

## A gentile richiesta Molte assenze in gravidanza riducono le vacanze?

“Una nostra dipendente è assente dal lavoro da 6 mesi per problemi legati alla gravidanza. Dapprima per 4 mesi al 50% e per gli ultimi 2 mesi al 100%. Non rientrerà al lavoro prima del parto, previsto per il 20 gennaio. Come dovremo comportarci in relazione al suo diritto alle vacanze al rientro del congedo maternità? La dipendente avrà diritto di beneficiare delle quattro settimane di vacanza che le spettano?”

Il dipendente beneficia di un diritto imperativo alle vacanze, inteso come periodo dedicato al riposo per riprendersi dalle fatiche professionali. Questo periodo deve avere una durata minima di quattro settimane (art. 329a CO). Tuttavia, in talune circostanze la legge ne consente la riduzione, in particolare nei casi di assenza prolungata dal lavoro. Sulla base dell'art. 329b CO, il datore di lavoro ha la facoltà (ma non il dovere) di ridurre le vacanze del lavoratore di un dodicesimo, se il dipendente, nel corso di un anno di lavoro, è impedito per propria colpa di lavorare complessivamente più di un mese. Diversamente, quando l'impedimento al lavoro è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento di un obbligo legale, esercizio di una funzione pubblica o congedo giovanile senza che vi sia colpa da parte del dipendente, la riduzione delle vacanze potrà essere applicata solo e a partire

dal secondo mese completo di assenza dal lavoro. Anche in tal caso le vacanze potranno essere ridotte di un dodicesimo per ogni mese di assenza (il primo mese di assenza è considerato franchigia). Una regolamentazione particolare vige per le assenze dovute alla gravidanza e durante il congedo maternità. L'art. 329b cpv. 3 CO prevede infatti che il datore di lavoro non ha diritto di ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza, è impedita di lavorare per due mesi al massimo o ha fruito del congedo maternità ai sensi della legge sulle indennità perdita di guadagno. Per questi casi la riduzione delle vacanze è applicabile, per inabilità legata alla gravidanza, dopo tre mesi completi di assenza e in nessun caso per assenza legata al congedo maternità. I rispettivi periodi di assenza, anche se consecutivi, non si sommano per il calcolo dei giorni di riduzione anche se intervenuti durante il medesimo anno di servizio. Per i giorni di assenza legati al congedo maternità decorre sempre un nuovo periodo. Per i casi particolari dell'inabilità parziale dal posto di lavoro, non essendo specificamente regolamentati dalla legge, essi vanno valutati secondo il sistema ordinario legale. Anche le assenze dovute ad inabilità parziale al lavoro, danno luogo alla riduzione delle vacanze, se complessivamente raggiungono le soglie previste dalla legge. Nei casi di impedimento parziale (quindi assenza di lavoro parziale), il periodo di ri-

ferimento di assenza sarà più lungo. In sintesi, per calcolare il periodo complessivo di assenza è necessario moltiplicare i giorni di assenza per il tasso di occupazione. Nel caso di assenza per malattia al 50% di un dipendente, il diritto alla riduzione delle vacanze subentra solamente dopo il quarto mese completo di assenza. In caso di inabilità lavorativa per malattia al 25%, tale diritto decorre dall'ottavo mese di assenza. Si precisa che per il computo del periodo di assenza non è necessario che queste assenze siano continuative. Nel caso in questione, il periodo di assenza dal lavoro al 50% per 4 mesi, corrisponde ad un periodo completo di assenza di 2 mesi che si cumula al successivo periodo di assenza al 100% di 2 mesi, per un totale quindi di 4 mesi. L'assenza durante il periodo di congedo non legittima la riduzione delle vacanze e il periodo di assenza di questo periodo non si cumula con l'assenza durante la gravidanza. Pertanto, considerano un'assenza totale dal lavoro di 4 mesi, alla quale si applica una franchigia di 3 mesi prevista per le assenze legate alla gravidanza, la riduzione applicabile sarà relativa ad un mese di assenza, ossia ad un dodicesimo sui giorni di vacanza di diritto della dipendente.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato

Gravidanza e maternità: Manuale 8G  
Riduzione vacanze: Manuale 3.2.4.2

## Giurisprudenza

**La modifica del programma “time sheet” è un reato?** Sentenza del Tribunale federale 6B\_1022/2019

La società A SA, attiva nel settore della consulenza organizzativa, ha assunto B dal 1° marzo 2012 come vicedirettore, con un salario annuo di fr. 130'000.- per 42 ore settimanali. Le ore supplementari non sarebbero state pagate e sarebbero state compensate solo in casi eccezionali. A SA ha licenziato il vicedirettore il 21 febbraio 2014 con effetto dal 30 aprile 2014, esonerandolo dal prestare lavoro. B ha rivendicato il pagamento di molte ore straordinarie e supplementari. Visto il rifiuto della ex datrice di lavoro, B si è rivolto alla Pretura di Lugano chiedendo il versamento di fr. 67'667.- oltre interessi, adducendo come prova la registrazione delle ore lavorative nel programma informatico aziendale, compilato elettronicamente da B. Al termine della procedura civile di prima istanza, il Pretore ha condannato la datrice di lavoro a versare a B la somma di fr. 64'414.40 oltre interessi. A SA ha denunciato penalmente l'ex dipendente, a suo dire colpevole di truffa e falsità in documenti, per aver modificato con l'aggiunta di ore non lavorate le registrazioni del programma informatico “time sheet” dopo la disdetta del contratto. La procedura penale è stata movimentata e per finire il Tribunale federale ha respinto il ricorso di A SA contro il decreto di abbandono del procedimento penale

deciso dal procuratore pubblico. I giudici del Tribunale d'appello avevano confermato il decreto di abbandono dopo aver accertato che B aveva aggiunto ore lavorative supplementari nel “time sheet” aziendale dopo il licenziamento, e che tali ore erano state effettivamente svolte, come provato da altra documentazione. I giudici del Tribunale federale, al quale si era poi rivolta A SA, hanno confermato che non vi era stata una truffa processuale ai sensi dell'art. 146 del Codice penale, poiché B aveva diritto, o credeva di avere diritto, al pagamento dell'importo richiesto. Non vi era stata nemmeno una falsità in documenti ai sensi dell'art. 251 n. 1 del Codice penale. Il Tribunale federale, infatti, ha ricordato che un certificato di salario o un conteggio di stipendio dai contenuti inesatti non godono di un'accresciuta credibilità, non essendoci disposizioni legali in tal senso. Anche un contratto di lavoro in forma scritta semplice, dal contenuto menzognero, non ha di principio un carattere probatorio accresciuto. I giudici del Tribunale federale ne hanno concluso che un'eventuale menzogna scrit-

ta sul numero delle ore lavorative non costituirebbe un reato di falsità ideologica in documenti ai sensi dell'art. 251 n. 1 del Codice penale. Il semplice fatto di produrre un conteggio orario nella procedura civile non ne aumenta il valore probatorio e non è decisivo dal profilo penale. Il procedimento penale è così stato chiuso a soddisfazione dell'ex dipendente.

Emanuela Colombo Epiney, avvocatessa, già giudice

La forma scritta: Manuale 2.2.2.2  
Il contenzioso tra dipendente e datore di lavoro: Manuale 5.1

### IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA.  
Resp. Newsletter: Elisabetta Bacchetta  
Hanno collaborato: Andrea Tamagni, Roberto Dotti, Roberta Bazzana-Marcoli, Emanuela Colombo Epiney.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch).  
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Questa edizione della NewsletterLavoro è dedicata al tema degli infortuni dalla prevenzione alla loro gestione. Con Andrea Tamagni, specialista di assicurazioni, capiremo la differenza tra le assicurazioni infortuni base e le relative complementari. Con l'intervista a Roberto Dotti, direttore di Suva Bellinzona, ci concentreremo maggiormente sulla prevenzione degli infortuni.

Nella rubrica “A gentile richiesta” il nostro esperto si china sulla domanda di un nostro abbonato il quale presenta il caso di una collaboratrice assente dal lavoro da 6 mesi per problemi legati alla gravidanza. Il datore di lavoro ci chiede raggugli circa il diritto alle vacanze della dipendente al rientro del congedo maternità.

Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata una sentenza del Tribunale federale relativa al caso di un vicedirettore il quale dopo il licenziamento aveva richiesto al suo ex datore di lavoro il pagamento di molte ore straordinarie e supplementari per un importo pari a oltre fr. 60 mila. La prova addotta era la registrazione delle ore lavorative nel programma informatico aziendale, da lui stesso compilato elettronicamente e considerato al pari di una truffa da parte del datore di lavoro. Grazie anche alla presenza di documentazione che ne attestava la veridicità, il procedimento penale è stato chiuso a soddisfazione dell'ex dipendente. Concludo richiamando la vostra attenzione al dépliant allegato dove trovate l'elenco dei seminari organizzati da Boss Editore per il primo semestre 2020. Le occasioni formative di qualità non mancano.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Prevenzione anche e soprattutto nel tempo libero**
- **Assenze in gravidanza e ferie**  
A gentile richiesta
- **Modifica unilaterale in Time Sheet**  
Giurisprudenza

## Assicurazione Lainf

### Infortuni: come gestirli al meglio

Abbiamo incontrato Andrea Tamagni, specialista clientela aziendale Assidu

#### Di che cosa deve tener conto un datore di lavoro quando stipula un'assicurazione infortuni?

Ogni datore di lavoro deve assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni professionali (IP). I dipendenti che svolgono almeno 8 ore di lavoro settimanali presso un datore di lavoro sono inoltre assicurati contro gli infortuni non professionali (INP). La copertura è stabilita da un'apposita legge federale (LAINF). Il datore di lavoro può rivolgersi a delle compagnie private ma per alcuni settori d'attività bisogna obbligatoriamente rivolgersi alla SUVA. Si tratta di ambiti ritenuti dal legislatore particolarmente pericolosi, lo sono ad esempio l'edilizia, le aziende forestali e quelle che producono o impiegano grandi quantità di materie infiammabili o esplosive, ecc.

#### Se la copertura Lainf è stabilita da una legge, significa che le prestazioni non differiscono da un'assicurazione all'altra?

Esattamente, le prestazioni sono definite per legge e non possono esserci differenze. Le tariffe possono invece divergere per i settori d'attività da compagnia a compagnia. Conviene quindi richiedere diverse offerte e scegliere la più conveniente.

#### Il funzionamento dell'assicurazione infortuni (Lainf) è dunque simile a quello dell'assicurazione cassa malati (LaMal)?

In tutte e due i casi le prestazioni sono definite per legge. Di principio possiamo intendere che la LaMal copre solo le spese di cura, mentre nella Lainf oltre alle spese di cura viene coperta anche la perdita di guadagno. Nella LaMal vi è da dire che il premio può variare grazie alla flessibilità di modelli assicurativi alternativi (per es. medico di famiglia, centro HMO, ecc.) mentre nella Lainf questo non è possibile. Tra le compagnie che offrono un'assicurazione infortuni, oltre alla tariffa, vi possono essere delle differenze nella qualità del servizio alla clientela. E' quindi importante valutare di scegliere una compagnia che possa of-

fruire un rapido e valido sostegno nel trattamento dei casi d'infortunio.

#### Analogamente a quanto avviene con la Lamal, basta annunciarsi presso un'assicurazione infortuni per essere assicurati contro gli infortuni?



Gli assicuratori privati potrebbero non accettare tutte le richieste d'adesione, vuoi per settori d'attività indesiderati, vuoi per sinistralità elevata. Essendo comunque un'assicurazione obbligatoria e qualora un datore di lavoro non dovesse trovare direttamente una copertura assicurativa deve rivolgersi alla cassa suppletiva.

#### Cosa succede quando una persona lavora per più datori di lavoro?

Ogni datore di lavoro stipula un'assicurazione infortuni per i propri dipendenti. In caso di infortunio nel tempo libero subentra l'assicurazione dell'ultimo datore di lavoro presso il quale il collaboratore era assicurato per gli infortuni non professionali (INP).

#### Che differenza c'è tra un'assicurazione infortuni (Lainf) e un'assicurazione infortuni complementare? In quali casi è bene stipulare anche la seconda?

Una polizza complementare Lainf, come lo dice la parola stessa, va oltre alle prestazioni obbligatorie di legge. La copertura Lainf prevede una riduzione delle prestazioni in caso di colpa grave o segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Infortunati: come gestirli al meglio

atto temerario/pericolo straordinario. Una copertura complementare potrebbe andare a colmare queste riduzioni. Vi sono inoltre svariate coperture supplementari, quali ad esempio, un capitale d'invalidità a tutela della garanzia del tenore di vita, l'assunzione delle spese di degenza in reparto privato o semi-privato, spese di cura mediche senza limiti (le spese all'estero sono dalla copertura di base limitate al doppio del costo del trattamento in Svizzera), ecc.

### Solo un'azienda con un rischio d'attività aggravato dovrebbe stipulare una copertura complementare lainf?

Una ditta non dovrebbe assicurare una polizza complementare Lainf, solo perché il suo settore d'attività rappresenta un rischio aggravato e considerando solo gli infortuni che possono succedere in azienda, ma dovrebbe anche considerare che questa estensione di copertura vale anche per gli infortuni non professionali. Ricordo che a livello statistico la maggior parte degli infortuni avviene durante il nostro tempo libero. Dal punto di vista del datore di lavoro una copertura complementare agli infortuni rappresenta inoltre un vero e proprio benefit offerto ai collaboratori, diventando quindi un importante strumento di fidelizzazione. Teoricamente anche il dipendente stesso potrebbe finanziarsi un'assicurazione complementare, ma i costi per una soluzione individuale sarebbero maggiori.

### Vi sono casi particolari in cui consigliate ai datori di lavoro di stipulare assicurazioni infortuni complementari?

Sì, potrebbe essere il caso di un'azienda in cui vi sono dipendenti frontalieri. Qualora uno di loro dovesse subire un infortunio, a seguito dell'introduzione dei regolamenti europei in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociali (CE 883/2004 e 987/2009) per il trattamento medico non d'urgenza si dovrà rivolgere al sistema sa-

### Andrea Tamagni

Andrea Tamagni, 39 anni, vive a Porza ed è specialista clientela aziendale presso Assidu da sette anni. Possiede il certificato AFC di impiegato di commercio e il diploma di perito federale in assicurazioni private. Ha lavorato precedentemente presso Helvetia Assicurazioni e un broker assicurativo. È docente presso il Centro di studi bancari per le materie Assicurazione alle persone e Intermediario assicurativo finanziario (Diploma di consulente finanziario).

## Prevenzione anche e soprattutto nel tempo libero

Abbiamo incontrato Roberto Dotti, Direttore Suva Bellinzona

### Che cos'è la Suva e in che cosa si distingue dalle altre assicurazioni infortuni? In che senso la Suva è un'assicurazione sociale?

Dal 1918 la Suva è più di un'assicurazione, in quanto coniuga prevenzione, assicurazione e riabilitazione per gli infortuni sul lavoro e nel tempo libero. La Suva è gestita dalle parti sociali: i rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione siedono nel Consiglio della Suva. Questa particolarità rende la Suva un pilastro del partenariato sociale in Svizzera. In quanto azienda autonoma di diritto pubblico essa assicura dalle conseguenze finanziarie di un infortunio sul lavoro o nel tempo libero o di una malattia professionale, gestisce inoltre l'assicurazione militare e l'assicurazione infortuni dei disoccupati oltre a due cliniche (Bellikon e Sion) di riabilitazione. Le 18 agenzie sul territorio nazionale si occupano di circa 129'290 imprese, con quasi 2 milioni di dipendenti; ne consegue che circa la metà delle persone che lavorano in Svizzera è assicurata alla Suva.

### La Suva è attiva nel settore della prevenzione. In che modo e a chi si rivolge?

I programmi di prevenzione della Suva nell'ambito della sicurezza sul lavoro e nel tempo libero puntano a impedire gli infortuni. Nel contempo, essi promuovono la cultura della sicurezza in seno alle aziende, sensibilizzano riguardo ai pericoli e aiutano a sviluppare il senso di responsabilità individuale. Rendere sicuro il lavoro e il tempo libero è la nostra visione. Oggi circa il 60 per cento degli infortuni accade nel tempo libero mentre il 40 per cento sul lavoro. Nel 2018 la Suva ha registrato fra i suoi assicurati 276'317 infortuni non professionali, a fronte di 181'315 infortuni sul lavoro. Le statistiche parlano chiaro: la maggior parte degli infortuni si verifica quando si fa sport. Vista questa tendenza si vuole rendere la prevenzione degli infortuni più concreta e tangibile e la Suva si impegna a prevenire gli infortuni non professionali allo scopo di evitare sofferenze inutili, dando maggiore supporto anche ai datori di lavoro per affrontare il tema degli infortuni durante il tempo libero dei lavoratori. Riteniamo spetti a noi offrire un servizio utile senza invadere o limitare per questo la sfera privata dei dipendenti.

La Suva si rivolge con le sue campagne di sensibilizzazione ai diversi target professionali. Le campagne legate alle attività sportive come calcio, bici, corsa, sci

e snowboard si rivolgono agli sportivi di ogni età. Si tratta di consigli utili e concreti quali ad esempio quelli contenuti nella app "Slope Track" che può essere particolarmente interessante per chi vuole confrontarsi con la velocità sulle piste di sci.



### La Suva si occupa solo di campagne di sensibilizzazione per il grande pubblico o si rivolge anche al singolo datore di lavoro?

Tutte le nostre campagne riguardano la sicurezza sul lavoro, il tempo libero, la riabilitazione e l'assicurazione contro gli infortuni. Esse hanno lo scopo di indurre un cambiamento positivo sotto il profilo della prevenzione nel modo di pensare o di comportarsi. La nostra attività di sensibilizzazione ci porta spesso ad affrontare temi delicati. A mio avviso, oggi per guadagnare visibilità è anche necessario avere il coraggio di provocare. Gli spot televisivi attirano l'attenzione del grande pubblico. I vari settori assicurati alla Suva beneficiano di strumenti mirati sotto forma di manifesti, brochure, flyer, materiale didattico solo per citare alcuni fra i mezzi di comunicazione. La Suva mette a disposizione informazioni approfondite attraverso canali diversi (sito web, newsletter, rivista per i clienti, schede tematiche) oltre che attraverso i social media. Inoltre organizza regolarmente eventi per rendere attenti ad argomenti d'attualità (ad.es. conseguenze giuridiche dopo un infortunio grave, amianto, tirocinio in sicurezza, regole vitali e salvavita). In Ticino le nostre manifestazioni legate al reinserimento di una persona vittima d'infortunio grave hanno avuto riscontri molto positivi. Per quanto riguarda le singole aziende i nostri consulenti e specialisti contattano i clienti con attività a rischio e analizzano

con loro i dati relativi agli infortuni e alle assenze del loro personale così da poter elaborare una strategia con adeguate misure di prevenzione che viene poi applicata con il nostro sostegno. La campagna "tirocinio in sicurezza" ci sta poi particolarmente a cuore. In questo ambito la Suva ha elaborato diversi strumenti rivolti a tutte le persone coinvolte sul posto di lavoro e soprattutto alle figure chiave quali formatori professionali, apprendisti e lo stesso datore di lavoro. Con le regole salvavita sul posto di lavoro la Suva offre ai datori di lavoro uno strumento molto concreto per evitare infortuni. Questi strumenti come pure queste regole vitali sono state elaborate per singoli settori di attività (cantieri, elettricità, industria e artigianato, trasporto, ecc.) e non solo nelle lingue nazionali.

Con le campagne per il tempo libero la Suva si orienta ai seguenti sport che vengono praticati da molte persone sia in Svizzera che oltre confine: sport invernali, calcio e bici.

### Quali sono gli obblighi imposti dalla legge ai datori di lavoro per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro? Cosa deve fare un datore di lavoro per mettere in sicurezza i suoi collaboratori e le sue collaboratrici?

Il datore di lavoro è tenuto per legge a prendere tutte le misure necessarie per prevenire gli infortuni e le malattie professionali (Legge sull'assicurazione contro gli infortuni, art. 82). Anche l'articolo 6 della legge sul lavoro impone al datore di lavoro di mettere in atto tutte le misure necessarie a proteggere la salute dei lavoratori. Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori i dispositivi di protezione individuale (DPI) il cui uso può essere ragionevolmente preteso. Deve provvedere affinché essi siano sempre in perfetto stato

### Roberto Dotti

Roberto Dotti, cresciuto a Montecassino, ha studiato medicina all'Università di Zurigo. Dopo anni di perfezionamento in diverse cliniche ha conseguito la specializzazione in chirurgia ortopedica. Dal 2001 al 2003 ha diretto il Reparto di chirurgia della colonna vertebrale e ortopedia del Centro svizzero per paraplegici di Nottwil. In seguito ha svolto la funzione di supplente del medico capo nel Centro di reclutamento dell'esercito a Nottwil. Entrato alla Suva Bellinzona nel 2004 come medico di circondario, ha assunto nel 2011 la funzione di responsabile di gruppo medico. Dal 2013 è Direttore di Suva Bellinzona.

### I primi seminari 2020 di Boss Editore

"Il dossier del personale da rivedere?"  
17.02.2020

"I mezzi di comunicazione digitali: libertà e limitazioni - uso proprio e abuso, nel rispetto del rapporto di lavoro"  
05.03.2020

### Troverete l'elenco di tutti i corsi del 1° semestre 2020 nel dépliant allegato

Maggiori info:  
www.boss-editore.ch  
Seminari 2020

e pronti all'uso (Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni, art. 5).

### Quali sono gli obblighi dei lavoratori per quanto riguarda la sicurezza sul posto di lavoro?

Il lavoratore è tenuto a utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI) messi a sua disposizione e a non comprometterne l'efficacia. L'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni prevede all'art. 11 che il lavoratore debba astenersi dal compromettere l'efficacia delle installazioni di protezione.

### Quali sono gli infortuni più frequenti in Svizzera nel tempo di lavoro? In quali settori e per quali professioni?

Oggi circa il 40% degli infortuni avviene sul posto di lavoro. Nel 2018 il Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF), gestito anch'esso dalla Suva, ha registrato oltre 855'000 infortuni da parte di persone assicurate obbligatoriamente. In particolare, la maggioranza degli infortuni si registra in questi settori: edilizia, forestale, elettricità e trasporto. In generale anche sul posto di lavoro gli infortuni più frequenti sono quelli dovuti a cadute.

### Qual è l'andamento del numero di infortuni nel tempo libero? Che tipo di infortuni sono più diffusi e avvengono svolgendo quali attività?

Oggi circa il 60% degli infortuni si verifica durante il tempo libero. Nel 2018 la Suva ha registrato fra i suoi assicurati 276'317 infortuni non professionali e 181'315 infortuni sul lavoro. Significativo è il numero degli assicurati che hanno subito un infortunio con la bici, la mountain bike o durante escursioni e passeggiate.

### Cosa rischia un datore di lavoro che trascura la sicurezza sul posto di lavoro?

Le conseguenze del mancato rispetto delle regole di sicurezza da parte del datore di lavoro possono avere conseguenze sia in ambito penale con multe o condanne che in ambito civile con importanti richieste di risarcimento.

nitario del proprio Paese di residenza. Questo potrebbe portare a essere confrontati con una tempistica di trattamento molto lunga. Tramite una copertura spese di cura complementare Lainf, la persona infortunata, in comune accordo con la compagnia d'assicurazione, può valutare di ricorrere alla via privata. Questo si traduce in una diminuzione delle assenze dal posto di lavoro portando di conseguenza anche un notevole vantaggio per il datore di lavoro.

Un'altra situazione particolare potrebbe essere quella dove vi è una ricaduta per un infortunio che non era precedentemente assicurato. Non essendoci una compagnia d'assicurazione che versa la perdita di guadagno, il datore di lavoro dovrebbe comunque continuare a versare lo stipendio secondo le disposizioni di legge (art. 324 CO).

### Che cosa bisogna fare quando avviene un infortunio in azienda?

È molto importante annunciare tempestivamente il caso all'assicurazione. Il ritardo ingiustificato nella notifica può causare considerevoli complicazioni all'assicuratore che in tal caso, può determinare la privazione della metà al massimo delle prestazioni in contanti per il periodo precedente la notifica stessa. L'assicuratore può dimezzare qualsiasi prestazione se, per ingiustificato ritardo, non è stato notificato entro tre mesi. Il datore di lavoro deve fornire all'assicuratore le informazioni necessarie per chiarire le circostanze dell'infortunio e garantirne l'accesso all'azienda e alle persone incaricate da parte dell'assicurazione.

### Se in un'azienda non si verificano infortuni per diverso tempo, è possibile richiedere una sorta di rimborso?

La Suva ha un sistema bonus/malus per le assicurazioni infortuni. Le compagnie private invece hanno sistemi simili ma solo per le assicurazioni complementari che in caso di buon rendimento possono prevedere una partecipazione alle eccedenze.

### Ai datori di lavoro conviene da un punto di vista prettamente finanziario offrire ai collaboratori una buona copertura assicurativa contro gli infortuni?

Direi di sì. La legge prevede che in caso d'infortunio il datore di lavoro deve coprire, per un periodo limitato (per il Ticino fa riferimento la Scala Bernese), almeno i quattro quinti dello stipendio, ma l'assicurazione Lainf di base copre gli stipendi lordi di annuali fino a fr. 148.200. Significa che per gli stipendi superiori sarà il datore di lavoro a colmare la differenza. Un'assicurazione complementare può coprire salari fino a fr. 500.000 annuali. In caso di decesso del collaboratore, il datore di lavoro secondo l'Art. 338 CO, è tenuto a versare da una a due mensilità. Tramite questa copertura complementare che può subentrare in questi casi versando la somma al coniuge o al partner registrato superstiti.