore di lavoro incombe, allo stesso tempo, il dovere di non violare l'integrità fisica del dipendente e quello di adottare le misure necessarie per proteggere i propri collaboratori da eventuali danni alla salute fisica, nel caso di specie dal Covid-19. Il datore di lavoro che deve decidere quali misure adottare a tutela della salute dei dipendenti, dovrà pertanto chiedersi se la misura scelta (in questo caso il vaccino), risponde ad un interesse preminente e se rispetta il principio di proporzionalità. Se in ambito sanitario la misura d'imposizione del vaccino può essere giustificata nell'ottica di tutelare i pazienti vulnerabili (interesse preminente), tale considerazione non può essere generalizzata ad altri ambiti professionali. A titolo esplicativo, si tenga comunque presente che anche in ambito sanitario l'eventuale imposizione del vaccino non può applicarsi in modo generalizzato, ma dovrà sempre tener conto del principio di proporzionalità. L'imposizione del vaccino resta pertanto subordinata ad una valutazione approfondita del singolo caso concreto e delle eventuali misure alternative applicabili (mascherina, presidi di sicurezza alternativi, cambiamento di funzione...). Un'imposizione generalizzata, ad esempio, sempre in ambito sanitario, anche ai dipendenti che non abbiano contatto diretto con i pazienti, violerebbe il principio di proporzio-

nalità e non potrebbe ritenersi lecita. Nelle situazioni in cui tale imposizione potrebbe essere ammessa, resta infine da chiedersi quali sarebbero le conseguenze per i dipendenti recalcitranti. Escludendo la coercizione, se un ammonimento, un cambiamento di funzione o una sospensione, potrebbero essere contemplate come misure lecite, il licenziamento potrebbe invece essere considerato abusivo (si rammenta l'assenza di una decisione in tale senso da parte di un tribunale). In conclusione, per rispondere alla domanda del nostro abbonato: l'imposizione del vaccino ai propri dipendenti non è una prerogativa del datore di lavoro. Tuttavia, nell'ambito dei rapporti di diritto privato, la dottrina non esclude tale possibilità come ultima ratio ed a condizioni rigorose. Tale scelta può eventualmente essere presa in considerazione solo in ambiti professionali specifici e senz'altro non in modo generalizzato. Ritornando all'esempio, anche in ambito sanitario, la liceità della misura resta subordinata alla valutazione della situazione concreta e alla possibilità di contenere i contagi con misure alternative. Nella scelta di imposizione del vaccino, quale misura di protezione dei dipendenti, ed eventualmente di terzi, la parola d'ordine resta comunque "cautela".

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato,  
CAS in Compliance Management

## Giurisprudenza

**Disdetta immediata per gravi motivi a seguito di reato penale.** *Sentenza del Tribunale Federale 4A\_54/2020 del 25 marzo 2020.*

Ai sensi dell'art. 337 CO, ciascuna parte può disdire un contratto di lavoro con effetto immediato, e senza dover rispettare il termine di disdetta, in presenza di un grave motivo che renda inesigibile - in buona fede - la protrazione del rapporto di lavoro. Orbene, di regola la disdetta immediata è lecita unicamente se preceduta da richiami disciplinari da parte del datore di lavoro, il quale ha pertanto l'onere di richiamare all'ordine il proprio dipendente prima di licenziarlo (cfr. DTF 130 III 28). Nella decisione 4A\_54/2020 (destinata alla pubblicazione), il Tribunale federale si è chinato sulla questione a sapere se la commissione di un grave reato della circolazione da parte del lavoratore - nell'esercizio della propria funzione di consulente di vendita presso un'autoconcessionaria - possa ritenersi un motivo sufficiente per una disdetta immediata diretta, senza preventivo richiamo disciplinare. Nella fattispecie in esame, il lavoratore ha riportato una vettura sportiva presso il domicilio di un cliente e durante il tragitto è incappato in un controllo di velocità, dal quale è emerso il superamento del limite di velocità di ben 76 km/h (136 km/h su 60 km/h), rendendosi così colpevole di una grave infrazione alla Legge sulla circolazione stradale ai sensi dell'art. 90 cpv. 3 LCStr, punita con una pena detentiva minima

di 1 anno. In seguito, il lavoratore ha proposto al datore di lavoro di indicare alle autorità penali che alla guida del veicolo vi fosse la madre o il fratello, cercando così di evitare le conseguenze dell'infrazione. Due giorni dopo il fatto, il datore di lavoro ha notificato al lavoratore la disdetta immediata per gravi motivi, segnatamente dopo che la polizia si era presentata presso il posto di lavoro, alla presenza di clienti e colleghi. La disdetta è stata contestata dal lavoratore fino alla massima istanza. L'Alta Corte ha ritenuto che il reato commesso da lavoratore avesse irrimediabilmente compromesso il legame di fiducia che legava quest'ultimo al datore di lavoro, il quale aveva affidato al lavoratore il compito di formare altri colleghi nonché di creare un rapporto privilegiato con la clientela. Il fatto che il lavoratore, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia messo gravemente in pericolo l'incolumità altrui nonché la reputazione dell'azienda era motivo sufficiente per una disdetta immediata del rapporto di lavoro, senza preventivo richiamo disciplinare. Il fatto che nessun incidente si sia in concreto verificato non ha alcuna rilevanza - rileva la Corte - posto come la semplice messa in pericolo astratta della sicurezza stradale sia da sola sufficiente per far venire meno la fiducia del datore di lavoro nel lavoratore. Inoltre, la semplice commissione dell'infrazione ha seriamente leso la reputazione del datore di lavoro, macchiando l'immagine che un marchio automobilistico di lusso

deve mostrare nei confronti della propria clientela: di conseguenza, il lavoratore ha violato in modo grave il suo dovere di diligenza e fedeltà. La sentenza in oggetto ha permesso di chiarire un importante principio, ossia che la commissione di un reato di natura penale da parte del lavoratore può comportare la disdetta immediata del contratto di lavoro (eventualmente senza preventivo richiamo) anche qualora il reato non sia diretto verso il datore di lavoro stesso o colleghi, ma contro la collettività. E ciò anche se l'evento non si sia effettivamente verificato, bastando una messa in pericolo astratta del bene giuridico protetto.

Christopher Jackson, avvocato, CAS (UZH)

*La disdetta con effetto immediato per motivi gravi: Manuale 4.4.1*

#### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Boss Editore SA.  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.  
Hanno collaborato: Nora Jardini Croci Torti, Laura Cansani, Roberta Bazzana-Marcoli, Christopher Jackson.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

## Editoriale

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

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

Gian Luigi Trucco

#### All'interno:

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

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

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

Intervista all'Avv. Nora Jardini Croci Torti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

segue da pag. 1 →

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

assistere il figlio”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ...Ed altro ancora sui nuovi congedi

Intervista all'Avv. Laura Cansani, Studio Delogu



vono necessariamente vivere nella stessa economia domestica del beneficiario del congedo.

### Il concetto di assistenza ha una validità medica-pratica o può estendersi anche ad una vicinanza di supporto, psicologica?

Il diritto al congedo è dato per problemi di salute del familiare o del partner. Il legislatore ha voluto infatti utilizzare un'espressione generica per non limitare il diritto all'assistenza alle sole cause di malattia o infortunio. Il concetto di assistenza è pertanto esteso e comprende bisogni di tipo pratico (accompagnamento dal medico, all'ospedale) come anche vicinanza di supporto in relazione ad un problema di salute. Per ogni evento, ovvero per ogni problema di salute, sono concessi 3 giorni di congedo pagato, ma al massimo 10 giorni complessivi all'anno.

### Le "leggi speciali" determinate dalla fase di pandemia hanno modificato questo quadro in termini legali?

Le assenze dal lavoro dovute al Covid-19 sono state regolate a livello federale attraverso le relative ordinanze che regolano l'indennizzo delle assenze. Per quanto qui di interesse si segnala che l'Ordinanza sui provvedimenti in caso di perdita di guadagno in relazione con il Coronavirus (COVID-19) stabilisce che i genitori di figli di età inferiore a 12 anni che devono interrompere la loro attività poiché la custodia dei figli da parte di terzi non è più garantita, i genitori di figli in quarantena, i genitori di giovani fino ai 18 anni con disabilità e i genitori di giovani fino ai 20 anni che frequentano istituzioni o scuole speciali chiuse in seguito ai provvedimenti del Consiglio federale, hanno diritto all'indennità perdita di guadagno fino a quando non

si trova una soluzione alternativa per la custodia o i provvedimenti vengono revocati. Non vi è invece nessun diritto al percepimento dell'indennità perdita di guadagno, se l'attività può essere esercitata mediante il Telelavoro e durante le vacanze scolastiche.

### Se ambedue i genitori lavorano, mutano le condizioni per i congedi?

I congedi per accudire i figli nel contesto del Coronavirus vengono concessi ad un solo genitore anche se entrambi ne avrebbero diritto, poiché basta una persona per garantire la custodia dei figli. Nel caso del congedo per l'assistenza di un figlio con gravi problemi di salute, ogni genitore ha diritto ad un congedo di al massimo 7 settimane. I genitori possono anche concordare una ripartizione diversa del congedo, rispettivamente usufruire contemporaneamente della loro parte. I congedi per assistenza ai familiari vengono concessi ad entrambi i genitori nel rispetto del limite legale.

### Si può porre un problema di comunicazione fra lavoratore e datore di lavoro, nel senso di un'esigenza improvvisa che comporta danni per l'impresa?

Benché il Codice delle obbligazioni non lo preveda espressamente, il datore di lavoro può richiedere al dipendente che questo giustifichi la richiesta di congedo attraverso la presentazione di un certificato medico. I nuovi congedi sono finalizzati alla cura e assistenza di familiari in caso di problemi di salute e non devono essere utilizzati per altri scopi estranei. Il dovere di diligenza e fedeltà in capo al lavoratore gli impone di trovare la soluzione più adeguata, tenendo conto anche degli interessi del datore di lavoro. Il lavoratore è quindi tenuto a ricercare la soluzione meno dannosa per il datore di lavoro.

### Questi congedi hanno impatti anche sul diritto alle vacanze?

Il diritto alle vacanze e il diritto ai congedi sono indipendenti gli uni dagli altri. I giorni di congedo non vengono quindi imputati sui giorni di vacanza di diritto. Il legislatore ha inoltre previsto in modo esplicito che il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di un lavoratore che ha fruito di un congedo di paternità o di un lavoratore o una lavoratrice che ha fruito di un congedo di assistenza per il figlio gravemente malato (art. 329b CO cpv. 3 let. c, nuovo testo in vigore dal 1.1.2021, e let. d, nuovo testo in vigore dal 1.7.2021).