

A gentile richiesta

Covid-19 e lavoro ridotto: vacanze e assegni famigliari?

"In questo periodo particolare a causa dell'emergenza legata alla pandemia del coronavirus, come deve essere gestito il lavoro ridotto implementato dall'azienda? In particolare gli assegni familiari e per i figli agli studi vengono regolarmente versati al dipendente? È inoltre necessario esaurire le vacanze o eventuali compensazioni per lavoro straordinario prima di richiedere le indennità per lavoro ridotto?"

La situazione che attualmente le aziende, ma in generale la società tutta, stanno vivendo è molto particolare e caratterizzata da eccezionalità.

Ciò significa che le regole che sono valide quando l'attività lavorativa viene svolta in una situazione ordinaria possono essere modificate per far fronte alle necessità impellenti per fronteggiare la situazione straordinaria e anche d'incertezza. Ciò è accaduto anche per quanto riguarda le condizioni per accedere alle prestazioni previste dalla Legge federale contro la disoccupazione in caso di lavoro ridotto. Infatti il Consiglio federale è intervenuto formalmente per modificare le attuali condizioni per beneficiare delle indennità per lavoro ridotto. È utile rammentare il principio fondamentale che regge le prestazioni assicurative in caso di lavoro ridotto, ovvero proteggere l'esistenza e la continuazione dei contratti di lavoro. Tali prestazioni sono infatti volte a dare aiuto alle aziende e ai lavoratori in momenti economicamente difficili dove vi è un calo importante del lavoro che potrebbe condurre alla riduzione dei posti di lavoro e quindi al licenziamento dei lavoratori. Proprio perché durante il regime di lavoro ridotto il contratto di lavoro continua

tra datore di lavoro e lavoratore, rimangono validi gli obblighi legali che incombono al datore di lavoro, fra cui quello di anticipare per conto dello Stato il versamento degli assegni familiari dovuti ai lavoratori. Tali assegni devono pertanto continuare a essere versati ai lavoratori da parte del datore di lavoro, che ne riceverà successivamente il rimborso. Per quanto riguarda la gestione delle vacanze e di eventuali compensazioni preventive di lavoro straordinario vi è innanzitutto l'alleggerimento delle condizioni per l'ottenimento delle indennità per lavoro ridotto, che non impongono più la preventiva compensazione in tempo libero del lavoro straordinario del lavoratore. Evidentemente l'azienda ha comunque la facoltà di prevedere la compensazione del lavoro straordinario tramite tempo libero: in tal caso il periodo di compensazione del lavoro straordinario non potrà essere considerato lavoro perso e non potrà quindi essere indennizzato tramite le indennità per lavoro ridotto, corrispondendo al lavoratore il salario al 100%.

Più delicata è invece la situazione legata alla possibile imposizione di vacanze al lavoratore senza l'adeguato preavviso. Usualmente le vacanze, che hanno l'obiettivo principale di permettere il riposo del lavoratore (non necessariamente nell'ambito di viaggi, ma anche banalmente a casa) devono essere pianificate con un preavviso adeguato, che possa permettere al lavoratore di organizzarsi. Di regola questo preavviso nella pianificazione delle vacanze dovrebbe essere di almeno 3 mesi. La facoltà eccezionale di forzare le vacanze è tuttavia data al datore di lavoro quando esse appaiono assolutamente necessarie in ragione di circostanze

straordinarie e non prevedibili che mettono in grande difficoltà l'azienda. Nel rispetto di tali condizioni restrittive è quindi possibile per l'azienda costringere tutti i suoi lavoratori o alcune categorie di essi a prendere delle vacanze, anche senza preavviso nella loro pianificazione, ordinandole quindi all'ultimo momento. La quantità di vacanze forzate deve rispettare il principio di proporzionalità, dovendo limitare a quanto può essere considerato oggettivamente sufficiente per permettere al datore di lavoro di far fronte alle difficoltà in cui si trova. Sempre in relazione alle vacanze è utile segnalare che l'assenza del lavoratore durante il regime di lavoro ridotto non permette al datore di lavoro la riduzione del diritto alle vacanze. Infatti tale scenario non rientra tra i casi che permettono la riduzione delle vacanze. Anzi, durante il regime di lavoro ridotto il lavoratore continua a maturare il suo diritto alle vacanze. Come per il periodo di compensazione del lavoro straordinario, anche il periodo in cui vengono effettuate delle vacanze non è considerata una perdita di lavoro e di conseguenza non potrà rientrare nell'indennizzo del lavoro ridotto. È infine data la possibilità al datore di lavoro e al lavoratore di concordare la pianificazione di vacanze e delle eventuali compensazioni per lavoro straordinario, in modo da evitare di dover verificare se possano essere date le condizioni per un'imposizione unilaterale da parte del datore di lavoro. Infatti l'accordo delle parti è preminente rispetto alle condizioni legali che potrebbero giustificare una legittima decisione del solo datore di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Giurisprudenza

Disdetta di un contratto di lavoro di durata minima. Sentenza del Tribunale federale del 10 dicembre 2019 (4A_395/2018)

La clinica B Sagl ha assunto A in qualità di psicologa con un contratto di lavoro sottoscritto il 14 ottobre 2013, a partire dal 1° dicembre 2013 e con durata minima fino al 31 gennaio 2015. La dipendente era prima impiegata presso il centro ospedaliero universitario di X, in cui aveva la possibilità di rientrare. La remunerazione prevedeva una parte fissa e una parte variabile in base ai pazienti ambulatoriali visitati. Tra le parti è nata una controversia circa l'interpretazione delle clausole sul salario. Il datore di lavoro ha quindi disdetto il contratto con A il 13 maggio 2014 per il 30 giugno successivo, liberandola dall'obbligo di presenza. Quest'ultima si è opposta al licenziamento, evidenziando come il contratto fosse stato stipulato almeno per un anno e offrendo le proprie prestazioni lavorative. Inizialmente la clinica ha rifiutato l'offerta e confermato la decisione, mentre in seguito ha riconosciuto che il rapporto di lavoro non poteva terminare prima del 31 gennaio 2015 e ha richiesto la presenza della dipendente sul posto di lavoro. Ritenendo che vi fossero ancora delle spettanze salariali in suo favore a causa dell'errore di interpretazione del contratto da parte della clinica, A ha richiesto il pagamento del dovuto e invocato l'art. 82 CO per non presentarsi al lavoro. Il 16 settembre 2014 A ha ripreso l'impiego presso X. La clinica ha versato il salario fino a settembre 2014. A ha in seguito avviato una procedura giudiziaria nei confronti di B, chiedendone la condanna al pagamento delle differenze salariali arretrate, dei salari fissi e variabili fino al 31

gennaio 2015 e di un'indennità per licenziamento abusivo. Il tribunale di prima istanza del Canton Ginevra ha in buona parte accolto le pretese di A, riconoscendo in particolare le differenze salariali e il salario da luglio a gennaio 2015 (con deduzione di quanto percepito dalla ex dipendente presso X). La camera d'appello ha riconosciuto solamente le differenze di salario fino a giugno 2014 e il saldo del salario fisso e variabile fino a settembre 2014. Ha negato tuttavia le spettanze ad A da ottobre 2014 a gennaio 2015. Il Tribunale federale ha in primo luogo determinato che le parti erano legate da un contratto di durata indeterminata minima: un contratto concluso almeno per un anno, segnatamente sino al 31 gennaio 2015, e in seguito rinnovabile tacitamente. Un contratto di durata minima non può essere rescisso con una disdetta ordinaria durante la sua durata minima concordata dalle parti. Il solo modo a disposizione del datore di lavoro per porre fine a tale contratto in maniera anticipata è la disdetta immediata per cause gravi così come prevista dall'art. 337 CO. Ordinaria o immediata che sia comunque, la rescissione del rapporto contrattuale consiste nell'esercizio di un diritto formativo e ha di principio un carattere irrevocabile. L'Alta corte ha dunque qualificato la disdetta notificata ad A il 13 maggio 2014 quale licenziamento immediato per causa grave. Più volte A si è offerta di continuare a lavorare. Ancora in data 30 giugno 2014, la clinica ha tuttavia respinto ogni offerta di ripresa dell'attività da parte della dipendente. Il contratto è dunque terminato a tutti gli effetti il 30 giugno 2014. Le indicazioni successive del datore di lavoro rappresentavano delle offerte per concludere un nuovo contratto. Le pretese di

A dal 30 giugno 2014 in poi devono dunque essere analizzate secondo l'art. 337c CO (risarcimento in caso di licenziamento immediato ingiustificato). Il Tribunale federale ha quindi ritenuto che l'impiegata avesse diritto a quanto avrebbe guadagnato se il contratto di lavoro avesse preso fine al termine pattuito. In tal senso ha accolto il ricorso e riformato il giudizio dell'ultima corte cantonale, concedendo ad A un risarcimento danni maggiore (deducendo tuttavia quanto guadagnato da A con l'impiego presso X). La sentenza ci ricorda le difficoltà che incontra necessariamente un datore di lavoro che vuole disdire un contratto con una scadenza fissa (sia esso un contratto di durata minima o un contratto a tempo determinato).

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogu

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: **Stefano Modenini, Roberto Grassi, Costantino Delogu e Simone Beraldi**.
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

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Marzo-Aprile 2020

Editoriale

Non poteva essere altrimenti: questa edizione della **Newsletter Lavoro** è dedicata all'emergenza Covid-19. Tutti noi siamo immersi in una realtà che faticiamo a credere e ad accettare fino in fondo. Tra chi lavora il doppio, pensiamo al settore sanitario e a quello della vendita per citarne due, a chi è impossibilitato a farlo. Nella prima intervista abbiamo chiesto a Stefano Modenini, direttore dell'Associazione Industrie Ticinesi, di commentare le prime coraggiose decisioni che il Governo ticinese ha preso con l'obiettivo di contrastare la diffusione del virus. Quali saranno le ripercussioni di queste misure sull'economia ticinese e quindi anche sulla vita di tutti noi? La risposta a questi e ad altri interrogativi nell'intervista qui a fianco.

La seconda intervista ci illustra il caso invece di una fiduciaria, Fidinam, che, grazie al telelavoro, ha potuto restare operativa anche durante le fasi più concitate dell'emergenza. Roberto Grassi, direttore di Fidinam, ci racconta di come l'azienda che dirige abbia riorganizzato in pochi giorni il lavoro quotidiano implementando il telelavoro. Nella rubrica "A gentile richiesta" l'esperto risponde a una serie di domande pratiche relative al lavoro ridotto, le vacanze e gli assegni famigliari. Mentre nella rubrica "Giurisprudenza" si cita il caso controverso di una disdetta a un contratto di lavoro di durata minima.

Elisabetta Bacchetta

EMERGENZA CORONAVIRUS

Allegata a questa Newsletter trovate anche il secondo approfondimento sull'emergenza Coronavirus. Le vostre domande, i vostri dubbi sono il filo conduttore. Buona lettura

All'interno:

- **Con il telelavoro, siamo operativi**
- **Covid-19: come vanno gestite le vacanze? / A gentile richiesta**
- **Disdetta contestata / Giurisprudenza**

Speciale Coronavirus

Le aziende ticinesi al tempo del Covid-19

Intervista a tutto campo a Stefano Modenini, direttore di AITI

La hotline messa a disposizione dal Cantone per le attività commerciali è stata presa d'assalto, tanto che a un giorno dalla sua inaugurazione sono stati estesi gli orari. Anche l'Associazione Industrie Ticinesi (AITI) è stata molto sollecitata. Che cosa chiedono principalmente gli imprenditori? Quali sono le loro paure?

La prima cosa che viene chiesta è la chiarezza. Chiarezza sulle misure e le procedure da adottare, a chi rivolgersi, in quali tempi si potranno ricevere risposte applicabili. La preoccupazione resta principalmente quella di garantire la continuità dell'azienda e i posti di lavoro. Ma per chi esporta ciò dipende soprattutto dalla congiuntura internazionale.

Il Consiglio di Stato in un primo momento ha deciso di chiudere le aziende che non producono beni di prima necessità. Quali sono le aziende che hanno continuato a lavorare? Si tratta solo di aziende produttrici di generi alimentari? Cos'altro? Il Consiglio di Stato è stato sufficientemente chiaro?

Definire quali siano i beni di prima necessità non è così evidente. Vi sono numerose imprese industriali che lavorano trasversalmente per più settori. Ad esempio, v'è chi lavora per il settore dell'automobile ma contemporaneamente produce anche per quello medico. Anche senza ascensori funzionanti un ospedale va incontro a difficoltà insormontabili. Le aziende che hanno continuato a lavorare, seppur a ranghi molto ridotti appartengono pertanto a rami differenti: meccanica, elettronica, energia, ecc. oltre naturalmente alla farmaceutica, il medicale e la produzione alimentare.

La diversificazione dell'attività è proprio la difficoltà principale nel valutare quali siano le attività prioritarie e quali invece no.

Ritiene che il Consiglio di Stato abbia agito correttamente chiedendo la chiusura delle aziende che non producono beni di prima necessità? A suo parere, per quanto tempo potrebbe reggere l'e-

conomia ticinese a queste condizioni?

Diciamo che comunicare il cosiddetto shut down di sabato sera non ci ha certo agevolato, perché poi le aziende hanno avuto pochissimo tempo, ad esempio, per avvertire il personale impiegato. L'industria è in una situazione più difficile perché alla situazione pandemica si somma anche la frenata di tutti i mercati di riferimento. Bisogna salvaguardare la liquidità per pagare i costi, ma si rinviano inevitabilmente gli investimenti e i clienti rischiano di sparire. Non credo che l'economia ticinese potrà resistere più di alcune settimane a una chiusura pressoché completa. Gli aiuti dello Stato potrebbero non bastare.



AITI sostiene il telelavoro e le riunioni a distanza, ma si tratta di modalità difficilmente attuabili per chi lavora in produzione o offre servizi indispensabili. Vi sono quindi fasce di lavoratori che rischieranno maggiormente di entrare a contatto con il virus? Cosa consiglierete concretamente a questi datori di lavoro?

I datori di lavoro hanno messo in pratica da subito tutte le misure di sicurezza stabilite dall'autorità federale e cantonale. Il telelavoro è molto diffuso, mentre in produzione il personale lavora a debita distanza, i turni di lavoro vengono fisicamente e temporalmente separati per *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Le aziende ticinesi al tempo del Covid-19

procedere alla disinfezione. Anche in produzione lavora una parte minima del personale. Naturalmente non è così semplice dappertutto rispettare queste condizioni. Noi indichiamo costantemente alle imprese l'assoluta necessità di rispettare le regole se non vogliono correre il rischio che l'autorità ne decreti la chiusura.

In questo momento di emergenza nazionale, AITI ha individuato due strumenti prioritari a sostegno delle aziende: l'orario di lavoro ridotto e la fideiussione. Attualmente è possibile far capo all'indennità per lavoro ridotto se la pandemia in atto impedisce in vari modi l'attività aziendale o se l'azienda ha dovuto chiudere in base alla decisione del CdS. Oppure ancora se i collaboratori non riescono a raggiungere il luogo di lavoro a causa di oggettivi impedimenti nella mobilità, se l'azienda non può disporre delle materie prime causa divieti di importazione o difficoltà nelle forniture. L'indennità per il lavoro ridotto non contempla i cosiddetti motivi personali, ossia collaboratori assenti per malattia, cura di figli o famigliari. Visto l'eccezionalità dell'evento ritiene che l'indennità per lavoro ridotto debba essere estesa anche a questi casi?

In questa situazione così eccezionale, che per la sua portata supera la crisi finanziaria del 2008, nessuno deve essere lasciato indietro. Chi è in difficoltà, oltretutto non per colpa propria, deve essere aiutato. Poi naturalmente non esiste un unico strumento per intervenire.

Ora il termine di preannuncio per il lavoro ridotto è solo di un giorno. AITI chiede che nei casi più gravi il ricorso al lavoro ridotto debba essere automatico. Che cosa intendete con casi gravi?

In realtà siamo già in un regime di preannuncio automatico per decisione della Con-

Stefano Modenini

56 anni. Studi in economia aziendale all'università di Zurigo e successiva formazione bancaria. In Ticino ha intrapreso la strada del giornalismo, sia per testate giornalistiche sia per la Società per il promovimento dell'economia svizzera (proec), diventata economieuisse nel 2000 dopo la fusione della proec con il Vorort e di cui ha diretto la sede per la Svizzera italiana. Dal 1° aprile 2009 è direttore dell'AITI (Associazione industrie ticinesi).

federazione, proprio perché la situazione grave è evidente a tutti.

Qual è la situazione attuale degli indipendenti? AITI ha sostenuto l'estensione delle indennità per lavoro ridotto anche a questa categoria. Come può questa misura sostenere le aziende di famiglia ticinesi?

Nessuno deve essere lasciato indietro, tantomeno le imprese di famiglia che in Ticino sono uno degli assi portanti della nostra economia. Parliamo di imprenditori e famiglie che rischiano ogni giorno le proprie risorse personali.

Il secondo strumento prioritario per AITI per fronteggiare l'emergenza Covid-19 è il ricorso alla fideiussione. Andrebbero apportate modifiche?

Per qualsiasi strumento venga messo in campo deve valere la medesima regola: strumenti efficaci, in primo luogo per fare fronte alle difficoltà di liquidità e procedure snelle e comprensibili. Qui il ruolo del sistema bancario-finanziario è evidentemente fondamentale.

AITI ha messo a punto una lista di misure di ordine economico-finanziario per fare fronte all'impatto del Covid-19. Il Consiglio di Stato ha introdotto svariate misure a sostegno dell'economia. Tra cui la dilazione dei termini di pagamento a 60 giorni per le fatture emesse dal Cantone. Inoltre non verranno prelevati interessi di ritardo sugli accenti di imposta non saldati. Verrà inoltre concessa una proroga automatica per l'inoltro delle dichiarazioni di imposta sia per le persone fisiche che giuridiche al 30 giugno 2020. Il Governo ticinese ha inoltre richiesto alla Confederazione la sospensione immediata di procedure e atti esecutivi. La lista delle misure proposte da AITI è ben più lunga e articolata. Quali ritenete siano le misure che debbano essere implementate al più presto e perché?

Stiamo parlando sempre di prestiti, dunque da restituire e di dilazioni di pagamento. Ma tutto alla fine dovrà essere restituito. Le misure più urgenti sono quelle per garantire la liquidità e qui penso in primo luogo alle piccole imprese e attività, che sono il 92% di tutte le imprese attive in Ticino. Una volta passata l'emergenza pandemica si potranno stimare meglio i danni e, anche se non fa parte della nostra cultura economica e politica, non potranno essere esclusi nemmeno aiuti a fondo perso.

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.

AITI fin dall'inizio dell'aggravarsi della situazione ha consigliato agli imprenditori di trattenere i collaboratori frontali facendoli pernottare in Ticino. I costi generati da quest'operazione sono attualmente a carico delle aziende. Sono previsti indennizzi?

Il giorno precedente alla decisione della regione Lombardia di definirsi zona rossa noi abbiamo reso attente le imprese che questo pericolo stava per diventare realtà. In quella situazione d'incertezza per quanto riguardava il passaggio delle frontiere, abbiamo semplicemente detto alle imprese di discutere la possibilità di fermarsi sul territorio cantonale almeno per qualche giorno in attesa che la situazione si chiarisse. Per la maggior parte dei casi credo che i costi siano stati presi a carico dalle imprese stesse.

Vi sono assicurazioni stipulate dalle aziende che possono coprire i costi causati da un'epidemia. Tuttavia trattandosi di pandemia, gli assicurati rischiano di rimanere all'asciutto?

Credo di sì, ma non sono in grado di dire tanto di più. E anche se le assicurazioni coprissero una simile evenienza i costi per gli assicurati sarebbero elevatissimi.

Alcuni esperti sostengono che la pandemia imperverserà per mesi. Quali potrebbero essere le ripercussioni sull'economia ticinese? Saremo a rischio recessione?

Rischiamo di essere già in recessione. Quanto più tutti, a cominciare dalla popolazione, si atterrananno scrupolosamente alle misure di sicurezza sanitaria, tanto prima usciremo rapidamente dalla situazione di emergenza. Ma un vero ritorno alla normalità, intendo dire anche una ripresa degli affari, lo vedremo solo dopo il periodo estivo e anche oltre. Il 2021 sarà in parte dedicato a riparare i danni della situazione odierna.

In questo momento AITI si trova da un lato a sostenere le aziende ticinesi, dall'altro è confrontata con una pandemia tutt'ora in corso.

Da più fronti l'auspicio è far fronte comune dinanzi all'emergenza.

Qual è il messaggio conclusivo che desidera far giungere agli imprenditori ticinesi pensando al breve e lungo termine?

Rispettare scrupolosamente le misure di sicurezza a tutela del personale, riorganizzare l'azienda in tutte le sue attività per l'emergenza ma anche già per la fase di uscita dalla stessa, restare in costante contatto con fornitori e clienti perché ci sarà sicuramente una corsa a rifornirsi di materiale diverso per tornare a produrre pienamente. In questa fase sarebbe opportuno fare capo a una cellula di professionisti specialisti di risk management a 360 gradi.

Grazie al telelavoro l'azienda è operativa

Intervista a Roberto Grassi, Ceo di Fidinam Group

Fidinam ha implementato il telelavoro per i suoi collaboratori. Quando l'avete deciso?

Abbiamo affrontato il problema del telelavoro appena sono emerse le limitazioni in Italia, il 24 febbraio, e avviato la predisposizione dei nostri sistemi informatici. Fortunatamente già nel corso dello scorso anno avevamo avviato l'archiviazione documentale ed eravamo già a buon punto del progetto.

Il telelavoro quante persone coinvolge? È stato introdotto subito per tutti?

Sì è proceduto per gradi, dando priorità a coloro che avevano attività urgenti da svolgere e che non permettevano dilazioni. Poi progressivamente abbiamo coperto gran parte dei collaboratori.

Gli orari di lavoro sono rimasti invariati? Come avviene la registrazione del tempo di lavoro? Avete stabilito orari precisi in cui i collaboratori devono essere reperibili?

Va subito precisato che il lavoro in diversi nostri comparti si è notevolmente ridotto, in alcuni casi completamente azzerato. In questo senso per diversi nostri collaboratori il telelavoro si limita purtroppo al riscontro della corrispondenza in posta elettronica. Quindi vi è una notevole flessibilità per quanto riguarda gli orari. A tutti viene comunque chiesto di tenere monitorato in un time sheet il tempo effettivamente lavorato. **I collaboratori utilizzano dispositivi elettronici personali o avete fornito**

voi i laptop?

Generalmente i collaboratori dispongono di dispositivi mobili aziendali. Ma in alcuni casi abbiamo chiesto di far capo a loro strumenti personali in quanto non vi è stato il tempo materiale per organizzarsi diversamente.

I numeri diretti dei vostri collaboratori



sono stati deviati sui telefonini privati?

Abbiamo un nuovo sistema telefonico che da flessibilità e accessibilità al collaboratore. Generalmente i collaboratori che trattano con la clientela dispongono di un cellulare aziendale.

Quali applicazioni vengono usate per le riunioni?

Il nuovo sistema di telefonia permette l'organizzazione di riunioni video, in particolare interne. Per il resto usiamo i sistemi più comuni (skype, zoom, M-Team, p.es.)

Quali sono le difficoltà pratiche che state affrontando? Quali aspetti della vostra attività ne risentono di più?

L'attività di consulenza si basa molto sul rapporto personale e sull'interazione con cliente e corrispondenti. Tutto ora è diventato più lento e complesso, quindi meno efficace. Naturalmente il fatto che l'attività economica si sia fermata, di fatto ha sospeso ogni progetto collegato con un'attività di consulenza.

Vi sono anche lati positivi in questa conversione al telelavoro?

È ancora troppo presto per rilevarli. Certamente il fatto di poter lavorare anche in remoto permette di affrontare situazioni straordinarie quale quella attuale, ma per una valutazione sulla sua efficacia, il test va fatto con un'economia che gira a regime. **Presso Fidinam il telelavoro esiste anche prima dell'emergenza Covid-19?**

Di principio no.

Come stanno reagendo i vostri collaboratori e collaboratrici?

Tutti stanno reagendo in modo encomiabile, concordando con le misure che abbiamo adottato, rispettando i ruoli che sono stati loro assegnati e mostrando grande flessibilità e capacità di adattamento.

L'attività aziendale prosegue come d'abitudine o vi sono ritardi?

Le attività che prevedono adempimenti con termini precisi, come per esempio la gestione dei salari di terzi clienti, avvengono puntualmente. E tutto quanto è riconducibile alla nostra attività prosegue senza intoppi. Purtroppo la nostra operatività, oltre che da richieste puntuali di clienti, dipende anche da attività di corrispondenti e da amministrazioni che hanno dovuto ridurre l'operatività. Quindi come in una catena, quando uno degli anelli rallenta è tutto l'ingranaggio che ne risente.

Che ne è delle attività aziendali che non possono essere svolte a distanza?

Per queste attività abbiamo istituito dei turni in modo da assicurare in ogni momento sia il servizio che la sicurezza sanitaria di ogni collaboratore.

Pensate in futuro di estendere la possibilità di lavorare da casa?

È indubbio che questa particolare situazione abbia accelerato la propensione verso il telelavoro, e sono certo che faremo tesoro delle esperienze positive che stiamo facendo in vista dell'introduzione più diffusa del lavoro in remoto.

Quale impatto economico sta avendo l'emergenza Covid-19 sulla vostra azienda?

Difficile per ora cifrare l'impatto, ma in alcuni settori questo è già sin d'ora significativo e l'anno può già considerarsi compromesso.

Emergenza coronavirus I prossimi Webinar

**Il telelavoro transfrontaliero
martedì 21 aprile
dalle ore 13.30 alle ore 16.30**

*in collaborazione con
HR Ticino e KPMG*

Relatori: Avv. Sharon Guggiari Salari,
Tatiana Pedretti, Director KPMG,
Nathalie Deini, Assistant manager KPMG

**Novità Il lavoro ridotto
casi pratici e problematiche
giovedì 23 aprile
dalle ore 10.00 alle ore 12.00**

Relatore: Sharon Guggiari Salari,
avvocato specialista FSA diritto del
lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law