



Coronavirus: alcune informazioni importanti per i nostri soci

Questa scheda informativa è un'istantanea al **3 luglio 2020**. Con l'evolversi della crisi, il Consiglio federale o il governo del Cantone dei Grigioni potranno decidere ulteriori misure. Si prega di tenersi aggiornati, Per quanto riguarda il lavoro a tempo ridotto, consultare innanzitutto la homepage dell'Ufficio cantonale dell'industria, arti e mestieri e lavoro (UCIAML), <https://www.gr.ch/IT/istituzioni/amministrazione/dvs/kiga/Seiten/home.aspx>. È a disposizione una hotline per le domande importanti: 081 257 30 92 (dalle 8.00 alle 17.00). La SECO ha inoltre istituito una hotline informativa per le aziende: 058 462 00 66 (dalle 7.00 alle 20.00), https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus.html prima di telefonare vale la pena di consultare le pagine Internet summenzionate.

I. Lavoro ridotto

Chi può candidarsi per il lavoro ridotto nel Cantone dei Grigioni?

Ogni datore di lavoro con sede nel Cantone dei Grigioni può presentare una -domanda preliminare alla UCIAML.

Il datore di lavoro può far valere un diritto per quei dipendenti che, secondo la legge ne hanno diritto. L'assicurazione contro la disoccupazione copre i datori di lavoro interessati dal lavoro ridotto per un certo periodo assumendosi una parte dei costi salariali. Questo per evitare licenziamenti a causa delle inevitabili assenze di breve durata dal lavoro.

Qual è il modo più veloce per richiedere un lavoro a tempo parziale?

Compilare e inviare i moduli. Questi possono essere consultati sotto https://www.kgv-gr.ch/tl_files/News/2020_03_24_KAE-Voranmeldung%20COVID-19%20d-f-i%20definitiv.pdf

In caso di domande, contattare la hotline UCIAML: 081 257 30 92

Quali modifiche ha apportato la decisione del Consiglio federale del 20 marzo 2020 in merito all'ampliamento e alla semplificazione del lavoro a orario ridotto?

I cambiamenti sono significativi. I lavoratori autonomi senza dipendenti non avevano in precedenza il diritto di indennità per il lavoro ridotto. Erano escluse dall'indennità di lavoro ridotto le persone che esercitano un'attività lavorativa a tempo determinato, temporanea o i datori di lavoro e anche gli apprendisti. Le seguenti nuove norme estese sono applicabili con effetto immediato per il lavoro a orario ridotto:

- Ora, l'indennità per lavoro ridotto può essere corrisposta anche ai dipendenti con un rapporto di lavoro **a tempo determinato** e per le persone al servizio di un'organizzazione di **lavoro temporaneo**.
- La perdita di ore lavorative può ora essere conteggiata anche alle persone che hanno un **rapporto di apprendistato**.
- L'ILR potrà essere erogata anche a **coloro che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro**. Si tratta per esempio degli associati di una società a garanzia limitata (Sagl o SA) che lavorano nell'impresa e sono retribuiti come dipendenti. Ora anche le persone che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto e far valere un



importo forfetario di 3'320.00 franchi a titolo di ILR per un posto a tempo pieno. Il Consiglio federale aveva decretato questa indennità inizialmente per il periodo dal 17 marzo a fine maggio, ora però con decisione del 1° luglio 2020 l'ha prolungata fino al 16 settembre. A titolo di novità il versamento non avverrà tramite l'indennità per lavoro ridotto dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD). Gli impiegati che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro e che sono attivi nel settore ricreativo avranno diritto, analogamente ai lavoratori formalmente indipendenti, alle prestazioni per perdita di guadagno. Come per i lavoratori formalmente indipendenti l'indennità per perdita di guadagno ammonterà all'80% della perdita di guadagno per rapporto al reddito 2019 soggetto ad AVS, per un massimo di 5'880 franchi al mese. L'indennità sarà quindi più elevata rispetto a quanto finora accordato.

- Il **periodo di attesa** già ridotto per l'indennità di lavoro ridotto sarà annullato. Ciò significa che i datori di lavoro non saranno più tenuti a contribuire alla perdita di ore lavorative. **Dal 1° settembre 2020 vigerà un periodo di attesa di un giorno.**
- I dipendenti non devono più ridurre le **ore di lavoro straordinario** prima di avere diritto a un compenso per il lavoro a orario ridotto.
- Nel settore dell'elaborazione delle domande e dei pagamenti per lavori di breve durata, sono state apportate urgenti semplificazioni con l'adozione di nuove disposizioni. Ad esempio diventa possibile il pagamento anticipato del salario dovuto.
- La platea degli aventi diritto all'ILR viene estesa ai **dipendenti su chiamata**. Finora questa tipologia di lavoratori non aveva diritto ad alcuna ILR, se il loro grado di occupazione oscillava in misura superiore al 20 percento. A titolo di novità ora anche questi lavoratori possono essere inclusi nella richiesta di ILR, purché abbiano lavorato presso la medesima impresa per almeno sei mesi. Le aziende possono continuare ad intrattenere rapporti di lavoro su chiamata ed è lecito supporre che il periodo di fruizione dell'ILR sarà più breve di un'eventuale disoccupazione.
- Per agevolare la procedura di erogazione dell'ILR nel corso della situazione straordinaria, **il reddito derivante da un'occupazione provvisoria** durante il periodo di lavoro ridotto non inciderà più sull'ILR. Con questo adeguamento si crea un incentivo finanziario per i lavoratori ad accettare un impiego temporaneo nei settori, che al momento denotano un elevato fabbisogno di personale. Attualmente numerosi imprenditori cercano urgentemente nuovo personale, in particolare in ambito sanitario, agricolo o logistico. Grazie a questa semplificazione procedurale i conteggi per l'ILR possono essere elaborati ed evasi più rapidamente.
- Per venire incontro alle aziende, per tutta la durata della situazione straordinaria è stata abolita **la durata massima per beneficiare dell'ILR in caso di perdita di lavoro pari all'85%**. Il numero massimo di periodi di conteggio finora pari a quattro mesi, nei quali la perdita di lavoro può superare l'85 % dell'orario normale di lavoro, mette finanziariamente in pericolo, nella situazione attuale, le aziende.
- Per sgravare gli organi esecutivi cantonali, durante la situazione straordinaria **il conteggio dell'ILR** avverrà in via **sommatoria**. A fronte dell'elevato numero di richieste non è più possibile procedere a un conteggio dell'ILR per ogni singolo lavoratore. Questa procedura semplificata consente una velocizzazione dei versamenti.



Esistono ulteriori misure di compensazione in caso di perdita di guadagno per le ditte individuali?

Sì. Per le ditte individuali che non sono in grado di lavorare a causa di misure ufficiali di lotta contro il coronavirus, la perdita di guadagno sarà compensata, a meno che non siano già state pagate indennità o prestazioni assicurative.

Il risarcimento è previsto per le chiusure scolastiche, prescritte dal medico, quarantena, chiusura di una struttura accessibile al pubblico gestita in modo indipendente.

La misura vale anche per gli artisti freelance che hanno subito una perdita di guadagno, perché i loro impegni sono annullati a causa delle misure contro il coronavirus o perché devono cancellare un evento per conto loro. Il risarcimento viene corrisposto in conformità alla Legge sulle indennità di perdita di guadagno e pagata come indennità giornaliera. Ciò corrisponde all'80 per cento delle entrate e non deve superare i 196 franchi al giorno. Il numero di indennità giornaliere per i lavoratori autonomi in quarantena o con responsabilità di assistenza è limitato a 10, rispettivamente 30. L'esame del diritto alla percezione e il pagamento della prestazione avvengono per mano delle casse di compensazione AVS.

il modulo da compilare e ulteriori informazioni al seguente indirizzo <https://www.akghi.ch/aktuelles.html>.

Per altri fondi di compensazione, vedere <https://www.ahviv.ch/it/corona>

Tutti i lavoratori autonomi sono indennizzati per la perdita di guadagno?

A seguito dei provvedimenti decretati dalle autorità per la lotta al coronavirus numerosi lavoratori indipendenti sono confrontati a perdite di guadagno, nonostante l'esercizio della loro attività lucrativa non sia vietato. Le misure intraprese per attenuare le conseguenze economiche del contenimento del coronavirus non prevedono per questa categoria di lavoratori compensazioni, si tratta di uno stato di cose che può generare difficoltà esistenziali. Per evitare casi di rigore, **è stata ampliata l'indennità di perdita di guadagno per i lavoratori indipendenti, che non sono direttamente toccati dalle chiusure degli esercizi o dal divieto di manifestazioni. Il requisito per beneficiarne è un reddito da attività lucrativa soggetto a AVS superiore a 10'000 franchi, ma inferiore a 90'000 franchi.** Se il reddito soggetto a AVS supera questo tetto, non viene erogata alcuna indennità. **Il Consiglio federale ha prolungato l'aiuto emergenziale per tutti i lavoratori formalmente autonomi direttamente o in qualche modo indirettamente colpiti dalla crisi e che pertanto continuano ad accusare perdite di guadagno estendendo fino al 16 settembre il diritto alla percezione dell'indennità per perdita di guadagno, inizialmente limitato fino a maggio. Le casse di compensazione AVS riprenderanno a versare automaticamente le indennità a quanti sono colpiti dalla crisi e il cui diritto alla percezione era scaduto in maggio.** Analogamente all'indennità per perdita di guadagno già in vigore per la pandemia di coronavirus, l'ammontare dell'indennità è limitato a 196 franchi al giorno, ovvero 5'880 franchi al mese. Le casse di compensazione possono richiedere la restituzione di prestazioni percepite indebitamente.

Quale indennità si applica ai collaboratori in caso di perdita di guadagno?

I genitori hanno diritto a un indennizzo in caso di interruzione dell'attività lavorativa a causa della chiusura della scuola per prendersi cura dei loro figli. Il limite d'età dei figli è fissato a 20 anni. Avete anche diritto a un risarcimento in caso di interruzione del lavoro per quarantena prescritta da un medico. Come per i lavoratori autonomi, la perdita di guadagno è calcolata in conformità alla Legge sulle indennità di perdita di guadagno e versata come indennità giornaliera. Questo corrisponde all'80 per cento del reddito e ammonta a un massimo di 196 franchi al giorno. Il risarcimento è limitato a 10 indennità giornaliere per le persone in quarantena. Anche questo risarcimento deve essere richiesto al proprio fondo di compensazione.



Per quanto tempo si può rivendicare il lavoro a tempo ridotto?

Il lavoro a tempo ridotto è ora concesso per un massimo di 18 periodi contabili (mesi) entro 2 anni. Le misure speciali per i coronavirus vengono costantemente rivalutate. Al momento vige la seguente normativa: se un datore di lavoro intende far valere l'ILR per i propri dipendenti, deve preannunciarlo in forma scritta all'UCIAML. In deroga all'art. 36 cpv. 1 LADI il preannuncio dev'essere rinnovato, solo se il lavoro ridotto dura più di 6 mesi. Le decisioni di autorizzazione vengono completate con la riserva che il diritto all'ILR decade al momento dell'abrogazione dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione (RS 837.033). Le decisioni di autorizzazione emesse prima del 6 aprile 2020 non devono più essere integrate a posteriori con la suddetta riserva.

Dove posso trovare ulteriori informazioni sul lavoro a orario ridotto?

In generale:

<https://www.arbeit.swiss/seco/v/it/home/menu/unternehmen.html>

o alle modifiche del Consiglio federale del 20 marzo 2020:

<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/60712.pdf>

II. Informazioni sul sostegno finanziario alle PMI e sulle fidejussioni

A causa della chiusura delle attività e del crollo della domanda, nonostante l'indennità di lavoro ridotto molte aziende hanno sempre meno fondi liquidi per i costi di gestione. Con un pacchetto di misure complementari, la Confederazione impedisce alle imprese fondamentalmente sane di entrare in difficoltà.

Cos'è un prestito ponte COVID? Come viene elaborato? Devo pagare gli interessi? Quanto tempo ho per rimborsarlo? È complicato ottenere un prestito del genere?

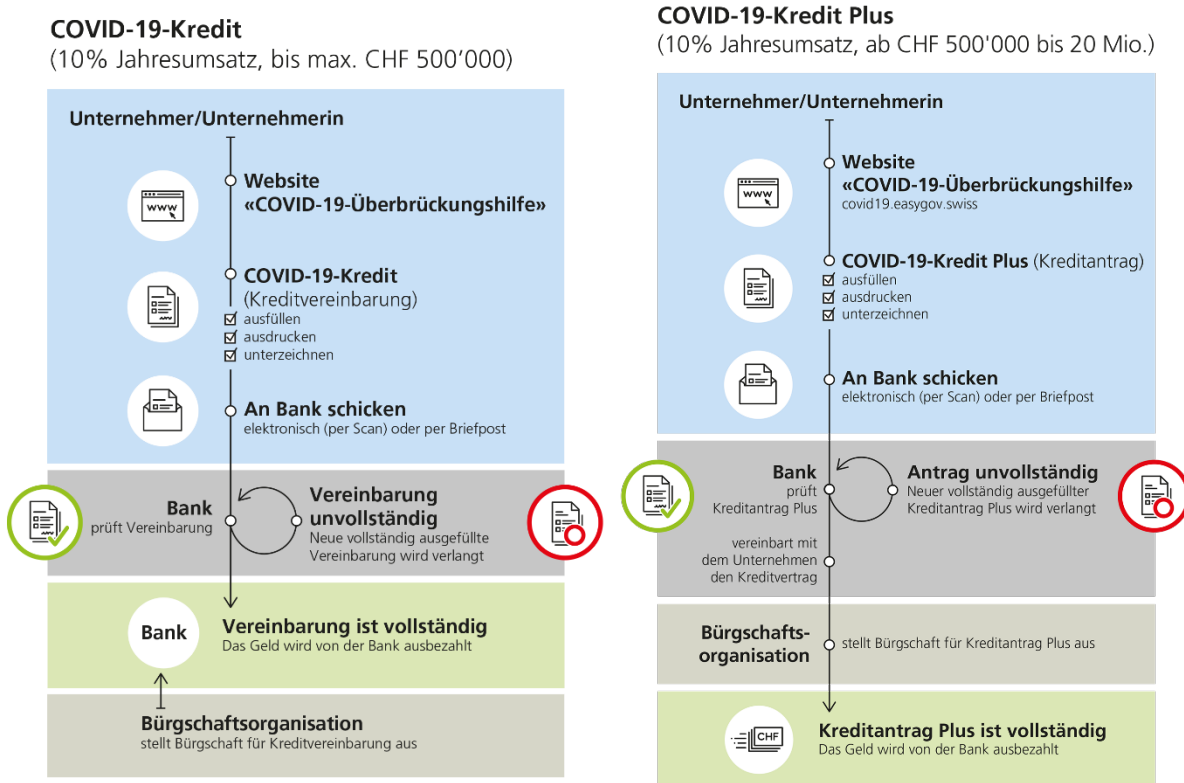
Il Consiglio federale ha istituito un programma di garanzia del valore di 20 miliardi di franchi per garantire che le PMI interessate (la forma giuridica è irrilevante: imprese individuali, società di persone, persone giuridiche) ricevano dalle banche prestiti ponte. Questo programma si basa sulle strutture esistenti delle organizzazioni di garanzia. Il processo è poco burocratico e veloce e amministrativamente molto facile da gestire per una PMI. Il punto di contatto per le aziende è la loro banca principale; in mancanza di tale banca, il credito può essere elaborato tramite PostFinance. Le aziende interessate possono ottenere prestiti fino al 10% del fatturato o al massimo 20 milioni di franchi svizzeri in modo semplice e rapido. Gli importi fino a CHF 500'000.00 vengono versati immediatamente dalle banche e garantiti al 100% dalla Confederazione. Fino a tale importo non sono attualmente applicati interessi (0% di interessi). Il prestito deve essere rimborsato entro 5 anni (con la possibilità di una proroga per altri 2 anni). Gli importi eccedenti fino a un massimo di 20 milioni di franchi sono garantiti dalla Confederazione all'85% e dalla banca al 15%. Sono soggetti a un breve esame bancario. Il tasso d'interesse per questi prestiti ponte è dello 0,5%, anch'esso rimborsabile in 5 e 7 anni. La gestione dei prestiti inferiori e superiori a CHF 500'000.00 è quasi identica. I requisiti per ottenere un prestito sono molto semplici.

- Si basano su un'autodichiarazione.
- L'azienda deve essere stata fondata in Svizzera prima della pandemia COVID 19, ossia prima del 1° marzo 2020.



- La pandemia COVID 19 deve aver avuto un impatto economico significativo sull'azienda, soprattutto in termini di fatturato.
- È finanziariamente solida, cioè non è né in procedura fallimentare o d'incanto immobili né in liquidazione.

Schematicamente il processo si svolge come segue:



L'accordo da compilare e firmare da parte del mutuatario può essere scaricato dal sito <https://covid19.easygov.swiss/>. Deve essere inviato alla propria banca, che ne verifica la completezza. Se lo è, il denaro sarà versato direttamente dalla banca.

Per ulteriori informazioni: <https://covid19.easygov.swiss/#info>

Con questa misura semplice, il Consiglio federale sostiene decine di migliaia di PMI svizzere nel loro più urgente fabbisogno di liquidità.

Ci sono ulteriori possibilità di migliorare la liquidità dell'azienda?

Sì, ci sono. Il Cantone dei Grigioni ha fornito garanzie cantonali per 80 milioni di franchi a complemento e a titolo subsidiario alla Confederazione. Tale garanzia di solidarietà è limitata a un massimo del 15% del fatturato e a 5 milioni di franchi per azienda. Il Cantone fornisce una garanzia di mora al cento per cento, a condizione che le linee di credito garantite dalla Confederazione siano state completamente esaurite, che sia stato dimostrato il fabbisogno supplementare di liquidità e che la banca abbia esaminato la domanda di credito. Per maggiori dettagli si consulti:

<https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dvs/awt/wirtschaftsstandort/corona/Seiten/default.aspx>



Come funzionano insieme le garanzie di solidarietà della Confederazione e del Cantone?

A prima vista, il sistema potrebbe non essere facile da capire. Ma non è davvero complicato. Con le linee di credito della Confederazione e del Cantone, possono essere emesse e garantite garanzie fino al 25% del fatturato annuo, ma al massimo 25 milioni di franchi in singoli casi (20 milioni di Confederazione, 5 milioni di Cantone). Un prestito del Cantone è soggetto a interessi simili a quelli della soluzione della Confederazione (0% fino a un importo di CHF 500'000.00 o 0,5% fino a un importo di CHF 5 milioni di franchi) e deve essere interamente rimborsato entro lo stesso termine (5-7 anni). Le aziende che desiderano richiedere entrambi i prestiti devono contattare la propria banca.

Nei Grigioni esiste un fondo per casi di rigore destinato alle piccole imprese?

Sì. Per attenuare i casi di rigore economico correlati al COVID-19 il Cantone ha creato un fondo per casi di rigore con una dotazione di 10 milioni di franchi. L'aiuto è destinato a piccole imprese (incluse le ditte individuali) con sede nei Grigioni che vantano una cifra d'affari annua massima di 2.5 milioni di franchi e che sono colpite dalla crisi in misura particolarmente grave. Il fondo mira a mitigare i casi di rigore economico: vengono pertanto sostenute le aziende, che sono state colpite in misura particolarmente pesante dalle misure disposte dalle autorità per contenere il COVID-19. La richiesta dev'essere inoltrata entro il 31 agosto.

Ulteriori informazioni ed esempi sono disponibili su:

- www.dvs.gr.ch/Haertefallfonds (incl. scheda esplicativa e ordinanza in formato PDF)
- www.haertefallfonds-gr.ch (modulo di richiesta online per casi di rigore)

Pagamento differito dei contributi previdenziali

Alle aziende colpite dalla crisi può essere concesso un rinvio temporaneo, senza interessi, del pagamento per i contributi alle assicurazioni sociali (AVS/AI/IPG/AD). Le aziende hanno la possibilità di adeguare l'importo degli acconti versati regolarmente all'AVS/AI/IPG/AD nel momento che la somma dei loro salari è diminuita in modo sostanziale. Lo stesso vale per gli indipendenti le cui vendite sono crollate. Responsabili per i differimenti e le richieste di riduzione dei contributi in acconto sono le casse di compensazione AVS.

Fino a quando devono essere pagate le tasse?

La Confederazione e il Cantone hanno trovato una soluzione che non è proprio la stessa. Ma il risultato finale è lo stesso. **Secondo la Confederazione** le imprese dovrebbero avere la possibilità di prorogare i termini di pagamento senza pagare interessi di mora. Per questo motivo, per il pagamento dell'IVA, dei dazi doganali, delle tasse speciali e per le tasse sul CO2 nel periodo dal 21 marzo 2020 al 31 dicembre 2020 il tasso di interesse è abbassato allo 0,0 percento. Durante questo periodo non saranno applicati interessi di mora. Per l'imposta federale diretta si applica la stessa regolamentazione dal 1° marzo 2020 al 31 dicembre 2020. Il **Canton Grigioni** rinuncia agli interessi di mora e alla riscossione di tasse di sollecito per le fatture cantonali come tasse, imposte, tasse, prelievi e multe fino alla fine del 2020. Inoltre, il Governo ha incaricato l'amministrazione cantonale di concedere generose proroghe dei termini o pagamenti rateali per le fatture cantonali in sospeso nel caso di imprese e persone che non sono attualmente in grado di pagare a causa degli effetti dell'epidemia di Corona.

Si deve ora presumere che le autorità pubbliche pagheranno più tardi di prima anche nel caso di fatture a carico della Confederazione e del Cantone?

No, è vero il contrario. Le unità amministrative della Confederazione e del Cantone sono state incaricate di controllare rapidamente le fatture creditorie e di pagarle il più rapidamente possibile, senza approfittare dei termini di pagamento. Ciò può rafforzare la liquidità dei fornitori federali e cantonali. Il governo del Cantone dei Grigioni ha invitato tutti i comuni e le istituzioni di diritto pubblico e le imprese di diritto privato del Cantone a seguire il Cantone in queste questioni per quanto possibile.



I prestiti cantonali esistenti devono essere rimborsati entro il termine previsto?

Il Cantone è accomodante per quanto riguarda le modalità di rimborso dei prestiti cantonali e federali concessi sulla base della legge sullo sviluppo economico o della nuova politica regionale della Confederazione. Il Cantone è disposto a esaminare soluzioni con i mutuatari interessati in singoli casi per quanto riguarda il rimborso del prestito.

Il Governo del Cantone dei Grigioni ha deciso ulteriori misure per evitare strozzature di liquidità?

Sì, è così, e in modo molto sensato. Le procedure di aggiudicazione saranno proseguite e completate senza indugio, se possibile. Mantenendo l'attività di aggiudicazione, è possibile creare riserve contrattuali per le aziende e rendere possibile un business plan più vincolante. Ove possibile, le eventuali difficoltà che sorgono nelle procedure devono essere risolte in modo pragmatico (ad esempio, la possibilità di partecipare alle gare d'appalto tramite la videotelefonia).

Blocco giuridico ai sensi della legge federale sull'esecuzione e il fallimento (LRD)

Dal 19 marzo al 4 aprile 2020 incluso in tutta la Svizzera i debitori non potevano essere oggetto di un'esecuzione. Nel frattempo la cosiddetta sospensione delle esecuzioni non è stata prorogata ed è stata abolita dal Consiglio federale. Attraverso misure mirate il Consiglio federale intende evitare fallimenti dovuti alla diffusione del coronavirus e quindi scongiurare la correlata perdita di posti di lavoro. In occasione della propria seduta del 16 aprile il Consiglio federale ha varato una relativa ordinanza, che entrerà in vigore il 20 aprile. L'ordinanza prevede un'esenzione temporanea dell'avviso di eccedenza dei debiti obbligatorio, che di regola porterebbe al fallimento immediato, come pure la possibilità di una moratoria COVID-19 limitata nel tempo e priva di ostacoli burocratici in particolare per le PMI.

Dettagli:

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/Buergschaften_fuer_KMU.html

III. Diritto del lavoro

Quali sono le conseguenze nella continuità del pagamento del salario se l'azienda, sulla base di un ordine ufficiale è chiusa?

Poiché l'impresa si assume il rischio operativo ed economico, si presume che sussista un diritto del dipendente allo stipendio. In questo caso, in determinate circostanze il dipendente potrebbe essere chiamato a recuperare le ore di lavoro "mancanti", sulla base del dovere di lealtà. La questione giuridica è controversa, ma con la decisione del Consiglio federale del 20 marzo 2020 è diventata obsoleta. La continuazione del pagamento del salario al dipendente è compensata dall'indennità di lavoro ridotto.

Il datore di lavoro chiude la sua attività completamente o parzialmente per motivi propri (ad esempio per paura della pandemia). Quali sono i doveri del datore di lavoro e del dipendente?

In questo caso, il datore di lavoro è obbligato a continuare a pagare il salario dei dipendenti interessati. I dipendenti non sono obbligati a recuperare il tempo di lavoro perduto (tranne in caso di chiusure aziendali molto brevi). Il dipendente deve tuttavia farsi detrarre dallo stipendio ciò che risparmia grazie



dell'impedimento a lavorare, oppure ciò che guadagna dal lavoro prestato altrove, oppure quando deliberatamente rinuncia a prestare il servizio.

In caso di pandemia, l'azienda può decidere l'introduzione di vacanze aziendali per compensare le assenze dei dipendenti?

No, in linea di principio questo non è possibile, anche se secondo la legge il datore di lavoro può determinare il periodo delle ferie. Tuttavia, deve ascoltare il dipendente e tenere conto dei suoi desideri. Il dipendente ha anche diritto di fissare in anticipo le ferie (generalmente tre mesi prima). Il commentario al diritto del lavoro di Streiff/von Känel parte dal presupposto che nella situazione attuale si possono ordinare vacanze obbligatorie (nel senso di vacanze aziendali).

I miei dipendenti non possono rispettare l'orario di lavoro perché le restrizioni di trasporto impediscono l'accesso al luogo di lavoro. Posso richiedere un'indennità per lavoro ridotto per i miei dipendenti?

Sì. Le restrizioni di trasporto sono una circostanza al di fuori del controllo del datore di lavoro.

Il mantenimento della mia attività non è più possibile a causa dello scoppio della pandemia (interazione di vari fattori: ad esempio, quarantene, assenza di fornitori, clienti). Chiudo temporaneamente la mia attività. Posso chiedere per i miei dipendenti l'indennità di lavoro ridotto?

Sì, ad eccezione delle persone assenti dal luogo di lavoro a causa della loro situazione personale (malattia, paura).

È meglio licenziare il dipendente piuttosto che fare domanda per lavoro ridotto, e se gli affari riprendono, annullare i licenziamenti?

In linea di principio, va notato che i dipendenti che sono stati licenziati dopo la fine del periodo di preavviso non hanno più obblighi nei confronti del loro ex datore di lavoro (ad eccezione di norme speciali come gli obblighi di segretezza, ecc.) Questo significa che possono trovare un altro posto di lavoro e non sono più disponibili come forza lavoro.

In questa situazione particolare, quando devo pagare il salario ai dipendenti?

Il salario è dovuto:

- se il dipendente si ammala (indennità giornaliera di malattia dopo il periodo di attesa)
- l'attività viene interrotta (senza obbligo ufficiale), ad esempio perché non c'è domanda, non c'è offerta, carenze nelle forniture, produzione paralizzata dalla malattia del personale chiave ecc. o mandare i dipendenti a casa per precauzione (in quarantena). Possono essere ordinati lavoro a casa (homeoffice) o altri lavori ragionevoli.
- il datore di lavoro invia il dipendente a casa per ordine ufficiale (in quarantena) o chiude l'attività. Il salario è dovuto, ma il datore di lavoro può scegliere di mantenere il lavoro a casa (homeoffice) o ordinare un altro lavoro ragionevole (eventualmente un'indennità di lavoro a tempo parziale).
- il datore di lavoro si rifiuta di adottare misure di protezione e di applicare le norme igieniche.
- il dipendente si occupa a domicilio di un bambino affetto da coronavirus (art. 36 ArG) oppure le scuole e gli asili sono ufficialmente chiusi. Il datore di lavoro è obbligato, di sollevare il dipendente dal lavoro, a meno che l'assistenza non sia altrimenti garantita. Tuttavia, i genitori devono fare ogni sforzo per garantire che ulteriori assenze siano organizzate in maniera appropriata (salario dovuto per almeno 3 giorni). Se è possibile organizzare il lavoro da casa (homeoffice) il salario è dovuto. Il diritto del dipendente al lavoro da casa (homeoffice) non è tuttavia dovuto.



Nessun salario è dovuto:

- il dipendente non può tornare dalle ferie perché l'autorità responsabile del luogo di vacanza non consente la partenza o chiude la frontiera (forza maggiore).
- il dipendente non vuole presentarsi al lavoro come misura precauzionale.
- il dipendente non può venire al lavoro perché il trasporto pubblico è ridotto o è sospeso (e non sono disponibili altri mezzi di trasporto).

Caso speciale quarantena:

I lavoratori hanno diritto al salario, se durante o dopo il rientro dalle proprie vacanze devono mettersi in quarantena o vi vengono messi?

Ai sensi dell'articolo 324a CO il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario, se il dipendente è impedito senza colpa propria, per motivi inerenti alla sua persona (per es. infortunio o malattia), a lavorare.

Se un lavoratore soggiorna in un territorio con elevato rischio di contagio e al proprio rientro deve, per questo motivo, sottoporsi a 10 giorni di quarantena, **il datore di lavoro non è tenuto a versargli il salario**, in quanto si tratta di un atto intenzionale da parte del lavoratore (il citato criterio «senza colpa propria» non è adempiuto). Questi lavoratori devono prendere un congedo non pagato.

Secondo l'ordinanza sui provvedimenti per combattere il coronavirus (COVID-19) nel settore del traffico internazionale del 2 luglio 2020 le persone che entrano in Svizzera devono porsi in quarantena obbligatoria per una durata di dieci giorni. Attualmente sono stati individuati 29 stati o regioni con elevato rischio di contagio. L'Ufficio federale della salute pubblica (UFSP) aggiorna costantemente l'elenco delle regioni e degli stati a rischio. I viaggiatori provenienti da questi territori devono, dopo il rientro in Svizzera, annunciarsi presso il proprio cantone di residenza e porsi in quarantena per 10 giorni. Chi si sottrae alla quarantena obbligatoria, può essere sanzionato con una multa fino a 10'000.00 franchi. **Importante: in caso di quarantena ai sensi dell'articolo 2 dell'ordinanza sui provvedimenti COVID-19 nel settore del traffico internazionale dal 6 luglio 2020 (data dell'entrata in vigore) non sussiste alcun diritto all'indennità per perdita di guadagno.** <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/2737.pdf>

In determinati casi è tuttavia possibile che un datore di lavoro, che ha distaccato un lavoratore in un territorio a rischio, debba continuare a versargli il salario. Il pagamento continuativo del salario può basarsi sugli articoli 324 o 324a CO. In ottica giuridica la quarantena fa tendenzialmente stato quale impedimento al lavoro e ai fini di una eventuale indennità questo impedimento deve avvenire senza colpa propria. A questo proposito si deciderà di caso in caso. A un lavoratore, che si reca in un territorio a rischio e che di conseguenza deve porsi in quarantena, può essere imputata una colpa. Motivi personali imperativi potrebbero eventualmente giustificare il viaggio (visita di un familiare morente). Se il lavoro può essere svolto da casa e il datore di lavoro mette a disposizione l'intera infrastruttura necessaria per l'homeoffice, non sussiste alcun impedimento al lavoro.

Il lavoratore che si è recato in una regione, che al momento della partenza presentava un basso rischio di contagio, non ha colpa a priori. Trattandosi di una pandemia, che coinvolge tutto il mondo, Svizzera compresa, altre aree del mondo non sono a priori più esposte a rischio di contagio di diverse località in Svizzera. Casi di questo genere devono essere eventualmente esaminati dai tribunali. A un lavoratore,



che consapevolmente si reca in un territorio notoriamente ad elevato rischio, potrebbe essere riconosciuta una colpa.

Per contro, se i datori di lavoro mettono in quarantena i propri dipendenti volontariamente, ovvero senza che vi sia una disposizione o una raccomandazione dell'autorità, sono tenuti a versare il salario in maniera continuativa. In questo caso non vi è indennità per perdita di guadagno. Lo stesso vale se i lavoratori si pongono in quarantena di propria iniziativa.

Se il lavoratore si ammala e se la malattia sopraggiunge senza colpa propria del lavoratore, in linea di principio sussiste un obbligo del datore di lavoro al versamento del salario. Se un viaggio in una regione ad alto rischio possa motivare la colpa del lavoratore per la propria malattia (con conseguente assenza di obbligo del datore di lavoro al versamento del salario) è cosa incerta, ma a dipendenza delle circostanze del singolo caso pure senz'altro ipotizzabile.

IV. Questioni sanitarie e misure di protezione

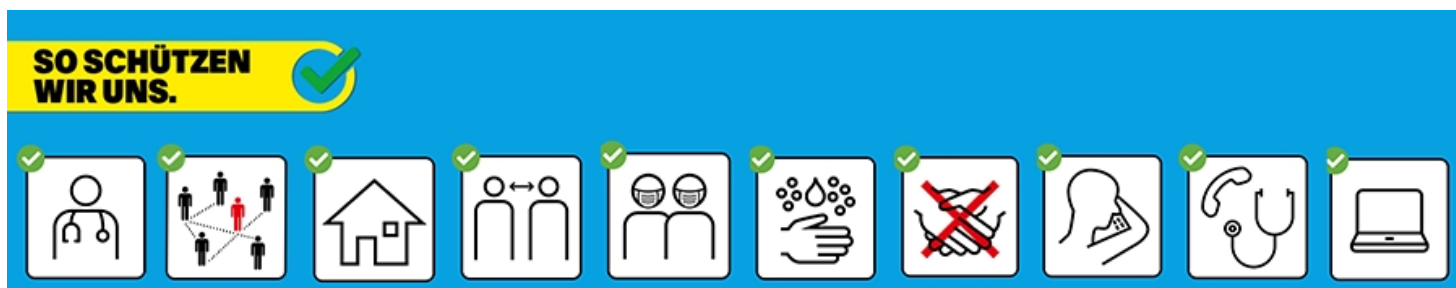
Il Consiglio federale ha nuovamente abrogato numerose misure. Per luoghi ed eventi pubblicamente accessibili restano tuttavia in vigore provvedimenti di protezione. Le manifestazioni con più di 1000 persone restano vietate almeno fino a fine agosto. Numerosi divieti e limitazioni sono stati interamente annullati. Infrastrutture, scuole e manifestazioni accessibili al pubblico devono però continuare a disporre di un piano di protezione. Informazioni sulle nuove direttive semplificate sono reperibili sul sito web della SECO: <https://backtowork.easygov.swiss/>

Dal 19 giugno il Consiglio federale valuta la situazione in Svizzera nuovamente come «particolare» e non più come «straordinaria». Le direttive per i piani di protezione sono state semplificate in data 22 giugno 2020 e uniformate per i diversi ambiti di vita. Permane importante mantenere le distanze, lavarsi a fondo e regolarmente le mani, se necessario indossare la mascherina e installare divisori per impedire nuovamente il diffondersi del nuovo coronavirus. Inoltre a partire dal 6 luglio 2020 vige l'obbligo di mascherina sui mezzi di trasporto pubblici.

Per tutti i settori vigono le medesime direttive in materia di piani di protezione. Le direttive sono disciplinate dall'ordinanza sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (art. 4 e allegato): <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2020/2213.pdf>

Non esistono più piani quadro e piani modello di protezione; tuttavia le categorie professionali e le associazioni li mettono regolarmente a disposizione come aiuto.

3 luglio 2020/Mi



Questa è una traduzione dalla lingua tedesca, per l'aspetto giuridico vale unicamente il testo in tedesco.