

Diritto e prassi: Cura di un figlio ammalato

In Svizzera sono sempre più numerose le famiglie in cui entrambi i genitori lavorano, affidando i figli a terzi (ad esempio asilo nido, mamma diurna e altre forme di custodia extrafamiliare). Generalmente però quando i figli si ammalano sono i genitori a doversene occupare. In queste situazioni, la madre o il padre può assentarsi dal lavoro? E ha diritto al salario?

Diritto a un congedo retribuito

Secondo l'articolo 36 capoverso 3 della legge sul lavoro (LL), il datore di lavoro deve concedere un permesso per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati. Questa norma di diritto pubblico tiene conto da un lato delle difficoltà crescenti cui devono far fronte le famiglie, in particolare quelle monoparentali, e dall'altro dei problemi a trovare una soluzione alternativa a breve termine quando entrambi i genitori lavorano.

Il permesso previsto dall'articolo 36 capoverso 3 LL va concesso a un solo genitore, tranne nei casi in cui circostanze particolari richiedono la presenza sia

del padre che della madre (ad esempio figlio gravemente ammalato di cancro).

In generale il dipendente ha diritto a un massimo di tre giorni lavorativi per ogni caso di malattia. La giurisprudenza stabilisce che in casi eccezionali – ad esempio se si dimostra che il figlio non può essere assistito da terzi (per es. i nonni) e che questa soluzione non è ragionevolmente esigibile – va concesso un congedo più lungo. La malattia deve comunque essere confermata da un certificato medico. Né la legge sul lavoro, né il CNM disciplinano la retribuzione di questi giorni di assenza.

Se il contratto di lavoro non contempla nessuna clausola al riguardo né prevede una soluzione più favorevole per il lavoratore, si applica il Codice delle obbligazioni (CO). Conformemente all'articolo 324 a capoverso 1 CO, se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, ad esempio perché deve adempiere un obbligo legale, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario.

La cura di un figlio ammalato rientra in questi obblighi legali (art. 276 cpv. 2 CC). Per la durata dell'obbligo di pagamento si applicano le scale di Zurigo, Berna o Basilea. Nel primo anno di servizio le tre scale prevedono il versamento del salario per tre settimane, cumulativamente per tutte le assenze giustificate. In queste tre settimane rientrano quindi anche i giorni di assenza dovuti a malattia, infortunio ecc.

Protezione dalla disdetta

Una persona licenziata perché ha dovuto assentarsi dal lavoro per assistere un figlio ammalato beneficia della protezione dalla disdetta giusta l'articolo 336 CO? La disdetta data perché una parte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro è abusiva giusta l'articolo 336 capoverso 1 lettera d CO. Di conseguenza, se un lavoratore viene licenziato perché ha fatto valere il proprio diritto a un congedo retribuito per assistere un figlio ammalato, la disdetta è abusiva. ■

*Patrick Hauser,
capo del servizio giuridico*



Patrick Hauser

Schweizer

BAU

wirtschaft

Journal Suisse des Entrepreneurs | Giornale Svizzero degli Impresari Costruttori

***Bisettimanalmente ciò
che è di rilievo***