



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS

Supplemento 3 alla Circolare sulle indennità di maternità e di paternità (CIMatPat)

Valido dal 1° luglio 2022

318.710 3 i CIMatPat

06.22

Premessa al supplemento 3, valido dal 1° luglio 2022

Il 26 settembre 2021 il Popolo svizzero ha approvato il progetto «Matrimonio per tutti», che prevede l'apertura del matrimonio alle persone dello stesso sesso e disciplina anche la genitorialità della moglie in questo contesto. Le disposizioni sull'indennità di paternità si applicano per analogia alla moglie della madre, che è considerata l'altro genitore ai sensi dell'articolo 255a capoverso 1 del Codice civile.

La nuova ALPS Release 9.2, implementata il 18 maggio 2022, include anche le indennità di maternità e di paternità. Dal 4 luglio 2022 le informazioni sui periodi d'assicurazione e/o di occupazione all'estero non vengono più scambiate tramite il modulo E 104, bensì in formato elettronico strutturato (SED) tramite ALPS/EESSI, nel quadro del Business Use Case S_BUC_24. Per chiedere un'attestazione all'estero va utilizzato il SED S040, mentre la risposta dell'istituzione estera perviene con il SED S041. Le casse di compensazione non devono così più passare per l'Istituzione comune LAMal per ottenere o trasmettere attestazioni concernenti i periodi d'assicurazione e/o di occupazione all'estero.

Oltre alle modifiche materiali, sono stati apportati anche alcuni adeguamenti linguistici.

È stato inoltre modificato il N. 1043, che concretizza l'articolo 23 capoverso 2 dell'ordinanza del 24 novembre 2004 sulle indennità di perdita di guadagno, in virtù del quale la madre ha diritto all'indennità se la gravidanza è durata almeno 23 settimane. Nella versione della circolare in vigore dal 1° gennaio 2021, al N. 1043 era stata aggiunta tra parentesi l'indicazione «23 settimane più 1 giorno». Tuttavia, questa formulazione non è corretta dal punto di vista medico, poiché la 24^a settimana di gravidanza inizia già a 23 settimane (più 0 giorni). Il N. 1043 è stato dunque adeguato di conseguenza.

Infine, il N. 1153.2 è stato precisato e completato con esempi di calcolo relativi alla determinazione dei giorni del congedo di paternità.

L'aggiunta 7/22 evidenzia i numeri marginali modificati.

Abbreviazioni

ALPS	Applicable Legislation Portal Switzerland (piattaforma nazionale per la determinazione della legislazione applicabile nel settore della sicurezza sociale)
BUC	Business Use Case (processo EESSI)
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
SED	Structured Electronic Document (modulo EESSI)

- 1003
7/22 Il diritto all'indennità di paternità può essere fatto valere solo dal momento in cui il padre o la moglie della madre ha preso l'ultimo giorno di congedo, ma non oltre il termine quadro di sei mesi ([art. 16j cpv. 1 LIPG](#)).
- 1003.1
7/22 In caso di impiego a tempo parziale, il numero di giorni di congedo a sua disposizione è calcolato in proporzione al suo grado d'occupazione. A tale scopo deve fornire alla cassa di compensazione le informazioni complementari seguenti:
- il grado d'occupazione;
 - il numero di giorni di congedo;
 - il numero di giorni di lavoro usuali per settimana;
 - il numero di giorni di lavoro in caso di lavoro a tempo pieno.
- 1010
7/22 Per poter redigere l'atto di nascita del neonato, al fine di stabilirne la discendenza, l'ufficio di stato civile necessita dell'atto di nascita del genitore avente diritto. Per i genitori provenienti da Paesi in cui l'amministrazione pubblica è disfunzionale (p. es. per causa di guerra), spesso la presentazione di questo documento non è possibile in tempi utili. In tali casi, è sufficiente un'attestazione dell'ufficio di stato civile da cui emerga che quest'ultimo ha ricevuto la notifica della nascita ([art. 34 dell'ordinanza del 28 aprile 2004 sullo stato civile](#) [OSC; RS 211.112.2]).
- 1011
7/22 Alla richiesta deve essere allegato un certificato medico che indichi la durata della gravidanza, se:
- il figlio nasce morto (vale soltanto per l'indennità di maternità);
 - il figlio nasce prematuramente e la persona avente diritto non è stata assicurata all'AVS senza interruzioni nei nove mesi precedenti (v. cap. 3.4.2; [art. 27 OIPG](#)).
- 1014
7/22 Il padre o la moglie della madre inoltra, con la richiesta per l'indennità di paternità, un attestato per ogni datore di lavoro o della cassa di disoccupazione che indichi le settimane o i giorni di congedo di paternità fruiti ([art. 34a cpv. 3 OIPG](#)).

- 1021
7/22 Per le madri disoccupate è sempre competente solo la cassa di compensazione dell'ultimo datore di lavoro. Questo vale anche se, per esempio, la ditta o l'impresa dell'ultimo datore di lavoro è stata sciolta in seguito a fallimento.
- 1022
7/22 Se una madre disoccupata ha realizzato un guadagno intermedio, è competente la cassa di compensazione presso la quale sono stati conteggiati i contributi su questo guadagno. In presenza di più guadagni intermedi, la competenza è stabilita secondo il N. 1020.
- 1028
7/22 Per la determinazione e il versamento dell'indennità di paternità è competente per principio la cassa di compensazione del datore di lavoro presso il quale il padre o la moglie della madre ha fruito dell'ultimo giorno di congedo di paternità ([art. 34 cpv. 1 lett. b OIPG](#)).
- 1029
7/22 Se il padre o la moglie della madre esercita contemporaneamente un'attività salariata e una indipendente, è competente la cassa di compensazione a cui versa i contributi per l'attività lucrativa indipendente; questo vale anche nel caso in cui il padre o la moglie della madre eserciti un'attività indipendente quale lavoro a titolo accessorio e un'attività salariata a titolo principale.
- 1030
7/22 Se al momento della nascita del figlio e durante il congedo di paternità il padre o la moglie della madre è in disoccupazione, è competente la cassa di compensazione cui era affiliato l'ultimo datore di lavoro. Questo vale anche nel caso in cui il padre o la moglie della madre abbia realizzato precedentemente un guadagno intermedio o se l'impresa è stata sciolta in seguito a fallimento.
- 1031
7/22 Se al momento della nascita del figlio e durante il congedo di paternità il padre o la moglie della madre realizza un guadagno intermedio, è competente la cassa di compensazione del datore di lavoro che ha riscosso i contributi per il guadagno in questione. Questo vale anche se l'impresa è stata sciolta in seguito a fallimento. Se più casse di compensazione sono competenti per la riscossione dei contri-

buti, poiché il padre o la moglie della madre esercita contemporaneamente più attività lucrative, la competenza è disciplinata, per analogia, secondo il N. 1020.

- 1032
7/22 Per i padri o le mogli delle madri non più soggetti all'obbligo contributivo domiciliati all'estero è competente la Cassa svizzera di compensazione. Questo è ad esempio il caso dei frontalieri che hanno dovuto cessare o interrompere la loro attività lucrativa in Svizzera per malattia o infortunio ([art. 34 cpv. 1 lett. c OIPG](#)).
- 1033
7/22 Se fino alla nascita del figlio il padre o la moglie della madre aveva diritto a indennità giornaliera dell'AI, è competente la cassa di compensazione che le versava. Questa disposizione è applicabile per analogia ai padri o alle mogli delle madri che al momento della nascita del figlio prestavano un servizio per il quale percepivano IPG.
- 1035
7/22 Hanno diritto all'indennità le madri e i padri o le mogli delle madri che
- nei nove mesi immediatamente precedenti alla nascita del figlio erano assicurati obbligatoriamente ai sensi della LAVS; e
 - durante questo periodo hanno esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi; e
 - al momento della nascita del figlio erano considerati salariati o lavoratori indipendenti.
- 1035.1
7/22 La moglie della madre, che secondo l'articolo 255a capoverso 1 CC è considerata quale l'altro genitore, può avere diritto, in virtù del rapporto di filiazione fondato sulla medesima disposizione, soltanto all'indennità di paternità, ma non a quella di maternità.
- 1039
7/22 Per avere diritto all'indennità non è richiesta un'età minima. Qualora adempiano tutte le condizioni summenzionate, hanno diritto all'indennità anche le persone minorenni (p. es. apprendisti).

- 1040.1
7/22 Il diritto all'indennità di maternità della madre è indipendente da quello all'indennità di paternità del padre o della moglie della madre.
- 7/22 **3.2.2 Disposizione particolare per l'indennità di maternità**
- 1043
7/22 Se il neonato nasce morto o muore al momento del parto, il diritto all'indennità di maternità sussiste se la gravidanza è durata almeno 23 settimane, vale a dire che la madre deve essere almeno nella 24^a settimana di gravidanza (23 0/7 settimane di gravidanza). In questi casi, la durata della gravidanza deve essere attestata da un certificato medico.
- 7/22 **3.2.3 Disposizione particolari per l'indennità di paternità**
- 1049.2
7/22 Ha diritto all'indennità di paternità anche la moglie della madre, che è considerata l'altro genitore ai sensi dell'articolo 255a capoverso 1 CC.
- 7/22 **3.3.1 Indennità di maternità**
- 7/22 **3.3.2 Prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità in caso di soggiorno ospedaliero prolungato del neonato**
- 1054.5
7/22 Il prolungamento del versamento dell'indennità di maternità è riservato alle madri attive al momento del parto e che prevedono di riprendere un'attività lucrativa alla fine del congedo di maternità ([art. 16c cpv. 3 lett. b LIPG](#)). Non conta se la madre riprende l'attività che aveva prima del parto o ne inizia una nuova. Per verificare l'adempimento di questa condizione, bisogna basarsi sulla situazione effettiva della madre al momento del parto.
La madre deve fornire un giustificativo comprovante il suo statuto (v. cap. 1054.6–1054.13).

7/22 3.3.3 Indennità di paternità

- 1056
7/22 Il diritto all'indennità di paternità si estingue inoltre con la morte del figlio oppure del padre o della moglie della madre. L'indennità è dovuta anche per il giorno del decesso, se il padre o la moglie della madre ha fruito di un giorno di congedo.
- 1058
7/22 In linea di principio, nei nove mesi che precedono la nascita del figlio la persona avente diritto deve essere stata assicurata obbligatoriamente ai sensi della LAVS. La data di riferimento è quella della nascita del figlio. La durata del periodo d'assicurazione è calcolata a ritroso a contare dal giorno della nascita e deve essere ininterrotta. Se la nascita avviene per esempio il 19 ottobre, la persona avente diritto deve essere stata assicurata ininterrottamente almeno dal mese di febbraio.
- 1059
7/22 Il calcolo è effettuato non in termini di giorni singoli, bensì di mesi. Se la persona avente diritto è stata assicurata soltanto alcuni giorni o persino uno solo, quale periodo d'assicurazione è computato il mese intero.
- 1067
7/22 In caso di nascita prematura, a meno che la persona avente diritto non sia comunque già assicurata da almeno nove mesi, la durata della gravidanza deve essere dimostrata da un certificato medico (v. N. 1005).
- 1068
7/22 Le disposizioni di questo capitolo valgono solo per le persone che rientrano nel campo d'applicazione dell'Accordo con l'UE o in quello della Convenzione AELS (v. [CIBIL](#)).
- 1072
7/22 L'attestazione dei periodi d'assicurazione compiuti in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS deve essere rilasciata in formato strutturato mediante SED tramite ALPS/EESSI. A tal fine va impiegato il Business Use Case S_BUC_24. I processi sono spiegati nel Manuale d'uso ALPS (disponibile sulla [Pagina iniziale di ALPS](#)).

- 1073
7/22 Se il certificato relativo ai periodi d'assicurazione compiuti in uno Stato dell'UE o dell'AELS non è allegato alla richiesta, la cassa di compensazione lo esige, tramite il SED di richiesta S040, direttamente dall'organo assicurativo competente dello Stato in cui l'assicurato ha svolto la sua ultima attività lucrativa.
- 1074
7/22 I periodi d'assicurazione certificati da uno Stato dell'UE o dell'AELS mediante il SED di risposta S041 devono essere riconosciuti senza restrizioni dalla Svizzera anche se essi non sarebbero stati considerati tali nel nostro Paese.
- 1075
7/22 Quando un organo assicurativo di uno Stato dell'UE o dell'AELS competente per il versamento delle prestazioni in caso di maternità o paternità inoltra un SED di richiesta S040 a una cassa di compensazione, quest'ultima lo tratta e invia direttamente un modulo di risposta SED S041 all'istituzione estera. Se la richiesta non è di sua pertinenza, la inoltra alla cassa competente.
- 1076
7/22 Se la cassa riceve per errore una richiesta concernente l'assicurazione malattie, la inoltra all'Istituzione comune LAMal (v. Manuale d'uso ALPS).
- 7/22 **3.5 Persone esercitanti un'attività lucrativa**
- 1077
7/22 Per principio, per avere diritto all'indennità una persona deve essere considerata esercitante un'attività lucrativa al momento della nascita del figlio. Questa condizione è soddisfatta se la persona è considerata salariata o indipendente oppure collabora nell'azienda del coniuge percependo un salario in contanti. È determinante esclusivamente la situazione al momento della nascita del figlio. Non è invece necessario che la persona continui a essere considerata quale persona esercitante un'attività lucrativa anche dopo questo evento.
- 1078
7/22 La persona è considerata salariata se esercita un'attività lucrativa dipendente e riceve in compenso un salario determinante ai sensi della LAVS. Sono considerate salariate

anche le persone che collaborano nell'azienda del coniuge e percepiscono un salario in contanti.

- 1079
7/22 Per principio è considerato salario determinante ogni retribuzione economicamente derivante da una prestazione lavorativa (v. [Direttive sul salario determinante nell'AVS/AI e nelle IPG; DSD](#)). È pertanto irrilevante che il lavoro sia stato svolto principalmente a scopo di lucro o a fini ideali o di pubblica utilità.
- 1080
7/22 Per valutare se la persona sia da considerare quale salariata al momento della nascita del figlio, ci si deve basare di regola sul contratto di lavoro o sulla situazione dal punto di vista del diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro deve durare almeno fino al giorno della nascita compreso.
- 1081
7/22 È pertanto irrilevante che al momento della nascita del figlio il rapporto di lavoro della persona avente diritto sia stato disdetto o meno, che questa usufruisca di un congedo non pagato o che riprenda o meno l'attività lucrativa dopo il congedo di maternità o di paternità.
- 1082
7/22 Il diritto all'indennità non sussiste invece se il rapporto di lavoro termina prima della nascita del figlio senza che la persona in questione percepisca fino a questa data un'indennità per la perdita di salario sotto forma di un'indennità giornaliera dell'AD, AI, AMaI, AM o AINF (in virtù del diritto delle assicurazioni sociali oppure del diritto delle assicurazioni private secondo la LCA) o adempia le condizioni di diritto per beneficiare dell'indennità di disoccupazione.
- 1084
7/22 Per il padre o la moglie della madre deve inoltre indicare i giorni di fruizione del congedo di paternità (v. N. 1013).
- 1085
7/22 Sono considerate indipendenti le persone il cui reddito non rappresenta una retribuzione per lavoro a dipendenza di altri.
- 1087
7/22 Una madre indipendente che diventi incapace al lavoro durante la gravidanza a causa di una malattia o di un infortu-

nio non perde per questo il suo statuto di lavoratrice indipendente ([DTF 133 V 73](#)). Questo si applica per analogia anche al padre o alla moglie della madre.

- 1089
7/22 Per adempiere il requisito della durata minima di cinque mesi dell'attività lucrativa, non è necessario che la persona abbia lavorato per un certo numero di giorni o ore al mese. È irrilevante che una persona salariata abbia un rapporto di lavoro a tempo pieno o lavori solo un giorno alla settimana. Determinante è invece il fatto che il datore di lavoro abbia versato alla persona un salario nel mese civile in questione. Per quanto riguarda le persone indipendenti, esse devono avere avuto tale statuto per almeno cinque mesi.
- 1091
7/22 Le vacanze e i congedi di una persona salariata sono considerati come periodi di attività lucrativa, se il datore di lavoro ha continuato a versarle un salario. Anche le vacanze delle persone che percepiscono un salario orario comprendente un'indennità di vacanza sono considerate come periodi di attività lucrativa.
- 1092
7/22 Non sono invece computati i periodi in cui una persona salariata, pur intrattenendo un rapporto di lavoro, ha preso un congedo prolungato non pagato.
- 1093
7/22 I periodi precedenti la nascita del figlio in cui la persona avente diritto ha percepito un'indennità giornaliera dell'AD, AI, AMal, AM o AINF (in virtù del diritto delle assicurazioni sociali oppure del diritto delle assicurazioni private secondo la LCA) sono interamente presi in considerazione nel computo della durata minima dell'attività lucrativa. Questo vale anche per i periodi in cui l'indennità non è stata versata (cosiddetti giorni di sospensione) e per i giorni di attesa. Per determinare la durata minima dell'attività lucrativa si tiene dunque conto anche dei periodi durante i quali la persona ha prestato servizio e percepito IPG ([art. 28a OIPG](#)).
- 1095
7/22 I periodi in cui la persona avente diritto percepisce o ha percepito un'indennità giornaliera in sostituzione del salario

sono presi in considerazione nel computo della durata minima dell'attività lucrativa di cinque mesi. Le possibilità sono due: o l'indennità è versata direttamente dopo la cessazione dell'attività lucrativa oppure questa è ripresa o avviata dopo un periodo di percezione di un'indennità giornaliera. I vari periodi di percezione di indennità giornaliera sono sommati e in seguito aggiunti ai periodi di attività lucrativa.

1096
7/22 La durata minima dell'attività lucrativa di cinque mesi può dunque essere adempiuta mediante periodi di attività lucrativa oppure mediante periodi di percezione di un'indennità giornaliera in sostituzione del salario oppure ancora mediante una combinazione di entrambi.

7/22 **3.7 Persone incapaci al lavoro**

1097
7/22 Le persone che hanno interrotto la loro attività lucrativa per incapacità al lavoro fino alla nascita del figlio hanno diritto all'indennità, se adempiono la condizione del periodo d'assicurazione precedente di nove mesi e – fatta eccezione per le persone che hanno diritto a indennità giornaliera dell'AD – hanno lavorato cinque mesi (i periodi d'incapacità al lavoro sono equiparati ai periodi di attività).

1098
7/22 Sono considerate incapaci al lavoro le persone che in seguito a un danno alla salute non possono più lavorare (parzialmente o totalmente). Il fatto che l'incapacità al lavoro sia totale o parziale è irrilevante.

1100
7/22 Gli assicurati che, senza aver prima svolto un'attività lucrativa, percepiscono una piccola indennità giornaliera dell'Al durante l'esecuzione di provvedimenti sanitari non hanno diritto all'indennità.

1101
7/22 Se fino alla nascita del figlio la persona percepisce un'indennità giornaliera dell'AMal o dell'AINF in virtù del diritto delle assicurazioni sociali oppure un'indennità giornaliera in virtù del diritto delle assicurazioni private secondo la LCA,

la cassa di compensazione deve verificare se questa indennità vada considerata quale prestazione in sostituzione del salario.

1102
7/22 Le persone salariate che per motivi di salute erano temporaneamente incapaci al lavoro prima della nascita del figlio e che in questo periodo hanno esaurito il loro diritto alla prosecuzione del versamento del salario o alla percezione di indennità giornaliera sono equiparate alle persone che percepiscono indennità giornaliera, se al momento della nascita del figlio hanno ancora un rapporto di lavoro valido. Il rapporto di lavoro deve essere durato almeno cinque mesi prima della nascita del figlio.

1103
7/22 Le persone esercitanti un'attività lucrativa indipendente non devono necessariamente percepire un'indennità giornaliera. Se al momento della nascita del figlio sono temporaneamente incapaci al lavoro, possono aver diritto all'indennità di maternità o di paternità anche se non dispongono di un reddito sostitutivo. Quale prova dell'incapacità al lavoro è sufficiente un certificato medico. Se l'incapacità al lavoro può essere sufficientemente comprovata in base alle altre circostanze, si può rinunciare al certificato medico ([DTF 133 V 73](#)). È inoltre necessario che al momento della nascita le persone siano considerate come indipendenti dalla cassa di compensazione.

7/22 **3.8 Persone disoccupate che percepiscono un'indennità giornaliera dell'assicurazione contro la disoccupazione**

1104
7/22 Le persone che adempiono la condizione del periodo d'assicurazione hanno diritto all'indennità di maternità o di paternità, senza adempiere le altre condizioni di diritto, se percepiscono fino alla nascita del figlio un'indennità giornaliera dell'assicurazione svizzera contro la disoccupazione.

1106
7/22 Le persone che al momento della nascita del figlio hanno esaurito il diritto all'indennità giornaliera dell'AD non hanno diritto all'indennità di maternità o di paternità neanche se

vige ancora il termine quadro o se percepiscono una prestazione cantonale equivalente all'indennità giornaliera dell'AD.

- 7/22 **3.9 Persone che non percepiscono indennità giornaliere**
- 1108
7/22 Se al momento della nascita del figlio la madre adempie la condizione del periodo di contribuzione minimo per le indennità giornaliere dell'AD, ma non si è annunciata per riceverle, nasce comunque il diritto all'indennità di maternità. Il periodo di contribuzione minimo richiesto deve essere stato adempiuto durante il termine quadro ordinario di due anni; non vi è alcuna possibilità di prolungare questo termine quadro ([DTF 136 V 239](#)).
- 1109
7/22 La disposizione del N. 1108 è applicabile per analogia al padre o alla moglie della madre, se al momento della nascita del figlio presta un servizio per il quale percepisce IPG, ma il suo rapporto di lavoro si è concluso prima del servizio in questione. Si tratta di regola di servizi di una certa durata come scuola reclute, servizio in ferma continuata, servizio di avanzamento o impiego di lunga durata nel servizio civile.
- 1111
7/22 La richiesta inviata alla SECO deve essere accompagnata dal modulo «Attestazione del datore di lavoro» ([318.752 i](#) o [318.749 i](#)). Ogni datore di lavoro che ha occupato la persona in questione nei due anni precedenti la nascita del figlio deve compilare un modulo separato. La SECO verifica le condizioni di diritto sulla base dei dati indicati nei moduli e comunica la propria decisione alla cassa di compensazione.
- 1113
7/22 I periodi di occupazione compiuti in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS in cui la persona era assicurata sono presi in considerazione nel computo della durata minima dell'attività lucrativa (v. cap. 3.6).

- 1114
7/22 L'attestazione dei periodi di occupazione compiuti in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS deve essere rilasciata dallo Stato in questione e presentata dalla persona salariata o indipendente al momento dell'inoltro della richiesta. A tal fine va impiegato il SED S041.
- 1115
7/22 Se la richiesta non contiene l'attestazione dei periodi di occupazione compiuti in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS, la cassa di compensazione la esige direttamente dall'organo assicurativo competente dello Stato in cui l'assicurato ha svolto la sua ultima attività lucrativa tramite il SED di richiesta S040.
- 1116
7/22 I periodi di occupazione attestati da uno Stato membro dell'UE o dell'AELS tramite un SED di risposta S041 devono essere riconosciuti senza restrizioni dalla Svizzera.
- 1117
7/22 L'indennità ammonta all'80 per cento del reddito da lavoro medio conseguito dalla persona avente diritto immediatamente prima della nascita del figlio.
- 7/22 **5.1 Persone salariate**
- 1123
7/22 Le disposizioni dei N. 1121 e 1122 sono applicabili anche ai padri o alle mogli delle madri che non fruiscono del loro congedo immediatamente dopo la nascita del figlio o ne fruiscono in singoli giorni. Questo vale anche nel caso in cui il padre o la moglie della madre, durante il termine quadro, cambi datore di lavoro o aumenti il suo grado d'occupazione, conseguendo così un salario maggiore rispetto a quello conseguito prima della nascita del figlio.
- 1126
7/22 Se la persona avente diritto lo desidera, ci si può basare anche sul reddito realizzato nell'anno in cui nasce il figlio. In tal caso, però, entrano in linea di conto solo i redditi realizzati prima della nascita del figlio. Questi redditi vanno comprovati (p. es. con un documento di chiusura per il periodo in questione). Gli acconti versati possono essere considerati solo se corrispondono al periodo e all'attività effettivamente svolta.

7/22 **5.3 Persone che esercitano allo stesso tempo un'attività salariata e un'attività indipendente**

1131
7/22 In caso di riscossione di indennità giornaliera prima della nascita del figlio, la cassa di compensazione deve verificare se siano adempiute le condizioni per la garanzia dei diritti acquisiti (v. N. 1136–1142). Se è così, si deve procedere a un calcolo comparativo: l'importo dell'indennità va calcolato secondo le disposizioni della presente circolare e delle DIPG e poi confrontato con l'importo dell'indennità giornaliera percepita. Sarà quindi versata la prestazione più elevata. Per il calcolo comparativo è determinante il giorno precedente la data della nascita del figlio. Nel caso del padre o della moglie della madre, il calcolo comparativo va effettuato una sola volta, anche se non fruisce del congedo di paternità immediatamente dopo la nascita del figlio o ne fruisce in singoli giorni durante il termine quadro.

1132
7/22 Per le persone aventi diritto che hanno percepito indennità giornaliera fino alla nascita del figlio, la base di calcolo dell'indennità è il salario conseguito prima dell'incapacità al lavoro (totale o parziale).

1133
7/22 Per le persone che hanno percepito indennità giornaliera dell'AD, il calcolo dell'indennità può basarsi sul guadagno assicurato considerato per calcolare queste ultime. A tal fine, la cassa di compensazione può chiedere alle persone aventi diritto una copia della decisione indicante il guadagno assicurato. Per questa procedura non è più necessaria un'attestazione salariale da parte del datore di lavoro.

1135
7/22 Per le madri che adempiono il periodo di contribuzione minimo per le indennità giornaliera dell'AD (v. N. 1108), ma non le percepiscono, ci si basa sul reddito realizzato prima della nascita del figlio. Questo vale anche per i padri o le mogli delle madri che prestano servizio, nei casi di cui al N. 1109. Vanno considerati anche i periodi in cui non sono stati realizzati redditi, procedendo conformemente al N. 1122.

- 1136
7/22 Se fino alla nascita del figlio una persona avente diritto percepisce un'indennità giornaliera
- dell'AI,
 - dell'AMal,
 - dell'AINF,
 - dell'AD o
 - dell'AM,
- in virtù del diritto delle assicurazioni sociali, l'indennità corrisponde almeno all'indennità giornaliera percepita fino a quel momento, indipendentemente dall'importo massimo stabilito dall'[articolo 16f o 16/ LIPG](#).
- Nel caso di indennità giornaliera in caso di malattia di un'assicurazione d'indennità giornaliera in virtù del diritto delle assicurazioni private secondo la LCA non sussiste alcuna garanzia dei diritti acquisiti.
- 1137
7/22 Il principio esposto al N. 1136 vale anche per il padre o la moglie della madre che non fruisce del congedo di paternità immediatamente dopo la nascita del figlio e che durante il termine quadro ha eventualmente ricominciato a esercitare un'attività lucrativa.
- 1151
7/22 Se il padre o la moglie della madre fruisce del congedo di paternità in blocchi settimanali, per una settimana vengono versate 7 indennità giornaliera e per due settimane 14 indennità giornaliera.
- 1152
7/22 Questo principio vale sia per le persone occupate a tempo pieno che per quelle a tempo parziale. Se il congedo viene preso per un'intera settimana lavorativa, le indennità giornaliera sono versate su base settimanale, a prescindere dal grado d'occupazione. Questo vale anche per i padri o le mogli delle madri impiegati presso diversi datori di lavoro.
- 1153.2
7/22 Il numero di giorni di congedo va determinato in funzione del numero di giorni di lavoro usuali per settimana rispetto a quello dei giorni previsti in caso di attività a tempo pieno. Il giorno di congedo fruito va nuovamente moltiplicato per lo stesso fattore per ottenere il numero di giorni per i quali

si ha diritto all'indennità, ovvero il numero delle indennità giornaliere.

Esempio: persona salariata con un grado d'occupazione dell'80 per cento su 4 giorni di lavoro

Con un grado d'occupazione dell'80 per cento, lavorando 4 giorni su 5, il rapporto è di 1,25 (5 / 4 giorni di lavoro). La persona salariata ha dunque diritto a 8 giorni di congedo (10 giorni / 1,25).

In caso di fruizione di 4 giorni di congedo, ha diritto a 5 indennità giornaliere (4 giorni di congedo x 1,25), cui si aggiungono 2 indennità giornaliere supplementari (ogni 5 indennità giornaliere).

Esempio: persona salariata con un grado d'occupazione dell'80 per cento su 5 giorni di lavoro

Con un grado d'occupazione dell'80 per cento, lavorando 5 giorni su 5, il rapporto è di 1 (5 / 5 giorni di lavoro). La persona salariata ha dunque diritto a 10 giorni di congedo (10 giorni / 1).

In caso di fruizione di 5 giorni di congedo, ha diritto a 5 indennità giornaliere (5 giorni di congedo x 1), cui si aggiungono 2 indennità giornaliere supplementari (ogni 5 indennità giornaliere).

Esempio: persona salariata con un grado d'occupazione del 20 per cento su 2 giorni di lavoro

Con un grado d'occupazione del 20 per cento, lavorando 2 giorni su 5, il rapporto è di 2,5 (5 / 2 giorni di lavoro). La persona salariata ha dunque diritto a 4 giorni di congedo (10 giorni / 2,5).

In caso di fruizione di 2 giorni di congedo, ha diritto a 5 indennità giornaliere (2 giorni di congedo x 2,5), cui si aggiungono 2 indennità giornaliere supplementari (ogni 5 indennità giornaliere).