

## A gentile richiesta

### È possibile licenziare in tronco un dipendente sospettato di aver commesso un'infrazione penale contro l'azienda?

“Un nostro dipendente è fortemente sospettato di aver commesso un furto in azienda, e dunque di aver perpetrato un'infrazione penale contro e a nostro danno. È legittimo licenziarlo in tronco sulla base di tale sospetto?”

Di principio, un'infrazione penale commessa contro il proprio datore di lavoro costituisce un motivo sufficientemente grave per giustificare il licenziamento in tronco del dipendente. La giurisprudenza è colma di esempi in tal senso. Il caso classico è proprio quello del lavoratore che commette un furto in azienda, appropriandosi di beni del datore di lavoro. Ad esempio, l'Alta corte ha trattato il caso del dipendente di un ristorante che aveva rubato una bottiglia di vino sul posto di lavoro, dopo 11 anni di proficua collaborazione, ritenendolo un motivo sufficientemente grave per giustificare il licenziamento immediato. Ma come deve agire il datore di lavoro quando il dipendente è solamente sospettato di aver commesso un reato penale? È legittimo chiedersi se in tale situazione, anche solo per prevenire eventuali reiterazioni dell'infrazione, un semplice sospetto di commissione del reato sia o meno un motivo giustificato per la disdetta immediata del contratto di lavoro. La giurisprudenza ha trattato anche casi di questo tipo (chiamati in francese “congé-soupçon”). È stato considerato come il

deposito di una querela penale contro il dipendente basata su seri sospetti di commissione di un'infrazione penale a danno dell'azienda, anche nel caso in cui tali sospetti riguardino un'infrazione grave, non sia un motivo sufficientemente giustificato per il licenziamento in tronco del lavoratore. Si tratta infatti di una percezione soggettiva, che il datore di lavoro non può unilateralmente erigere a causa grave. Egli deve piuttosto adoperarsi al fine di stabilire la realtà oggettiva dei fatti e, solo dopo aver agito in tal senso, decidere eventualmente per il licenziamento in tronco, rispettivamente per il mantenimento del rapporto lavorativo. L'azienda, dunque, non è dispensata dall'accertamento della realtà oggettiva dei fatti solo poiché sussiste un forte sospetto di commissione di un'infrazione penale.

Il Tribunale federale considera che se il datore di lavoro procede con un licenziamento in tronco senza aver atteso i risultati di un'inchiesta, confondendo dunque la propria percezione soggettiva con la realtà dei fatti prima di averli realmente accertati, lo fa a suo rischio e pericolo, esponendosi alla possibilità di dover poi pagare, oltre al salario per il periodo di preavviso per la disdetta, anche un'indennità risarcitoria per il licenziamento in tronco ingiustificato secondo l'art. 337c cpv. 3 CO (TF 4A\_365/2020 del 5 aprile 2022, consid. 3.1.2). Va notato in proposito come la dottrina

maggioritaria appoggi tale posizione, mentre una minoranza degli autori sia dell'idea che pure un semplice sospetto sia sufficiente a rompere definitivamente il rapporto di fiducia e dunque giustificare la disdetta immediata.

Ne consegue come licenziando in tronco il dipendente sulla base del solo sospetto, in una situazione in cui i fatti andrebbero chiariti, senza aver dedicato il tempo necessario al relativo accertamento, comporti per il datore di lavoro un forte rischio che tale licenziamento sia considerato ingiustificato, se la prova della colpevolezza del dipendente non può essere apportata. Può succedere ad esempio quando il procedimento penale aperto contro il dipendente viene abbandonato dal Ministero Pubblico. La via più prudente e rapida, se si vuole evitare il rischio di eventuali azioni risarcitorie da parte del dipendente, è pertanto quella di aprire una procedura di inchiesta interna, sospendendo temporaneamente il dipendente senza interrompere il versamento del salario, per il tempo necessario al chiarimento dei fatti. Al primo sospetto di furto in azienda, dunque, nel caso in cui la colpevolezza del dipendente non sia manifesta ma necessiti di approfondimenti, occorrerà sospendere subito il dipendente e avviare la procedura interna.

Avv. Simone Beraldi, Studio Delogo

## Giurisprudenza

**Scioglimento consensuale del contratto: a quali condizioni?** *Sentenza del Tribunale federale 8C\_176/2022 del 21 settembre 2022.*

Una sentenza del Tribunale federale in materia di pubblico impiego ha interessanti spunti anche per il contratto di lavoro privato in materia di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro. Il signor X era informatico presso l'amministrazione federale. In seguito a problemi di collaborazione e a diverse mancanze, il direttore ha convocato il dipendente X per il 25 novembre 2020 a una riunione insieme al suo superiore gerarchico diretto e a due responsabili del servizio risorse umane.

Nel corso della riunione il direttore ha esposto a X i rimproveri che gli venivano mossi e gli ha proposto una convenzione di scioglimento consensuale del rapporto di lavoro per trovare una soluzione amichevole.

X ha ricevuto una lettera in cui venivano indicati i fatti alla base dei rimproveri e gli veniva assegnato un termine di 2 giorni per ritornare l'accordo firmato.

La proposta prevedeva la fine del contratto per il 30 aprile 2021, con diritto per X, liberato dall'obbligo lavorativo, allo stipendio fino a tale data e ad un servizio esterno di riconversione professionale del valore di fr. 10'000.-. X ha chiesto pre-

cisazioni sui rimproveri, ha riletto l'accordo, ne ha chiesto una modifica per ottenere un mese supplementare di stipendio, che gli è stato accordato, e l'ha firmato. Il 30 novembre successivo X ha però contestato la validità dell'accordo, sostenendo di averlo firmato sotto costrizione.

Il datore di lavoro ha ritenuto valido l'accordo e la vertenza è così arrivata fino al Tribunale federale. I giudici federali hanno ricordato che anche nel pubblico impiego è possibile proporre al collaboratore un accordo sullo scioglimento consensuale del rapporto di lavoro prima di avviare la procedura formale di licenziamento.

Un simile accordo va interpretato con le stesse modalità applicabili a un contratto di diritto privato. Uno scioglimento consensuale del rapporto di lavoro non è vietato dall'art. 341 cpv. 1 CO, a condizione che il lavoratore abbia potuto avere un periodo di riflessione e non sia stato preso alla sprovvista al momento di firmare l'accordo, che deve inoltre contenere reciproche concessioni di valore equivalente.

Nel caso concreto il datore di lavoro aveva concesso a X due giorni di tempo per riflettere. X ha discusso subito le proposte del datore di lavoro, ha presentato una sua controproposta, che è stata accettata, e ha poi firmato l'accordo modificato secondo le sue richieste.

In tali circostanze, secondo i giudici federali, X aveva avuto il tempo necessario e non era stato preso alla sprovvista. L'accordo conteneva inoltre concessioni reciproche di valore equivalente: in cambio della rinuncia a contestare il licenziamento, X otteneva 2 mesi di stipendio supplementare e un servizio di riconversione professionale del valore di fr. 10'000.-, oltre alla liberazione dall'obbligo di lavorare per una durata di 5 mesi. Il ricorso di X è quindi stato respinto, con l'obbligo di pagare le spese giudiziarie di fr. 5'000.-.

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice

*Accordo di risoluzione consensuale: Manuale 4.2.1*

### 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: Samuele Vorpe, Nora Jardini Croci Torti, Simone Beraldi, Emanuela Colombo Epiney.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

## Editoriale

Ancora una volta il tema dei frontalieri balza agli onori delle cronache per una decisione italiana inattesa, intempestiva e poco comprensibile, vista anche la sua incongruenza con altre normative e con situazioni parallele riferite ad altri Paesi. La questione è trattata con ampiezza e competenza nell'intervista di apertura della Newsletter, con il Prof. Samuele Vorpe della SUPSI.

Vale forse la pena, cogliendo questa occasione, di riprendere il tema dei frontalieri entro una prospettiva più ampia. E' giusto e doveroso partire dalla considerazione che i frontalieri, od almeno una parte di essi, sono un fattore essenziale per assicurare il funzionamento di aziende ed istituzioni ticinesi che altrimenti non potrebbero attingere alle necessarie figure professionali, e che dunque contribuiscono in maniera determinante al buon funzionamento ed allo sviluppo del sistema economico ticinese. Il fatto che la loro crescita abbia condotto a distorsioni, accentuando effetti di sostituzione nel mercato del lavoro e dumping salariale, è oggetto di discussione e non è questa la sede opportuna per trattarne.

Rimane comunque il fatto che il Canton Ticino è innegabilmente il primo (ed appetibile) datore di lavoro dell'Italia Settentrionale. Solo per questo fatto i temi legati al frontalierato richiederebbero forse maggior attenzione da parte di ambedue i Governi interessati, quello di Berna così come quello di Roma.

Non nel senso di esercitare pressione dalla Svizzera sull'Italia, nonostante le asimmetrie e gli inadempimenti imputabili a Roma, come nel caso del riconoscimento delle qualifiche accademiche e professionali o dell'oblio in cui è caduto il percorso sull'accesso segue a pag. 2 →

### All'interno:

- **Il nuovo congedo per adozione a livello federale**
- **A gentile richiesta / Sospetto d'infrazione e licenziamento in tronco**
- **Giurisprudenza / Scioglimento consensuale del contratto: a quali condizioni?**

## Fisco e frontalieri

### Un percorso normativo accidentato

*Intervista al Prof. Dr. jur. Samuele Vorpe, docente di Diritto Tributario e responsabile del Centro Competenze tributarie della SUPSI*

#### A che punto siamo con l'accordo fiscale per i frontalieri?

Ad oggi possiamo affermare con certezza che l'accordo fiscale non entrerà in vigore il 1° gennaio di quest'anno, come invece era stato auspicato al momento della firma da parte dei due Governi, avvenuta il 23 dicembre 2020. Sul fronte svizzero, il Parlamento ha approvato già da diversi mesi l'accordo e il termine di referendum è trascorso infruttuosamente. Per contro, sul fronte italiano, soprattutto a causa della caduta del Governo Draghi e delle nuove elezioni avvenute lo scorso mese di settembre, l'iter legislativo si è fermato. Soltanto a dicembre è stato riavviato, ma non in tempo per formalizzare un'entrata in vigore nel 2023. Non ci dovrebbero, tuttavia, essere intoppi, per cui nel corso dei primi mesi del 2023 anche sul fronte italiano si accenderà la fatidica “luce verde”. A quel punto i due Governi dovranno soltanto ratificare l'accordo del 2020 affinché sostituisca quello del 1974.

#### Quali previsioni si possono fare?

A mio avviso non è da escludere un'entrata in vigore dell'accordo già nel corso del 2023 senza necessariamente attendere il 1° gennaio 2024. Del resto, con l'Italia ci sono già state delle modifiche entrate in vigore in corso d'anno. Penso, in particolare, alla disposizione sullo scambio di informazioni fiscali secondo il modello dell'OCSE, che ha consentito all'Italia di ottenere le informazioni bancarie dalla Svizzera, la quale è entrata in vigore il 13 luglio 2016. Tuttavia, una tale scelta comporterebbe per le autorità fiscali dei Cantoni di frontiera dei problemi amministrativi non indifferenti, poiché dovranno rivedere durante l'anno le tariffe applicabili ai lavoratori frontalieri.

#### Con l'entrata in vigore, cosa cambierà?

Sicuramente vi sarà una “caccia al con-

tratto” da parte del frontaliero, residente nella zona di frontiera, ossia in un raggio di 20 km dal confine, prima che l'accordo entri in vigore. Infatti, da un profilo fiscale, la differenza tra vecchio e nuovo frontaliero non è per nulla trascurabile. Il vecchio frontaliero, ossia colui che ha esercitato un'attività lucrativa dipendente nell'area di frontiera tra il 31 dicembre 2018 e l'entrata in vigore dell'accordo, potrà continuare a beneficiare dei vantaggi fiscali previsti dall'accordo del 1974. Detto altrimenti, il suo reddito da lavoro sarà imponibile esclusivamente in Svizzera senza doverlo dichiarare in Italia. Considerando le notevoli differenze di aliquote applicabili al reddito delle persone fisiche tra Svizzera e Italia, essere qualificati come “vecchio” frontaliero è un vantaggio di non poco conto. Per contro, il reddito del nuovo fronta-



liere, ossia colui che entrerà nel mercato del lavoro dell'area di frontiera dopo l'entrata in vigore dell'accordo, sarà imponibile nella misura dell'80% in Svizzera e lo sarà al contempo integralmente in Italia. Quest'ultima, per evitare la doppia imposizione, dovrà concedere un credito per le imposte pagate in Svizzera, notoriamente meno elevate. Inoltre, fino alla fine del segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 → **Editoriale**

al mercato dei servizi per gli operatori elvetic; ma quanto meno di richiedere la giusta attenzione, a patto che ovviamente tale attenzione inizi a manifestarsi nelle stanze del potere di Berna.

La seconda parte della Newsletter, a cura dell'Avv. Nora Jardini Croci Torti, è fortunatamente di segno completamente positivo e non richiama critiche, visto che tratta di un passo ulteriore verso la conciliabilità fra lavoro e vita familiare e si inquadra in un percorso che, ci auguriamo, possa sempre più favorire questa tendenza, in particolare a beneficio delle donne, portandole e riportandole sempre più nel mercato del lavoro con ruoli di sempre maggiore importanza.

Gian Luigi Trucco

### Seminari **Lavoro** 2023

In base alle vostre numerose richieste a noi pervenute stiamo organizzando i prossimi **Seminari Lavoro** per poter rispondere al meglio alle vostre esigenze tenendo sempre in considerazione le più recenti novità del settore. Qui di seguito vi presentiamo i primi due corsi in programma:

#### Webinar Online

**L'assunzione di un nuovo collaboratore: quando gli aspetti giuridici si intrecciano con quelli operativi**

Giovedì **26 gennaio 2023**  
dalle ore **13.30** alle ore **16.30**

Relatori:

**Rosella Chiesa Lehmann**, avvocato, docente in diritto del lavoro  
**Andreana Bernasconi Lolli**, laureata in sociologia e specialista del personale

#### Webinar Online

**La forma scritta nel diritto del lavoro: panoramica dei documenti necessari, importanti e utili da prevedere in forma scritta, nel rapporto di lavoro**

Giovedì **9 febbraio 2023**  
dalle ore **13.30** alle ore **15.30**

Relatore:

**Simone Beraldi**, avvocato, Studio legale Delogu

Per aggiornamenti e informazioni:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
**Seminari Lavoro 2023**

segue da pag. 1 →

## Un percorso normativo accidentato

2033, i Cantoni di frontiera dovranno ristornare all'Italia il 40% delle imposte incassate dai vecchi frontalieri (oggi l'accordo del 1974 prevede un ristorno del 38,8%). Infine, con il nuovo accordo, i Comuni non potranno più trattenere le imposte alla fonte applicando il moltiplicatore del 100%, che dovrà essere sostituito da quello medio (pari al 79%).

### Cosa ne pensa dell'accordo fiscale?

Penso che nel breve e medio termine il nuovo accordo sia peggiore di quello del 1974. Infatti, fino al 2033 si verseranno maggiori ristorni all'Italia (40%, invece di 38,8%) per i vecchi frontalieri. Inoltre, non si potrà più applicare, perché considerato discriminatorio, il moltiplicatore comunale del 100%. Vi sono, dunque, minori risorse finanziarie per il Ticino, a fronte di (forse) maggiori introiti a partire dal 2034: ma sono solo ipotesi. Ad oggi non è dato sapere come sarà il mercato del lavoro fra più di 10 anni in Ticino e se ci sarà un ricambio di lavoratori (vecchi sostituiti dai nuovi), né si saprà come evolverà il telelavoro, modalità che potrà avere impatti anche devastanti sul gettito fiscale del Canton Ticino.

### Accordo amichevole sul telelavoro che è stato da poco denunciato dall'Italia con effetto al 31 gennaio di quest'anno, giusto?

Esatto, e questa situazione rappresenta un vero problema sotto diversi punti di vista. Prima di tutto perché il nuovo accordo fiscale non regola questa modalità di lavoro. L'accordo stabilisce che il frontaliere deve varcare il confine italo-svizzero quotidianamente. È prevista un'eccezione di 45 giorni durante l'anno, che permette al frontaliere di restare nello Stato del datore di lavoro e non nel luogo dove esercita il telelavoro, ovvero al suo domicilio. Pertanto, venendo meno la finzione giuridica prevista dall'accordo amichevole siglato nel 2020 durante il periodo di Covid-19 secondo la quale il frontaliere, nonostante il telelavoro, si presume oltrepassi quotidianamente la frontiera, si creano – con la sua abrogazione – una serie di problematiche non indifferenti. Da un lato, per il frontaliere che svolge anche un solo giorno in regime di telelavoro non è, infatti, più possibile ricadere nell'accordo fiscale. Ne consegue che il suo reddito sarà tassato in Svizzera per i giorni prestatati fisicamente nel territorio per svolgere l'attività lucrativa dipendente, secondo l'art. 15 par. 1 della Convenzione

contro le doppie imposizioni valevole tra i due Paesi e, inoltre, lo stesso reddito sarà imponibile integralmente in Italia con concessione del credito d'imposta. Dunque, risulterà un minor gettito per il Ticino e maggiori imposte da pagare per il frontaliere (in Italia). Dall'altro lato, sono persuaso che il frontaliere che vorrà evitare questa situazione di aggravio fiscale rinuncerà al telelavoro, decisione che comporterà di conseguenza ulteriori problemi di traffico per le strade ticinesi.

### Come si può uscire da questa situazione?

Basterebbe che le autorità fiscali pattuissero un nuovo accordo amichevole che regolarizzi il telelavoro. Il nuovo accordo lascia aperta questa strada. Del resto, tra Svizzera e Francia ne è stato siglato uno proprio quando con l'Italia veniva decisa l'abrogazione. Con la Francia, dal 1° gennaio di quest'anno è possibile svolgere l'attività lucrativa dipendente in telelavoro fino a un massimo del 40% del tempo di lavoro annuale, senza che sia messo in discussione lo Stato di imposizione dei redditi. Sarebbe almeno auspicabile, nei rapporti italo-svizzeri, una soglia minima del 25% di telelavoro, come previsto dall'accordo tra Svizzera ed Unione europea in materia di contributi sociali. Tra l'altro, fino alla fine del mese di giugno di quest'anno, sarà possibile svolgere il telelavoro in maniera superiore al 25% senza modificare la competenza della sicurezza sociale.

### Cosa pensa della lettera che AITI, Camera di Commercio, OCST e UNIA hanno inviato alla Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali, circa un accordo amichevole "fuori normativa" con procedura rapida ed agevolata? Esiste la possibilità che trovi attuazione?

La lettera inviata dalle associazioni e dai sindacati ticinesi alla Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali mette senz'altro ulteriormente sotto pressione quest'ultima, affinché trovi una soluzione soddisfacente per adeguare l'accordo fiscale ai recenti sviluppi in materia di telelavoro. Ritengo, infatti, che sia nell'interesse di entrambi i Paesi trovare una soluzione amichevole duratura. A maggior ragione se si considera che il nuovo accordo sui frontalieri, al punto 3 del Protocollo aggiuntivo, contiene una disposizione secondo la quale "in relazione ad un potenziale ulteriore sviluppo del telelavoro, gli Stati contraenti si consulteranno periodicamente per verificare se si rendono necessarie modifiche o integrazioni". Vi è quindi una certa fiducia sul fatto che si possa trovare in tempi brevi una soluzione.

# Il nuovo congedo per adozione a livello federale

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

### Cosa prevede la nuova normativa federale?

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

**Quali sono le condizioni previste dalle nuove norme per aver diritto al congedo?** Hanno diritto all'indennità di adozione le persone che:

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

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

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

### Come si applica concretamente il provvedimento?

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

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



### Quali adempimenti sono a carico delle imprese interessate?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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