

A gentile richiesta Il dipendente può rifiutarsi di rientrare?

“A seguito dei provvedimenti della Confederazione volti a contenere la diffusione del COVID-19, la nostra azienda ha parzialmente sospeso l'attività. Ora stiamo riprendendo le attività e dalla prossima settimana dovremo occuparci di un mandato importante e improrogabile, per il quale sono necessarie le competenze di un dipendente al beneficio delle indennità per lavoro ridotto al 100%. Dopo averlo informato che dalla prossima settimana riprenderà la sua attività a tempo pieno, ci ha comunicato di non poter rientrare in azienda in quanto deve accudire la figlia di 2 anni (normalmente accudita dai nonni). Da parte nostra necessitiamo della sua presenza almeno al 60%. Può rifiutarsi di rientrare al lavoro?”

È opportuno distinguere con chiarezza le due principali situazioni legate alle modifiche del tempo di lavoro in tempo di COVID, ed indicare a quale tipo di indennità si ha eventualmente diritto. L'indennità per lavoro ridotto (ILR) è un'indennità versata al dipendente (per il tramite del datore di lavoro) volta a compensare improvvisi cali di attività, con lo scopo preciso di mantenere i posti di lavoro in azienda ed evitare licenziamenti. Si tratta in particolare della situazione relativa al blocco dei cantieri, chiusura dei negozi, diminuzione della domanda, ecc. Non rientra in questo caso l'impossibilità del dipendente di for-

nire la propria prestazione professionale poiché vengono a mancare le abituali forme di accudimento e deve quindi occuparsi dei figli. In questa situazione la perdita di salario legata all'assenza di prestazione professionale è compensata dall'indennità perdita di guadagno (IPG). In questo periodo straordinario, ritenuta la chiusura degli istituti scolastici (art. 5 Ord 2 COVID-19) e l'impossibilità di accudimento da parte di "persone a rischio" (quali gli anziani), il Consiglio Federale ha infatti previsto la possibilità, per i genitori impossibilitati di eseguire la propria prestazione professionale, di richiedere (alla propria cassa AVS) il versamento dell'IPG (Ord. COVID-19). Le due situazioni (ILR e IPG) non vanno pertanto confuse. Dal canto suo, il datore di lavoro ha un obbligo generale di tutelare la personalità del dipendente, nonché di accordargli il tempo necessario per l'accudimento dei figli in talune situazioni straordinarie. In questo momento particolare, questo tempo corrisponde al periodo di chiusura delle scuole e/o dell'impossibilità di accudimento da parte delle persone normalmente designate. Il dovere del datore di lavoro (ora accresciuto), rimane tuttavia attenuato dall'obbligo (antistante) di diligenza e fedeltà del dipendente (art. 321e CO). Il dipendente non deve solo svolgere la propria attività nell'interesse del datore di lavoro, deve altresì tralasciare tutto ciò che può danneg-

giare il datore di lavoro. Nel caso concreto, rifiutandosi di rientrare al lavoro, il dipendente potrebbe causare un danno al datore di lavoro. Egli deve quindi intraprendere tutti gli sforzi necessari per evitare di danneggiare il datore di lavoro e per trovare quindi una soluzione alternativa, che secondo il buon senso, potrebbe essere in primis la condivisione del dovere di accudimento con la madre, in alternativa l'utilizzo di una babysitter (se l'asilo nido non è possibile) o l'accudimento da parte di un conoscente. Con il rifiuto *tout court* da parte del dipendente, si potrebbe quindi ravvisare una violazione del dovere di diligenza (considerando peraltro gli sforzi operati dal datore di lavoro) e in tal caso, il datore di lavoro, oltre ad essere legittimato a non versare lo stipendio per il lavoro non prestato, potrebbe essere legittimato ad adottare delle misure disciplinari nei confronti del dipendente nonché a pronunciare il licenziamento. Per concludere, il dipendente non può prevalersi di un diritto assoluto a sospendere la propria prestazione professionale al fine di accudire la figlia.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato

Congedi: Manuale 3.2.4.4
Obblighi del datore di lavoro e lavoratore:
Manuale 3.2.6.2.3

Giurisprudenza

CNL consulenza aziendale: impiegato o commesso viaggiatore? Sentenza del Tribunale cantonale amministrativo 52.2018.372 del 23 ottobre 2019

La ditta individuale A si occupava di intermediazione di attività commerciali, artigianali, industriali e di studi professionali e anche di trasmissione di aziende, come risultava dall'estratto del Registro di Commercio. In occasione di un controllo nel 2017, l'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro del Dipartimento delle finanze e dell'economia (UIL), ha accertato che i salari minimi previsti dal contratto normale di lavoro per gli impiegati di commercio nel settore della consulenza aziendale (CNL) non erano stati rispettati. Il dipendente B, impiegato a tempo pieno, aveva ricevuto nel giugno 2017 un salario di fr. 2'708.33 invece di quello minimo di fr. 3'403.38 prescritto dal CNL (fr. 695.05 in meno). La ditta A ha contestato la multa di fr. 1'112.- per l'infrazione alle normative sui lavoratori distaccati, sostenendo che non era assoggettata al CNL del settore della consulenza aziendale e che il lavoratore non era un impiegato di commercio ma un commesso viaggiatore, al quale il CNL non era applicabile. Il Tribunale cantonale amministrativo (TRAM) ha respinto il ricorso. I giudici hanno dapprima

accertato che A svolgeva attività nell'ambito della consulenza aziendale, come dimostrato dallo scopo indicato a Registro di commercio e dalla pagina web dell'azienda medesima. Hanno poi rilevato che in base al contratto di lavoro il dipendente B era stato assunto come "collaboratore commerciale" e non come commesso viaggiatore. L'azienda sosteneva che B doveva viaggiare e procurare clienti ed era quindi assimilabile a un commesso viaggiatore. Se non che, nel contratto di lavoro l'azienda A aveva regolato in modo preciso l'organizzazione del tempo di lavoro del dipendente B, in contrasto con la libertà organizzativa tipica del commesso viaggiatore. Inoltre, il contratto di lavoro regolamentava il lavoro straordinario, rinviando all'art. 13 della Legge sul lavoro, inapplicabile ai commessi viaggiatori. La circostanza che B doveva spostarsi per visitare i clienti e i potenziali interessati non era sufficiente, secondo i giudici del TRAM, per ammettere che la sua funzione era quella di un commesso viaggiatore. La ditta A contestava anche il calcolo dello stipendio minimo, affermando che il dipendente aveva ricevuto nel giugno 2017 fr. 4'000.-, comprensivi dello stipendio di base di fr. 2'500.-, del rimborso spese forfettario di fr. 500.- e delle provvigioni sulle vendite da

lui realizzate. I giudici, tuttavia, hanno rilevato che per la fissazione del salario minimo del CNL era stato preso in considerazione solo lo stipendio di base, fisso, garantito e prevedibile, a esclusione delle provvigioni e del rimborso delle spese. L'infrazione era dunque stata commessa e la sanzione di fr. 1'112.- è stata ritenuta proporzionata alle circostanze: la violazione del salario minimo era stata commessa un solo mese, sia pur con una differenza del 20% rispetto al salario minimo, l'azienda persisteva nel non riconoscere la propria mancanza, non aveva versato la differenza nel frattempo ma a suo favore non aveva precedenti. Nella versione più recente del CNL, in vigore dal 1° gennaio 2018, l'art. 2 cpv. 2 CNL dispone ora in modo chiaro che il salario minimo è al netto delle provvigioni.

Emanuela Colombo Epiney,
avvocato, già giudice

Il contratto normale di lavoro: Manuale 2.4
Il contratto d'impiego del commesso viaggiatore: Manuale 2.5.2
Lavoratori distaccati: Manuale 2.7.5.4.5
LNN: Manuale 3.4.3

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

La programmazione della *Newsletter Lavoro* va di pari passo con l'evoluzione dell'emergenza Coronavirus. La scorsa edizione è stata dedicata alla fase di lockdown e alle relative difficoltà cui sono state confrontati la maggior parte dei datori di lavoro in Ticino. In molti casi essi hanno dovuto sospendere la loro attività con pesanti ripercussioni.

La *Newsletter Lavoro* che avete ora tra le mani approfondisce invece la cosiddetta Fase 2 caratterizzata dalla riapertura delle attività commerciali. Un elemento centrale di questa fase sono i controlli attraverso i quali l'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro, la Suva e lo Stato Maggiore di Condotta verificano l'applicazione delle misure di protezione a tutela della salute dei lavoratori. Dalle tre interviste che potrete leggere emergono dati confortanti. La maggior parte delle aziende ticinesi sta facendo quanto loro richiesto per arginare la diffusione del virus. Pure i dati relativi a contagi e decessi sono confortanti e danno a tutti noi la sensazione che il Paese stia andando nella direzione giusta.

Nella rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta risponde al quesito di un datore di lavoro confrontato con il rifiuto da parte di un dipendente di rientrare al lavoro, poiché deve accudire la figlia piccola. Per la rubrica "Giurisprudenza", la nostra esperta commenta una sentenza relativa alla descrizione di una posizione lavorativa e come essa possa influenzare il salario che andrà versato. Nella fattispecie la diatriba nasce dall'attribuzione del ruolo di impiegato a un collaboratore che ricopriva invece un ruolo assimilabile a quello del commesso viaggiatore che prevede differenti condizioni salariali.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Controlli: il ruolo della Suva**
- **Virus: il dipendente può rifiutarsi di rientrare?** / A gentile richiesta
- **Impiegato o commesso?** / Giurisprudenza

Le aziende al tempo del Covid-19 È tempo di controlli

Abbiamo incontrato Gianluca Chioni, Capo Ufficio dell'Ispettorato del lavoro

Con la riapertura progressiva delle attività economiche in Ticino sono stati rafforzati i controlli alle aziende. Chi li sta svolgendo?

I controlli sono coordinati dall'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro (UIL), che funge da punto di riferimento per tutte le forze in campo e quindi, oltre che per gli ispettori dello stesso UIL, per gli ispettori della SUVA (per cantieri ed industria) e per la Polizia, con cui vengono fatti interventi congiunti laddove necessario.

L'Ispettorato del lavoro svolge i controlli in quali settori?

L'UIL interviene prioritariamente nelle aziende dove la SUVA non è competente secondo l'articolo 49 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni. A titolo d'esempio, l'UIL verifica la corretta applicazione dei piani di protezione nel settore del commercio, della cura del corpo e della ristorazione, con particolare riferimento alla protezione dei lavoratori.

Quanti controlli avete effettuato fino ad oggi?

Considerate le recenti riaperture delle attività commerciali e industriali decise dalle autorità a partire dal 27 aprile, i controlli nelle ultime settimane sono stati intensificati e fino ad oggi ne sono stati effettuati più di 1'700.

I controlli sono a sorpresa o vengono concordati con le aziende?

I controlli svolti dall'UIL avvengono senza preavviso

Quali sono le misure principali attuate dalle aziende per impedire la diffusione del Covid-19 da voi controllate?

Come indicato anche nelle pagine Internet dell'UIL www.ti.ch/uil, le aziende sono anzitutto tenute a rispettare le misure igieniche accresciute e di distanza sociale. È poi necessario ridefinire gli spazi – sia di lavoro che comuni (mense, spogliatoi, ecc.) – e, di riflesso, ridurre le presenze in azienda, privilegiando quando possibile il telelavoro e strumenti quali le videoconferenze e le videochiamate. Le aziende devono inoltre comunicare attivamente tutte le misure di prevenzione e formare adeguatamente il personale.

Le misure di protezione devono tenere con-

to dello stato della tecnica in materia di medicina del lavoro e di igiene, nonché di altre conoscenze associate di ergonomia. Devono essere pianificate in modo tale da correlare opportunamente tecnologia, organizzazione del lavoro, rapporti sociali e influenza dell'ambiente sul posto di lavoro. Per prima cosa occorre adottare misure di protezione tecniche e organizzative. Le misure di protezione personali sono da attuare come ultima misura in quanto molto dipendenti dall'utilizzatore. Per i lavoratori particolarmente a rischio è necessario adottare ulteriori misure.

Il principio STOP illustra la successione in base alla quale devono essere adottate le misure di protezione:



- **S:** sta per sostituzione, che nel caso della COVID-19 è possibile soltanto tenendosi a sufficiente distanza (ad esempio telelavoro);
- **T:** sta per misure tecniche (ad esempio posti di lavoro separati mediante la posa di lastre di vetro acrilico);
- **O:** sta per misure organizzative (ad esempio team separati, modifica della pianificazione dei turni, accesso scaglionato ai locali comuni e alle strutture aperte al pubblico);
- **P:** sta per misure di protezione individuale (per esempio mascherine chirurgiche, visiere, occhiali).

Quali sono le infrazioni che sono state rilevate?

Si tratta prevalen- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

È tempo di controlli

temente di intimazioni di chiusura, da parte della Polizia, per aziende che non potevano operare secondo le disposizioni federali o cantonali. Per quanto riguarda le regole accresciute di igiene e di distanza sociale possiamo affermare che, generalmente, il mondo economico ha risposto con grande senso di responsabilità: si riscontra infatti un buon livello di rispetto. Le non conformità rilevate sono di lieve entità e spesso vengono sanate nel corso dello stesso controllo.

A che cosa vanno incontro le aziende in cui vengono riscontrate delle infrazioni? Vengono comminate delle sanzioni? A quanto ammontano? In presenza di quali problematiche viene sospesa l'attività aziendale e per quanto tempo?

Gli interventi possono arrivare, nei casi più gravi, anche a chiusure totali o parziali di aziende o cantieri ai sensi di quanto previsto dall'art. 7d Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il Coronavirus.

Quest'ultimo provvedimento può avvenire sia sulla base di interventi dell'UIL che della SUVA per quanto riguarda industrie e cantieri. In parallelo si procede alla denuncia al Ministero pubblico.

Un aspetto importante per l'implementazione delle norme di igiene accresciute sono i dispositivi di sicurezza, quali mascherine, guanti, divisori in plexiglas. Durante i controlli viene verificata l'identità di questi dispositivi? Ad es. se il plexiglas ha angoli smussati, se è ben visibile ecc.

Certamente, nel corso dei controlli viene prestata molta attenzione a tutte le misure protettive elencate nei piani di protezione settoriali di cui aziende, negozi e tutte le attività in generale devono dotarsi per poter riaprire. Si tratta di un documento in cui vengono elencate tutte le misure da implementare, secondo il principio STOP, per ridurre al minimo il rischio di trasmissione del Coronavirus, sia per i lavoratori che per la popolazione che

Gianluca Chioni

Gianluca Chioni dal 2013 è Capo dell'Ufficio dell'Ispezzione del lavoro (Divisione dell'economia). Dal 2005 al 2013 è stato Capo dell'Ufficio dell'amministrazione e del controlling. Ha un diploma di Ingegnere di sicurezza CFSL conseguito nel 2003 a Losanna e un Master in Ingegneria gestionale e gestione di impresa (MBA) nel 2001, oltre a un diploma di Scuola superiore specializzata di tecnica opzione elettronica elettrotecnica.

Stato Maggiore di Condotta: il suo ruolo nei controlli

Con la riapertura progressiva delle attività economiche in Ticino sono stati rafforzati i controlli alle aziende. Qual è il ruolo in questo ambito dello Stato Maggiore di Condotta (SMCC)?

Lo SMCC vigila, tramite la Polizia cantonale con le polizie comunali sul rispetto delle differenti disposizioni. Oltre alla Polizia anche gli organi predisposti al normale controllo delle attività vigilano sulle attività di rispettiva competenza e possono pure intervenire.

Lo Stato Maggiore di Condotta svolge i controlli in quali settori?

Lo SMCC, come appena indicato, non effettua controlli. Lo SMCC vigila e rimane a disposizione per coordinare a livello cantonale la strategia tra i vari Enti che per loro competenza effettueranno i differenti controlli.

Quanti controlli avete effettuato fino ad oggi?

La Polizia cantonale, in collaborazione con le polizie comunali, ha effettuato tra il 23.04 e il 04.05 oltre 10'000 controlli tra Aziende/Enti Pubblici/Commerciali/Cantieri e persone nell'ambito di differenti operazioni specifiche.

I controlli sono a sorpresa o vengono concordati con le aziende?

I controlli della Suva e dell'UIL sono

spesso concordati con le aziende al fine di discutere l'implementazione dei piani di protezione aziendali. Puntualmente e in base a segnalazioni vengono effettuati dei controlli.

Quali sono le misure principali attuate dalle aziende per impedire la diffusione del Covid-19 che vengono controllate?

La Seco ha diramato tutte le direttive necessarie per il piano di protezione delle aziende, che sono la base per i controlli.

Quali sono le infrazioni che sono state rilevate?

L'infrazione più frequente è il mancato rispetto dei piani di protezione aziendali.

A che cosa vanno incontro le aziende in cui vengono riscontrate delle infrazioni? Vengono comminate delle sanzioni? A quanto ammontano? In presenza di quali problematiche viene sospesa l'attività aziendale e per quanto tempo?

L'Ordinanza Covid 2 prevede al Capitolo 6 le disposizioni penali (È punito con una pena detentiva sino a tre anni o una pena pecuniaria, sempreché non si tratti di un reato più grave secondo il Codice penale, chiunque intenzionalmente si oppone ai provvedimenti di cui all'articolo 6).

Emergenza coronavirus Il prossimo Webinar

Ordinanza 2 Covid-19

La responsabilità dell'azienda e il rispetto delle direttive - cosa rischia l'azienda?

mercoledì 3 giugno 2020
dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Questo corso ha lo scopo di presentare chiaramente quali sono le principali responsabilità dell'azienda e del datore di lavoro in merito al rispetto delle accresciute norme di sicurezza e protezione della salute secondo l'Ordinanza 2 Covid-19. Dopo una breve panoramica sulle disposizioni federali e i provvedimenti contenuti nell'Ordinanza, verranno chiarite le conseguenze e le sanzioni in caso di loro violazione. A cosa vanno incontro le aziende? Prescrizioni, implicazioni e disposizioni penali, rischio aziendale, responsabilità contrattuale, atti illeciti, risvolti giuridici.

PS: Al fine di rendere il corso il più pratico possibile, invitiamo gli interessati a **trasmetterci anticipatamente quesiti o casi problematici sul tema** in modo da essere certi di rispondere alle vostre esigenze concrete. **Come sempre durante il corso sarà dato ampio spazio alle domande dei partecipanti per rispondere ai quesiti.**

Relatore: Emanuela Colombo Epiney, avvocato, già giudice

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

Quando in gioco entra la Suva

Ecco come stanno andando i controlli nei settori industria, edilizia e artigianato

Con la riapertura progressiva delle attività economiche in Ticino sono stati rafforzati i controlli. Come si è organizzata la Suva?

Il concetto di prossimità al cliente è sempre stato molto importante per la Suva e tale aspetto è concretizzato anche dalla presenza di 18 agenzie in tutta la Svizzera. Gli aspetti legati alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali richiedono da sempre una consulenza proattiva rivolta ai datori di lavoro, quindi anche una vicinanza ed una presenza sul territorio, ed in tal senso la «Divisione sicurezza sul lavoro e tutela della salute» ha diversi collaboratori "dislocati" direttamente presso le agenzie.

Per il settore delle costruzioni in Ticino sono presenti tre specialisti in materia di prevenzione e tutela della salute che in questo periodo hanno svolto le attività di controllo e consulenza a sostegno dei datori di lavoro e a tutela della salute dei lavoratori attivi sui cantieri ticinesi. Anche in questi delicati momenti vi è sicuramente da sottolineare l'ottima e fattiva collaborazione con tutte le associazioni di categoria, i sindacati e le autorità preposte alla gestione della pandemia.

Il Consiglio federale nell'art. 7d dell'Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il Coronavirus (Ordinanza 2 COVID-19), ha obbligato i datori di lavoro dell'edilizia, dei suoi rami accessori e dell'industria a rispettare le raccomandazioni dell'Ufficio Federale di Sanità Pubblica (UFSP) concernenti l'igiene e il distanziamento sociale. Il Consiglio federale ha inoltre incaricato la Suva di controllare l'attuazione di queste raccomandazioni nei cantieri e presso gli esercizi industriali.

Per rispondere alle numerose domande inerenti la protezione dei lavoratori dal Coronavirus da parte della Suva sono state attivate per i settori Costruzione ed Artigianato due specifiche hotline. Le informazioni più importanti riguardanti il settore delle costruzioni (guida, lista di controllo, hotline) sono reperibili sul sito www.suva.ch/corona-edilizia. Ai Cantoni spetta l'esecuzione delle misure, nel caso si riscontrassero gravi mancanze.

Suva svolge i controlli in quali settori?

La SECO (Segreteria di Stato dell'economia) ha elaborato una guida indirizzata ai datori di lavoro in merito alla protezione dei lavoratori dal Coronavirus. Per il settore della costruzione è stata elaborata inoltre una lista di controllo in collaborazione con la Suva. La Suva svolge i controlli per l'attuazione delle misure di protezione sui cantieri, nell'industria e nell'artigianato.

Quanti controlli sui cantieri avete fatto?

Fino al 14 maggio 2020 la Suva ha controllato 4'871 aziende sui cantieri di tutta la Svizzera. In Ticino, considerato l'ordine di chiusura ema-

nato dal Consiglio di Stato, i controlli sono stati eseguiti in modo regolare a partire dal 20 aprile 2020, quando l'edilizia ha ripreso le sue attività, e nell'arco di circa tre settimane sono state controllate 149 aziende sui cantieri. Prima di tale data venivano svolti solo controlli mirati su specifici cantieri in deroga su segnalazione da parte dello Stato Maggiore di Condotta Cantonale (SMCC).

I controlli vengono concordati?

Sui cantieri, eseguiamo solo controlli a campione non annunciati, una procedura che si è già dimostrata efficace anche nell'ambito degli usuali controlli in materia di sicurezza sul lavoro. Per quel che riguarda i controlli nell'industria, la procedura che adottiamo è, nella maggior parte dei casi, quella di una visita annunciata alla persona di riferimento e al management aziendale. In questi casi viene annunciata uno-due giorni prima.

Quali sono le misure principali attuate dalle aziende per impedire la diffusione del Covid-19?

Nel corso dei controlli eseguiti dalla Suva si verifica l'attuazione delle misure di protezione definite nella lista di controllo per cantieri della SECO. Particolare attenzione viene riservata alla presenza sul cantiere dei punti per l'igiene delle mani (acqua corrente, sapone e salviettine monouso o liquido per la disinfezione), dei requisiti dei locali comuni adibiti alla refezione e agli spogliatoi, l'attuazione dei principi di distanziamento sociale (2 metri, 10 m² per persona all'interno di edifici).

Questi momenti sono l'occasione, non solo per espletare l'attività di controllo, ma anche e soprattutto delle occasioni per sensibilizzare il personale e i superiori sulla centralità del distanziamento sociale e per rispondere a domande di chiarimento relative all'applicazione delle misure di protezione Covid-19 in vigore. Tutti gli attori del settore sono chiamati a modificare abitudini e procedure di lavoro consolidate da anni e questo richiede uno sforzo che non va sottostimato.

Quali sono le infrazioni rilevate?

A livello nazionale abbiamo constatato circa 60 infrazioni su quasi 4'871 controlli sui cantieri. Nel corso dei controlli eseguiti dalla Suva in Ticino non sono state riscontrate carenze tali da dover intervenire formalmente con la chiusura delle attività. Il posticipo dell'apertura dei cantieri deciso in Ticino, tra l'altro con un numero limitato di lavoratori, ha sicuramente aiutato a pianificare meglio le attività. Per il resto della Svizzera sono state riscontrate carenze principalmente legate al rispetto del distanziamento sociale sul posto di lavoro (cantieri).

Questo non significa che abbiamo trovato situazioni perfette ovunque. Spesso, grazie alla nostra consulenza sul posto, il cantiere ha po-

tuto rimediare a piccole mancanze con un intervento rapido ed efficace.

A che cosa vanno incontro le aziende in cui vengono riscontrate delle infrazioni? Vengono comminate delle sanzioni? A quanto ammontano? In presenza di quali problematiche viene sospesa l'attività aziendale e per quanto tempo?

Questo aspetto, per il Canton Ticino, è di competenza dell'Ufficio Ispezzione del Lavoro.

Nei settori di vostra competenza i dispositivi di sicurezza, quali mascherine, guanti, divisori in plexiglas, hanno un ruolo importante?

I punti legati all'attuazione delle misure d'igiene per il settore della costruzione, al momento attuale, non si concentrano su DPI (dispositivi di protezione individuale) o su divisori in plexiglass (v. documento "Precisioni della Suva inerenti la lista di controllo per cantieri" consultabile al link www.suva.ch/corona-edilizia).

Un tema cruciale per la Suva è la tutela dei lavoratori. Ci può spiegare cosa significa questo per la Suva in questa situazione particolare del Coronavirus?

La tutela dei lavoratori sui cantieri rappresenta un tema cruciale. La Suva ha redatto una lista di controllo in collaborazione con la SECO (Segreteria di Stato dell'economia). Per esperienza abbiamo appurato che sia i lavoratori, che i datori di lavoro prendono molto sul serio i rischi legati al Coronavirus e pertanto si conformano di buon grado alle direttive dell'Ufficio federale della Sanità pubblica. Apprezzano inoltre il nostro servizio di assistenza e la possibilità di poter rivolgere le proprie domande in caso di incertezze direttamente a uno dei nostri esperti in materia di sicurezza in loco. I dati confermano che stiamo andando nella direzione giusta: al 14 maggio 2020, su 4'871 aziende sottoposte a controllo sull'intero territorio nazionale, solo 60 sono state segnalate agli ispettorati del lavoro dei rispettivi Cantoni.

Risposte a cura di Nicola Skory, Diego Martini e Dario Martini, specialisti in materia di prevenzione e tutela della salute, settore costruzione Suva

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Gianluca Chioni, Nicola Skory, Diego Martini, Dario Martini, Stato Maggiore di Condotta, 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