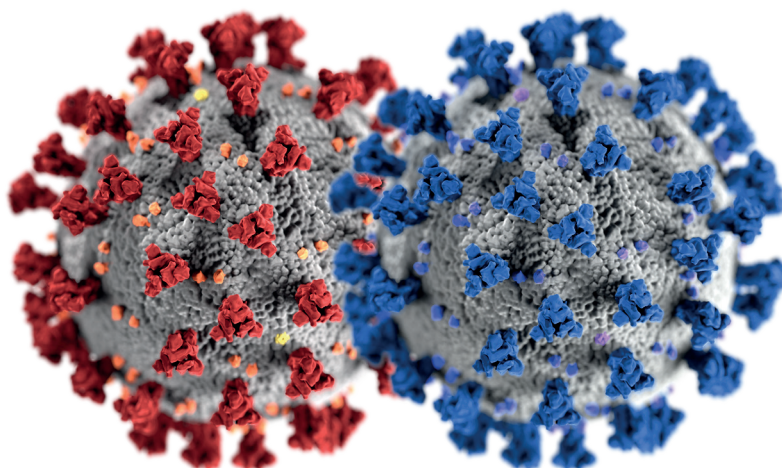


EMERGENZA CORONAVIRUS

Informativa per le aziende "Quesiti relativi al diritto del lavoro"



Proseguiamo con il secondo approfondimento dedicato all'emergenza Coronavirus nel quale verranno esaminate le problematiche emerse a seguito dell'evolversi della situazione, rispondendo alle domande pratiche che ci avete posto per la gestione di questo difficile periodo

*Testo a cura dell'avvocato Sharon Guggiari Salari,
specialista FSA in diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law*

Sharon Guggiari Salari



Laureata in diritto all'Università di Losanna nel 1998, ha conseguito il brevetto di avvocato ed è stata ammessa all'Ordine degli avvocati nel 2002 e all'Ordine dei notai l'anno successivo. Ha lavorato per 14 anni in uno dei più importanti studi legali a Lugano per poi aprire il proprio studio nel 2014. Ha conseguito nel 2009 il Master of Advance Studies (MAS) in

Tax Law presso la SUPSI. Dal 2016 è avvocato specialista FSA in diritto del lavoro. Insegna regolarmente alla SUPSI per il MAS in Tax Law prima le ristrutturazioni aziendali ed ora imposte di successioni e donazioni e per il MAS in Human Capital Management diritto del lavoro. È docente presso la SIC Ticino.

Il primo inserto dedicato all'emergenza Coronavirus allegato alla scorsa Newsletter, era stato redatto poco prima che l'Italia decretasse la chiusura della Lombardia (in Ticino non era ancora stata ordinata la chiusura di tutte le attività produttive private). Ad oggi la situazione si è molto aggravata e i datori di lavoro si trovano confrontati con altre domande pratiche che verranno qui di seguito esaminate. Come sempre ci teniamo a precisare che, essendo la situazione in continua evoluzione, è importante tenersi costantemente aggiornati sulle informazioni rilasciate dal Consiglio Federale e dal Consiglio di Stato nonché dall'Ufficio Federale della Sanità pubblica (UFSP) e dal Medico cantonale. Visti poi i cambiamenti repentini degli ultimi giorni, può essere che dalla data in cui è stato redatto il presente articolo (10 aprile ore 10.00) fino alla sua pubblicazione siano subentrati ulteriori cambiamenti.

Il datore di lavoro può pretendere che tutti i suoi collaboratori eseguano un test per verificare se abbiano o meno contratto il Covid19?

Per rispondere a tale domanda è necessario esaminare nel dettaglio le norme della legge federale sulla protezione dei dati (LPD), il cui scopo principale è quello di proteggere la personalità e i diritti fondamentali delle persone che sono oggetto di trattamento. Nei rapporti di lavoro, si tratta di tutte le informazioni che riguardano la persona del lavoratore e che concernono sia la sua vita privata sia quella professionale.

Ai fini dell'art. 13 LPD, ogni trattamento dati relativo a un dipendente rappresenta una lesione illecita alla sua personalità a meno che non sussista un motivo giustificativo. Tale motivo giustificativo può risultare dal consenso della persona lesa oppure da un interesse preponderante privato o pubblico o dalla legge.

Tuttavia, è importante sottolineare che l'esistenza di un motivo giustificativo non è sufficiente a rendere lecito il trattamento dei dati da parte del datore di lavoro. Il Tribunale federale ha precisato che il processo utilizzato per raccogliere il dato deve anche rispettare la personalità dei lavoratori, ai sensi dell'art. 328 CO ed osservare i principi generali della legge, in particolare quelli di buona fede e della proporzionalità (art.4 LPD). A ciò si aggiunge che le informazioni sulla salute sono dati particolarmente degni di protezione (art. 3 lett.c LPD).

Confrontati con un problema di protezione dati è necessario dunque procedere in 3 fasi: 1) identificare il tipo di elaborazione effet-

tuata dal datore di lavoro, 2) verificare se esista un motivo giustificativo, 3) esaminare se i principi generali siano rispettati.

In sostanza, per valutare un caso concreto, è sempre necessario svolgere una ponderazione degli interessi ed è il motivo per il quale ogni situazione va analizzata in maniera individuale a dipendenza anche del momento preciso in cui una determinata misura viene intrapresa.

Ora per ritornare alla domanda, è pacifico che un test per stabilire quali collaboratori abbiano contratto il Covid19 rappresenti un caso di trattamento dati particolarmente degno di protezione. Se il collaboratore non ha dato il suo consenso è necessario stabilire se vi sia un interesse privato e/o pubblico sufficiente a giustificare tale lesione della sfera privata del lavoratore.

Ad oggi, ritenuta la gravità della situazione, ritengo sussista un interesse pubblico generale a ridurre la propagazione del virus. Inoltre, sussiste anche un interesse privato del datore di lavoro a proteggere la salute degli altri lavoratori in base all'art. 328 CO. Pertanto, alla luce di quanto sopra, i datori di lavoro, hanno un motivo giustificato per obbligare i lavoratori a svolgere dei test con la finalità atta a stabilire se hanno o meno il Covid19.

Infine, per rispettare i principi generali del diritto, in particolare il principio della proporzionalità, è importante che tale test sia attendibile, che venga svolto da personale medico, che venga rilevato unicamente il dato in merito all'infezione da Covid19 e che tali test vengano distrutti passata l'emergenza.

L'incaricato federale della protezione dei dati dovrebbe emanare presto una direttiva in merito alla tematica al fine di fornire indicazioni chiare ai datori di lavoro.

Il certificato medico deve attestare che il lavoratore ha contratto il Covid19?

In linea di principio il medico non deve indicare la diagnosi del suo paziente. Infatti, come indicato nella prima newsletter sul coronavirus, la salute di un lavoratore è un dato molto sensibile che deve essere trattato con molta precauzione.

Tuttavia, nella situazione particolare che si è venuta a creare oggi, ritenuto l'interesse pubblico a ridurre la propagazione del virus e l'interesse privato di tutela che il datore di lavoro ha nei confronti degli altri lavoratori, ritengo attualmente giustificato che il medico indichi sul certificato medico anche l'informazione relativa al fatto che il lavoratore sia o meno affetto da Covid19. Inoltre, il lavoratore, in virtù dell'obbligo di diligenza e fedeltà che ha nei confronti del datore di lavoro (art. 321a CO) ha l'obbligo d'informare spontaneamente il proprio datore di lavoro se ha o meno contratto il virus.

Grazie a tale informazione il datore di lavoro potrà infatti stabilire se il lavoratore è stato a contatto con altre persone per, eventualmente, prendere le misure di contenimento del caso.

Il Consiglio di Stato con risoluzione governativa nr. 1429 ha ordinato la chiusura di tutte le attività commerciali e produttive nel periodo tra giovedì 19 marzo e sabato 21 marzo 2020. Tale chiusura come deve essere considerata nella busta paga?

L'art. 20a cpv. 1 della Legge federale sul lavoro (qui di seguito LL) prevede che il giorno della festa nazionale è parificato alla domenica e che i Cantoni possono parificare alla domenica **al massimo altri otto giorni festivi all'anno**. Il fatto di parificare alla domenica un determinato giorno festivo, ha principalmente due conseguenze pratiche:

- in principio di domenica non si può lavorare salvo ottenere un'autorizzazione (art. 18, art. 19 LL);
- se l'autorizzazione viene concessa, il lavoro svolto di domenica deve essere remunerato con un supplemento salariale del 50% se si tratta di un lavoro domenicale temporaneo (art. 19 cpv. 3 LL).

Il 15 dicembre 2009, il Canton Ticino ha adottato la legge concernente i giorni festivi ufficiali nel Cantone (Nr. Raccolta leggi 843.200) prevedendo 15 giorni festivi. Tuttavia, non tutti questi giorni festivi soggiacciono alle disposizioni della LL la quale, come visto sopra, prevede che al massimo 8 giorni possano essere considerati domeniche ai sensi della LL. I giorni che non sono parificati alla domenica (ai sensi della LL) non richiedono un'autorizzazione per lavorare e non devono essere indennizzati per legge con il supplemento del 50% (sono fatte salve le disposizioni contrattuali a favore dei lavoratori previste nei regolamenti aziendali e/o nei contratti collettivi).

L'ispettorato del lavoro sul sito internet www4.ti.ch/dfe/de/uillegge-lavoro/giorni-festivi-in-ticino/ ha pubblicato i giorni festivi identificando in rosso quelli che devono essere parificati alla domenica ai fini della LL. Come si può constatare, i giorni 19/20/21 marzo non sono fra questi.

2020

01.01.2020 Capodanno
06.01.2020 Epifania
19.03.2020 San Giuseppe
13.04.2020 Lunedì di Pasqua
01.05.2020 Festa del lavoro
21.05.2020 Ascensione
01.06.2020 Lunedì di Pentecoste
11.06.2020 Corpus Domini
29.06.2020 San Pietro e Paolo
01.08.2020 Festa Nazionale Svizzera
15.08.2020 Assunzione
01.11.2020 Ognissanti
08.12.2020 Immacolata
25.12.2020 Natale
26.12.2020 Santo Stefano

Legenda

Giorno festivo parificato alla domenica

Per le aziende sottoposte alla legge federale sul lavoro (LL) sono applicabili, in tali giorni, le prescrizioni per il lavoro domenicale secondo gli art. 18 e 19 LL.

Giorno di riposo ufficiale secondo le prescrizioni cantonali

Non sono applicabili le disposizioni della legge federale sul lavoro per il lavoro domenicale.

La chiusura ordinata dal Consiglio di Stato per i giorni tra il 19 marzo e il 21 marzo è da considerarsi una chiusura aziendale alla stessa stregua di quelle che sono state ordinate con le successive risoluzioni governative. Pertanto tali giorni **non** sono da ritenersi dei giorni festivi, ma semplicemente dei giorni in cui il Consiglio di Stato ha ordinato la chiusura delle attività per l'emergenza sanitaria con eccezioni per determinati settori. L'autorità cantonale non avrebbe avuto il potere di stabilire un numero di giorni festivi superiore a quello stabilito dalla legge federale sul lavoro.

Ritenuto che il 19/20/21 marzo **non** sono da considerarsi dei giorni equiparati alla domenica ai fini della LL, le aziende che erano attive in tali giorni possono remunerare il loro personale normalmente senza applicare il supplemento salariale del 50% previsto dalla LL (a meno che un regolamento aziendale e/o un contratto collettivo preveda una diversa regolamentazione a favore del lavoratore).

Per le aziende che non hanno potuto far lavorare i lavoratori durante quei giorni si pone il solito problema a sapere se i lavoratori abbiano o meno il diritto ad ottenere il salario.

Il Tribunale Federale non si è mai espresso in merito all'obbligo del pagamento del salario nel caso vi sia un divieto generale di svolgere l'attività lavorativa ordinato dall'autorità a seguito di una pandemia mondiale. Gli avvisi in dottrina sono evidentemente divergenti:

- vi sono autori che ritengono che una chiusura ordinata dalle autorità rappresenti un rischio aziendale a carico del datore di lavoro (ex art. 324 CO);
- altri autori che ritengono per contro che l'ordine imposto dalle autorità non sia un semplice ordine di chiusura di un'azienda in un contesto specifico legato all'azienda stessa, bensì una chiusura totale di tutto un ramo economico e in una tale situazione straordinaria non si applichi più la norma speciale dell'art. 324

CO, bensì torna applicabile la norma generale dell'impossibilità oggettiva dell'art. 119 CO che prevede che l'obbligazione (ossia il pagamento del salario) si ritiene estinta se sia divenuto impossibile l'adempimento per circostanze non imputabili al debitore.

Personalmente sono dell'avviso che la norma generale dell'art. 119 CO si applichi in questa situazione del tutto straordinaria. Non si tratta infatti di un caso usuale di mora del datore di lavoro previsto dall'art. 324 CO, bensì di una situazione estremamente più grave. Del resto, lo stesso Consiglio Federale ha decretato che la situazione è del tutto straordinaria, e che sono state decise delle misure estremamente incisive atte a rallentare la propagazione del virus e che addirittura è dalla Seconda guerra mondiale che l'esercito non veniva mobilitato con tale importanza. Spetterà ai tribunali, che verranno senz'altro chiamati in causa, a dirimere tale divergenza dottrinale.

Quali sono le misure che il Consiglio federale ha preso nel contesto del Covid19 per frenare le conseguenze economiche per le imprese e per i dipendenti?

Il Consiglio Federale ha agito in maniera molto rapida varando il 20 marzo 2020 (con effetto retroattivo al 17 marzo 2020), tutta una serie di misure atte a sostenere il mondo economico. Le misure che sono più strettamente connesse al rapporto di lavoro sono principalmente due, e si tratta dell'introduzione di:

- nuovi beneficiari all'indennità perdita di guadagno IPG (Ordinanza Covid-19 perdita di guadagno RS 830.31, per i dettagli si rinvia all'opuscolo AVS 6.03 Corona – perdita di guadagno del 24 marzo 2020). Si tratta di un nuovo istituto giuridico che accorda, in analogia con la legislazione sulle indennità federali perdita di guadagno, delle indennità ad una nuova categoria di persone;
- agevolazioni prese nel contesto del lavoro ridotto, istituto già esistente e regolato dalla legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione, il quale è stato semplificato per affrontare la crisi dovuta al Covid19 (Ordinanza Covid-19 assicurazione contro la disoccupazione RS 837.033, per i dettagli si rinvia all'opuscolo AVS 2.13 Coronavirus: informazioni per i datori di lavoro e gli indipendenti).

Si tratta di due istituti giuridici completamente diversi che seguono delle procedure e normative diverse e le cui indennità vengono erogate da casse diverse. Le due Ordinanze sopra citate sono state adottate per una **durata limitata a 6 mesi**. Qui di seguito verranno illustrati in generale questi due istituti giuridici.

Chi ha diritto all'indennità perdita di guadagno Covid19?

Hanno diritto a percepire un'indennità perdita di guadagno:

- i genitori di figli di età inferiore a 12 anni compiuti che devono interrompere l'attività lucrativa perché **la custodia dei figli da parte di terzi non è più garantita** a causa del Covid19;
- le persone (salariati o indipendenti) che devono interrompere l'attività lucrativa perché sono state messe in quarantena a causa del Covid19;
- indipendenti che a seguito della chiusura di attività decretate dal Consiglio federale (articolo 6 capoversi 1 e 2 dell'Ordinanza 2 COVID 19 del 13 marzo 2020) subiscono una perdita di guadagno. Trattasi in particolare del divieto di svolgere manifestazioni nonché della chiusura delle strutture accessibili al pubblico quali negozi, ristoranti, bar, discoteche, strutture ricreative, parrucchieri, centri estetici. Dunque, l'Ordinanza sembrerebbe limitare ancora i beneficiari dell'IPG solo a coloro che sono stati toccati dalle misure federali e non dalle misure cantonali. Tuttavia, ritenuto che il 27 marzo 2020 il Consiglio federale ha approvato a titolo eccezionale le misure economiche più restrittive adotta-

te in Canton Ticino (in particolare la chiusura di tutte le attività produttive nonché dei cantieri per un periodo limitato) e che il Consiglio di Stato, in conferenza stampa del 28 marzo 2020 ha confermato che l'accesso agli aiuti federali è garantito per tutti i lavoratori, l'IPG dovrebbe essere versata anche ai lavoratori indipendenti che sono stati toccati solo dalle misure cantonali. Tuttavia, è importante sottolineare, che se il Consiglio Federale non dovesse più approvare le misure di chiusura adottate in Ticino, l'IPG non verrebbe più versata. Infine, si segnala che sono **solo** gli indipendenti che hanno diritto a tale indennità. Se gli indipendenti hanno dei salariati alle loro dipendenze, quest'ultimi non hanno diritto all'IPG ma il datore di lavoro potrà presentare per loro la richiesta di lavoro ridotto.

In tutti questi casi, il diritto all'indennità sussiste solo se al momento dell'interruzione dell'attività lavorativa le persone erano obbligatoriamente assicurate all'AVS ed esercitavano un'attività lavorativa salariata o indipendente.

Per quanto riguarda l'indennità perdita di guadagno per i genitori è importante sottolineare che molti comuni hanno garantito tempestivamente la continuazione della custodia dei bambini al di sotto dei 12 anni nonostante fosse stata decretata la chiusura

delle scuole. Dunque, in una tale situazione in cui il servizio di custodia è stato garantito, decade il diritto ad ottenere IPG e/o a far valere il diritto al salario nei confronti del datore di lavoro ai sensi dell'art. 324a CO.

I genitori e le persone in quarantena che svolgono la propria attività lavorativa da casa hanno diritto ad ottenere IPG?

Questa casistica non è contemplata dall'Ordinanza Covid19 perdita di guadagno. Tuttavia, l'opuscolo AVS, nonché il formulario per la richiesta IPG precisano che in tale ipotesi l'indennità non sia dovuta.

Come si deve procedere per richiede l'indennità giornaliera per perdita di guadagno?

È l'avente diritto ossia il salariato o l'indipendente che devono fare richiesta alla cassa cantonale di compensazione AVS (ossia quella presso la quale vengono versati i contributi AVS). La richiesta deve essere presentata utilizzando il formulario 318.758. È possibile presentare la richiesta anche online. L'indennità è versata mensilmente e posticipatamente all'avente diritto. L'opuscolo AVS prevede che l'indennità IPG possa essere versata al datore di lavoro che continua a pagare integralmente il salario ai suoi collaboratori aventi diritto all'IPG.

A quanto ammonta l'indennità perdita di guadagno e per quanto tempo è versata?

L'indennità ammonta all'80% del salario medio lordo conseguito prima dell'inizio del diritto ma al massimo a CHF 196.- al giorno (l'importo massimo dell'indennità giornaliera è raggiunto con un salario mensile medio di CHF 7'350.-).

Il calcolo dell'indennità giornaliera si basa sui giorni mensili e **non** sui giorni lavorativi. Esempio: salario di CHF 5'000.- al mese. L'indennità giornaliera ammonta a CHF 133.- (=80% di CHF 5'000/30). Per gli indipendenti per contro l'indennità è calcolata sulla base del salario annuale annunciato all'AVS che è servito per fissare i contributi. Esempio: salario annuale CHF 80'000.- l'indennità giornaliera ammonta a CHF 177.- (=80% di CHF 80'000/360). La tabella di cui sotto riporta l'inizio e la fine del diritto all'indennità e i giorni massimi di indennità a cui si ha diritto. È dunque possibile che nonostante non sia ancora intervenuto il momento in cui sia finito il diritto all'IPG, l'avente diritto abbia già esaurito le indennità giornaliere massime previste.

| | Inizio del diritto IPG | Fine del diritto IPG | Giorni max IPG |
|------------------------------|---|--|---|
| Genitori | 4 giorni dopo l'adempimento delle condizioni per poterne beneficiare. Ritenuto che le scuole sono state ufficialmente chiuse il 16 marzo 2020 il diritto inizia al più presto il 19 marzo 2020. | Al momento in cui si trova una soluzione per la custodia dei figli o i provvedimenti per combattere il Coronavirus vengono revocati. | Per i genitori indipendenti massimo 30 indennità giornaliere IPG. |
| Persone in quarantena | Al momento in cui le condizioni per poterne beneficiare sono adempiute (ossia quando si è messi in quarantena). | Revoca del provvedimento. | Massimo 10 indennità giornaliere. |
| Indipendenti | Al momento in cui le condizioni per poterne beneficiare sono adempiute dunque al più presto il 17 marzo 2020. | Revoca del provvedimento. | Nessuna limitazione fintanto che non potranno riaprire (max 6 mesi durata ordinanza). |

È importante sottolineare che il pagamento dell'indennità perdita di guadagno è **sussidiaria** rispetto a tutte le prestazioni di assicurazioni sociali e le assicurazioni private nonché ai pagamenti effettuati dai datori di lavoro in virtù dell'obbligo di continuare a versare il salario (art. 2 cpv. 4 Ordinanza Covid19 Perdita di guadagno). Ora, se questa precisazione ha senso per quanto riguarda le prestazioni assicurative, ha meno senso per i pagamenti effettuati in virtù degli obblighi del datore di lavoro. Infatti, il datore di lavoro è obbligato in virtù dell'art. 324a CO a pagare il salario in caso di custodia figli oppure se il lavoratore è in quarantena senza essere ammalato. L'applicazione del principio di sussidiarietà in maniera rigorosa priverebbe il diritto all'indennità medesima, aspetto che sarebbe contrario allo scopo per il quale tale indennità è stata prevista. Dunque, a mio avviso, la precisazione di sussidiarietà per gli obblighi a pagare il salario del datore di lavoro non si dovrebbe applicare (tra l'altro tale aspetto non viene nemmeno menzionato in nessuna circolare e/o opuscolo dell'AVS).

Che cos'è il lavoro ridotto?

Il lavoro ridotto è un istituto giuridico previsto nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) che prevede la possibilità per il datore di lavoro di percepire delle indennità nell'ipotesi in cui, per un periodo temporaneo, il tempo normale di lavoro dei lavoratori è ridotto o integralmente sospeso per motivi principalmente economici. È necessaria una riduzione del tempo di lavoro, inteso come orario di lavoro (e non del fatturato) di almeno il 10%. Lo scopo dunque di questo strumento è quello di evitare che il datore di lavoro debba licenziare i lavoratori nel caso di un calo di lavoro temporaneo.

Chi ha diritto al lavoro ridotto?

I lavoratori soggetti all'obbligo di contribuzione all'assicurazione contro la disoccupazione e i lavoratori che hanno terminato la scuola dell'obbligo ma non hanno ancora raggiunto l'età minima per l'obbligo di contribuzione all'AVS.

Tramite l'Ordinanza Covid19 assicurazione contro la disoccupazione, le persone che possono beneficiare dell'indennità per lavoro ridotto sono state notevolmente estese. In particolare, fintanto che tale Ordinanza sarà in vigore potranno beneficiare del lavoro ridotto anche:

- i dipendenti con un contratto a tempo determinato
- lavoratori temporanei (che lavorano per un'agenzia interinale)
- i lavoratori su chiamata
- persone con un contratto di apprendistato
- persone (salarie) che occupano una posizione analoga a quella del datore di lavoro (indennità limitata a CHF 3'320.-)
- persone (salarie) che lavorano nell'azienda del coniuge o del partner registrato (indennità limitata a CHF 3'320.-).

È importante sottolineare che i datori di lavoro possono richiedere un'indennità per il lavoro ridotto se la perdita di lavoro è i) riconducibile alle misure adottate dalle autorità (ad es. divieto di assembramenti o blocchi attività) oppure ii) è dovuta per motivi economici (ad es. perdite di clienti).

Attenzione: il solo riferimento generale al Coronavirus non è sufficiente per far valere il diritto all'indennità per lavoro ridotto. Le aziende devono ogni volta indicare in maniera attendibile per quali motivi eventuali perdite di lavoro siano riconducibili alla comparsa del Coronavirus. Tra la perdita di lavoro e la comparsa del virus deve quindi sussistere un nesso causale adeguato.

Chi non ha diritto al lavoro ridotto?

Non hanno diritto a ricevere l'indennità per lavoro ridotto:

- gli indipendenti (essi possono eventualmente presentare domanda per richiedere l'indennità perdita di guadagno)
- i lavoratori il cui contratto di lavoro è stato disdetto
- i lavoratori la cui perdita di lavoro non sia determinabile o il cui tempo di lavoro non sia sufficientemente controllabile (il datore di lavoro deve disporre di un sistema di controllo delle ore di lavoro)
- i lavoratori che non accettano il lavoro ridotto
- i lavoratori la cui perdita di lavoro è imputabile a un conflitto collettivo di lavoro nell'azienda.

A quanto ammonta l'indennità per il lavoro ridotto?

L'indennità per il lavoro ridotto ammonta all'80% della perdita di guadagno computabile. Il salario massimo assicurato è in ogni caso CHF 12'530.- ciò significa che in caso di una perdita totale di ore di lavoro, l'indennità massima non può superare i CHF 9'880.- al mese (=CHF 12'530 x 80%). In questa situazione particolare dovuta al Covid19, l'Ordinanza ha soppresso il termine di attesa, con la conseguenza che le aziende non devono più sopportare la franchigia di 3 giorni. L'indennità per lavoro ridotto viene versata, nell'arco di due anni, per al massimo 12 periodi di conteggio (di regola 12 mesi civili). Momentaneamente è stato abolito il termine di conteggio massimo di 4 mesi se la perdita di lavoro mensile era superiore all'85% (tuttavia il testo dell'Ordinanza non è chiaro in quanto sembrerebbe che il diritto ad avere ILR sia in ogni caso limitato a 4 mesi per una perdita di lavoro superiore all'85%).

Il datore di lavoro è libero di scegliere se corrispondere o meno la parte di salario non coperta dall'indennità per lavoro ridotto (ossia pagare il 100% del salario).

Durante il lavoro ridotto il datore di lavoro deve continuare a pagare gli oneri sociali?

Sì, il datore di lavoro deve continuare a pagare gli oneri sociali normalmente, ciò significa che il pagamento è dovuto sul 100% del salario. Anche i contributi a carico del lavoratore sono da ridurre in busta paga nella misura del 100% (art. 37 lett. c LADI). È importante sottolineare che la cassa disoccupazione rimborsa unicamente gli oneri sociali AVS/AI/IPG/AD sulla perdita di guadagno riversando al datore di lavoro il 6.375% delle trattenute. Tutti gli altri oneri sociali come la cassa pensione, assicurazione infortuni, altri contributi previsti da contratti collettivi restano a carico interamente del datore di lavoro.

Come si deve procedere per richiedere l'indennità per il lavoro ridotto?

La domanda di lavoro ridotto deve essere presentata dal datore di lavoro compilando il formulario on-line che è pubblicato sul sito dell'ufficio giuridico sezione lavoro www.pform2.ti.ch/form/wizard/instance-resource-id/42/instance-id/-1/form-id/30

Dunque, è solo il datore di lavoro che può decidere se attivare o meno la procedura per ottenere l'indennità per lavoro ridotto. Egli lo può fare solo se i lavoratori per i quali richiede il lavoro ridotto acconsentono (ritenuto che essi non riceveranno il salario integrale). In questa situazione particolare dovuta al Covid19 l'Ordinanza ha tolto il termine di preannuncio che usualmente era di 10 giorni.

La procedura si svolge in 2 fasi. Una prima fase viene gestita dall'autorità cantonale, in Ticino l'ufficio giuridico sezione lavoro, il quale esamina se sono dati i presupposti per ottenere l'indennità per lavoro ridotto e rilascia in merito una decisione. In una seconda fase l'indennità deve essere richiesta alla Cassa disoccupazione scelta dal datore di lavoro. In Ticino esistono 4 casse disoccupazione dislocate in varie sedi del Cantone:

- Cassa cantonale di assicurazione contro la disoccupazione
- Cassa disoccupazione Cristiano sociale / OCST
- Cassa disoccupazione Syndicom-VPOD
- Cassa disoccupazione UNIA.

La scelta di una o dell'altra cassa da un punto di vista giuridico è irrilevante. Da un punto di vista pratico alcune casse sono più veloci nel disbrigo delle pratiche ed effettuano il pagamento dell'indennità con maggiore celerità.

Il datore di lavoro deve presentare alla Cassa disoccupazione scelta, il conteggio dell'indennità che vuole richiedere utilizzando, in questa situazione di emergenza Covid19, il modulo straordinario per la domanda e calcolo di indennità per lavoro ridotto. A differenza di una situazione normale, il conteggio non viene fatto in maniera individuale (calcolando il diritto all'indennità per ogni lavoratore) bensì in maniera globale sulla massa salariale.

Il pagamento dell'ILR per un determinato mese avviene sempre nel mese successivo, ossia per esempio il conteggio per il mese di marzo viene inviato alla cassa ad inizio aprile e pagato dalla cassa al datore di lavoro in aprile. Nel frattempo, il datore di lavoro anticipa le indennità per il lavoro ridotto ai propri dipendenti il giorno usuale di paga. In questa situazione straordinaria, le aziende che hanno delle difficoltà di liquidità, possono richiedere di non più anticipare l'indennità per lavoro ridotto ma di aspettare il pagamento da parte della cassa.

ATTENZIONE: è importante sottolineare che il diritto all'indennità **deve essere fatto valere entro tre mesi** dalla scadenza di ogni periodo di conteggio (ossia ogni fine mese) presso la cassa di disoccupazione scelta (art. 38 LADI). Tale disposizione vale anche nel caso in cui il servizio cantonale non abbia ancora reso la propria decisione in merito all'autorizzazione dell'indennità per lavoro ridotto.

Il termine di tre mesi non può essere interrotto neppure in caso di procedura di opposizione o di ricorso. Se non viene fatto valere entro tre mesi, il diritto all'indennità per lavoro ridotto decade. Questo significa che per non vedersi precluso il diritto alle indennità per il mese di marzo 2020 la domanda **alla cassa disoccupazione** (non all'ufficio giuridico) deve essere presentata al più tardi **entro il 30 giugno 2020. Dunque, se si avvicina il termine dei 3 mesi, presentate i conteggi alla cassa disoccupazione anche se non avete ancora ricevuto una decisione dall'ufficio giuridico e/o è in corso una procedura di ricorso contro la decisione dell'ufficio giuridico.**

Emergenza coronavirus: i prossimi Webinar

Replica del Webinar organizzato da **Boss Editore** in collaborazione con **HR Ticino** e **KPMG**.

Il telelavoro transfrontaliero

Martedì 21 aprile 2020 dalle ore 13.30 alle ore 16.30

La gestione dei lavoratori frontalieri che svolgono parte del loro lavoro da casa, sarà il tema di questo WEBINAR, nel quale saranno ampiamente trattati tutti gli aspetti legali e normativi, le implicazioni fiscali ed assicurative nonché le responsabilità del datore di lavoro e del lavoratore nel rapporto di lavoro con l'ausilio di casi pratici.

Durate il webinar, i partecipanti potranno interagire con i relatori e soprattutto porre domande.

Dopo una breve introduzione generale al tema, il corso si svilupperà su tre punti chiave.

Aspetti fiscali: legge fiscale svizzera e ticinese - accordo contro le doppie imposizioni - differenze tra frontalieri residenti in fascia di confine e fuori fascia di confine - conteggio dei giorni - strumenti a disposizione per evitare una doppia imposizione - quid telelavoro rappresenta una stabile organizzazione.

Assicurazioni sociali: primo pilastro - secondo pilastro - accordi internazionali - conteggio dei giorni - certificato di copertura.

Aspetti legali: legge lavoro - strumenti - protezione dati - tipo di responsabilità datore di lavoro e dipendente - grado di % lavorativa - tracciabilità ore + luogo del dipendente - quanto si estende l'obbligo delle informazioni - discriminazione - policy aziendale.

Relatori: **Sharon Guggiari Salari**, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law; **Tatiana Pedretti**, Director, Tax & Legal, Global Mobility Services KPMG SA; **Nathalie Deini**, Assistant Manager, Tax & Legal, Global Mobility Services KPMG SA

Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

Novità

Il lavoro ridotto - casi pratici e problematiche

Giovedì 23 aprile dalle ore 10.00 alle ore 12.00

Mai come ora è importante capire nel dettaglio l'istituto del "Lavoro ridotto". Questa misura rappresenta **uno dei provvedimenti essenziali per aiutare le aziende** in questo difficile momento. Il 20 marzo il Consiglio Federale ha emanato l'**Ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione - permettendo diverse agevolazioni** in deroga al regime ordinario. L'obiettivo del corso è quello di **chiarire gli aspetti pratici** legati al lavoro ridotto, istituto giuridico utilizzato solo in situazioni di crisi e che ad un primo approccio può apparire piuttosto ostico. Verranno **spiegati gli aspetti procedurali del lavoro ridotto, le condizioni per ottenerlo, i limiti, le modalità di conteggio il tutto mediante esempi pratici e concreti.**

Durate il webinar, i partecipanti potranno interagire con il relatore e soprattutto porre domande.

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.

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

Maggiori informazioni: info@boss-editore.ch

Ulteriori informazioni relative al diritto del lavoro e alla possibilità di far capo al lavoro ridotto, sono reperibili ai seguenti link:



www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Pandemie.html nei documenti:

• FAQ "Pandemia e aziende" • Perdite di lavoro legate al coronavirus



www4.ti.ch/dfe/de/sdl/servizi/indennita-per-lavoro-ridotto/

A proposito della diffusione del coronavirus, ribadiamo prima di tutto l'importanza di fare sempre riferimento alle informazioni ufficiali della Confederazione e del Cantone Ticino che trovate ai seguenti link:



www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov.html



www4.ti.ch/dss/dsp/covid19/home/