

A gentile richiesta Il dipendente può rifiutarsi di rientrare?

“Nell’ambito dei provvedimenti relativi all’emergenza Covid-19 e conformemente al cap. 5 persone particolarmente a rischio art. 10 dell’Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus, ad inizio aprile abbiamo messo in congedo pagato dei collaboratori che rientrano nelle categorie delle persone a rischio (persone con patologie particolari). A tre mesi dalla messa in congedo pagato di questi collaboratori ci chiediamo, visto anche il rischio diminuito e gli allentamenti avvenuti, quando possiamo reintegrare i nostri collaboratori e farli ritornare al lavoro nel rispetto delle direttive e delle ordinanze, considerando che la nostra azienda offre un servizio di trasporto particolare e che i nostri dipendenti operano giornalmente con pazienti e sono confrontati con possibili contagi. Nel caso di reintegro, ci sono rischi particolari? Ci sono altri elementi che dobbiamo tenere in considerazione? Abbiamo pensato di reintegrare i nostri collaboratori posti in congedo pagato dal 1° luglio, anche considerato i dati e le statistiche di contagio e ipotizzando che dal 19 giugno 2020 venga revocata la situazione straordinaria.”

L’Ordinanza 2 COVID-19 (versione del 16 aprile 2020), prevede le norme di protezione per le persone particolarmente a rischio all’art. 10c, previa consultazione con i collaboratori interessati. In primo luogo, è previsto il lavoro da casa, se ciò non è possibile il datore di lavoro offre un’attività alter-

nativa equivalente, in deroga al contratto e con il medesimo salario, da svolgere a casa. Se anche questa soluzione non è possibile e le esigenze del datore di lavoro richiedono la presenza della persona particolarmente a rischio in sede, deve essere garantito un posto di lavoro protetto (delimitato, a distanza di 2 metri dagli altri), oppure devono essere adottate le misure di protezione indicate nei modelli di piano di protezione dell’Ufficio federale della sanità pubblica UFSP secondo i principi denominati “STOP” (reperibili sul sito internet). Nel caso concreto di un reintegro sul posto di lavoro di una persona particolarmente a rischio, occorre esaminare se non è possibile trovare misure tecniche o organizzative di protezione e se queste non sono possibili introdurre le misure di protezioni individuali per ogni collaboratore/collaboratrice. L’Ordinanza 2 COVID-19 non indica limiti di tempo per la protezione delle persone particolarmente a rischio, anche se gli allentamenti successivi e la fine della situazione straordinaria, prevista per il 19 giugno, lasciano supporre che si possa prevedere il rientro in sede lavorativa di queste persone, adottando le misure di protezione adeguate. L’obbligo generale di tutelare la salute dei dipendenti (art. 328 CO e altri) rimane invariato. Bisogna quindi valutare se alla persona particolarmente a rischio non può essere assegnata un’attività in sede che non preveda contatti. Le misure organizzative, infatti, hanno la

precedenza rispetto alle misure di protezione individuali. Se non sono possibili misure organizzative, il datore di lavoro deve predisporre la protezione dei dipendenti particolarmente a rischio con apposite misure individuali, a seconda del tipo di attività svolta. L’UFSP ha emanato diversi modelli di piano di protezione, variabili a seconda del settore di attività. Tenuto conto degli obblighi particolari che incombono al datore di lavoro in base all’art. 10c dell’Ordinanza 2 COVID-19, occorre rivolgersi a un medico del lavoro per avere indicazioni concrete sul tipo di misure organizzative, rispettivamente di misure di protezione individuali, consone al tipo di lavoro specifico da svolgere nell’azienda. In altre parole, occorre preparare un piano di protezione apposito con la collaborazione del medico del lavoro. Le autorità federali non hanno ancora risolto il quesito di sapere come deve procedere il datore di lavoro nel caso in cui il collaboratore particolarmente a rischio non possa più essere reintegrato nell’azienda.

Emanuela Colombo Epiney, avvocatessa, già giudice

Ps. In considerazione degli allentamenti previsti il 19 giugno, può essere che dalla data in cui è stato redatto questo articolo fino alla sua pubblicazione vi saranno ulteriori cambiamenti in corso. Ci riserviamo, nella prossima newsletter di fornirvi gli eventuali aggiornamenti in merito.

Giurisprudenza

Il diritto al rimborso delle spese d’affitto di un dipendente obbligato a lavorare da casa. Sentenza del Tribunale federale 4A_533/2018 del 23 aprile 2019

B è stata assunta dalla fiduciaria A dal mese di ottobre 2014. Alla fine del rapporto di lavoro, avvenuta con rescissione immediata da parte del datore di lavoro, B ha avviato una procedura reclamando varie pretese, tra cui un indennizzo per l’utilizzo della propria abitazione come postazione di lavoro in home office. Il Tribunale di prima istanza ha accolto parzialmente la petizione di B, riconoscendole tra le altre pretese un importo di CHF 1’425.— per aver lavorato da casa. Il Tribunale d’appello del Canton Argovia ha integralmente respinto l’appello presentato dal datore di lavoro. Dopo aver analizzato le altre pretese di B nei confronti dell’ex datore di lavoro, l’Alta corte ha trattato il diritto della dipendente al rimborso spese per l’uso del proprio appartamento privato come ufficio. Il Tribunale di prima istanza ha ritenuto l’art. 327a CO una base legale sufficiente affinché il datore di lavoro dovesse partecipare in parte alle spese private di affitto a carico della dipendente, nella misura in cui non offriva permanentemente a quest’ultima una postazione lavorativa. Anche la stima di calcolo basata sull’art. 42 CO è stata

ritenuta adeguata. La Corte d’appello ha confermato tale ragionamento. Ai sensi dell’art. 327a cpv. 1 CO, il datore di lavoro deve rimborsare al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall’esecuzione del lavoro e, se è occupato fuori del luogo di lavoro, anche le spese di sussistenza. Il Tribunale federale ha seguito il ragionamento effettuato dall’autorità di prima istanza, considerando come nell’evenienza in cui il datore di lavoro non offra al dipendente una postazione di lavoro adeguata sul posto di lavoro, costringendolo di fatto ad impostarne una presso la propria abitazione, un rimborso spese ai sensi dell’art. 327a CO è giustificato. La dottrina si divide in due diverse scuole di pensiero. Secondo una parte di essa, l’art. 327a cpv. 1 CO è applicabile solamente nel caso in cui il lavoratore debba concretamente affittare una camera per lavorare in home office e non nel caso in cui tale modalità lavorativa avvenga dalla propria abitazione. La seconda scuola di pensiero ritiene invece che il dipendente abbia diritto a un rimborso ai sensi dell’art. 327a cpv. 1 CO anche nel caso in cui lavori da una postazione al proprio domicilio. Il tribunale federale si è di fatto accordato a quest’ultima scuola di pensiero, poiché anche nella situazione in cui il lavoratore presta servizio dalla propria residenza, il datore di lavoro

trae un vantaggio. In definitiva non vi è stata dunque violazione del diritto federale derivante dal riconoscimento del rimborso spese relativo all’affitto. L’Alta Corte ha pure ritenuto corretto il calcolo confermato dal Tribunale d’appello, nella misura in cui quando non è possibile definire le spese effettivamente sostenute, il giudice può stimare un importo applicando per analogia l’art. 42 cpv. 2 CO. Tale valutazione può ritenersi errata solo nella misura in cui è arbitraria oppure fondata su una violazione secondo l’art. 95 LTF. Non essendo questo il caso, il calcolo effettuato dalle istanze precedenti non presta il fianco ad alcuna contestazione. Il ricorso è stato per finire integralmente respinto. La sentenza rappresenta un importante precedente nel campo del telelavoro, in particolare pensando al numero di persone che a seguito della pandemia legata alla diffusione della sindrome COVID-19 hanno dovuto lavorare da casa. Il criterio determinante per l’ottenimento del rimborso è tuttavia il fatto che il datore di lavoro non offra una postazione di lavoro adeguata al dipendente sul posto di lavoro, ragion per cui il rimborso non è automaticamente dovuto in tutti i casi in cui il dipendente debba lavorare da casa.

Simone Beraldi, avvocatessa, Studio Delogu

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Questa edizione della *Newsletter Lavoro* ospita un approfondimento su tre tematiche strettamente legate all’emergenza Covid-19. Come nelle precedenti edizioni ci concentriamo sull’attuale fase in corso della pandemia, la cosiddetta Fase 3, dedicando un ampio excursus alla gestione delle vacanze di collaboratori e collaboratrici, tema cui quest’anno sono particolarmente confrontati i datori di lavoro. Quali ripercussioni avrà il lock-down nei mesi estivi? Quali sono i vincoli che i datori di lavoro sono chiamati a rispettare? È possibile imporre un periodo di ferie a un collaboratore? A queste e a altre domande troverete esaurienti risposte nella prima intervista all’Avv. Costantino Delogu.

Con Lorenza Rossetti, capo Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro e Silvia Gada, capo Sezione Popolazione, faremo invece il punto della situazione sulle notifiche per i lavoratori distaccati e indipendenti, rispettivamente sul rilascio di permessi di lavoro L e G allo stato attuale. Nella rubrica “A gentile richiesta” verrà data risposta a un’azienda confrontata con alcuni collaboratori appartenenti a categorie a rischio e in procinto di rientrare al lavoro.

Per la rubrica “Giurisprudenza” viene infine commentata una sentenza relativa al rimborso delle spese d’affitto di un collaboratore costretto a lavorare da casa. Il criterio determinante per ricevere il rimborso è che il datore di lavoro non offra una postazione di lavoro adeguata al dipendente sul posto di lavoro. Tale rimborso non è quindi automaticamente dovuto in tutti i casi in cui il dipendente debba lavorare da casa

Elisabetta Bacchetta

All’interno:

- **Fase 3: frontalieri e distaccati**
- **Virùs: come agire con i dipendenti a rischio? / A gentile richiesta**
- **Telelavoro e rimborso spese / Giurisprudenza**

Obbligo e diritto del lavoratore, tra principi ed eccezioni Le vacanze in un periodo di emergenza

Abbiamo incontrato Costantino Delogu, avvocato, esperto in diritto del lavoro

In questo particolare momento dovuto alla pandemia del COVID-19, con l’avvicinarsi del periodo estivo aumentano i dubbi su quale sia il modo corretto di comportarsi per la gestione delle vacanze. Ne abbiamo parlato con l’Avv. Costantino Delogu per cercare di comprendere quali siano i principi legali e come possano essere rispettati anche in un periodo particolare e “fortunatamente” eccezionale come quello attuale.

Che cosa sono le vacanze da un punto di vista contrattuale?

Le vacanze sono il diritto del lavoratore a dei periodi prolungati e continuativi di interruzione del lavoro, determinati e pianificati per tempo, in cui egli ha diritto al pagamento del salario senza che il lavoro non eseguito debba essere recuperato o compensato e in cui il lavoratore deve potersi effettivamente riposare e riprendersi dalle fatiche del lavoro, avendo la libertà di organizzare e gestire l’utilizzo del suo tempo, ma sempre nel rispetto del suo obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro. Gli elementi essenziali sono quindi il riposo e il pagamento del salario durante le vacanze. Infatti il lavoratore, nella sua libertà di organizzare e gestire le vacanze, ha comunque l’obbligo di riposarsi e riprendersi per quanto possibile dalle fatiche accumulate durante l’attività lavorativa. Il concetto di riposo deve essere inteso in senso ampio, tenendo conto dell’attività lavorativa effettiva del lavoratore: esso deve quindi essere modulato concretamente per poter valutare se effettivamente l’obiettivo del riposo è stato perseguito. Lavoratori occupati in attività intellettuali potrebbero trovare il “riposo” con attività fisiche, mentre lavoratori con attività pesanti di regola dovrebbero preferire vacanze fisicamente non impegnative. Possiamo quindi affermare che durante le vacanze il lavoratore ha una libertà limitata poiché egli, essendo pagato dal datore di lavoro, deve comunque riposarsi, seppur decidendo autonomamente come organizzare e gestire le sue vacanze. Si ritiene che il lavoratore che intenzionalmente durante le vacanze svolge attività che sono oggettivamente incompatibili con il riposo, potrebbe essere tenuto a restituire il salario versatogli in quel periodo. Si tratta di casi estremi, peraltro caratterizzati da evidenti difficoltà nel poter comprovare un comportamento del lavoratore in conflitto con il suo obbligo di riposarsi, tanto più che non è comunque possibile per il datore di lavoro esigere dal lavoratore la garanzia generale ch’egli sarà effettivamente riposato al termine delle sue vacanze (anche se svolte in modo corretto).

Quali sono i principi che reggono concessione e pianificazione delle vacanze?
Le vacanze sono previste dalla legge, in particolare dagli art. 329a - 329d del Codice delle obbligazioni, i quali stabiliscono che al la-

vatore devono essere concesse almeno 4 settimane di vacanza per ogni anno di servizio. Questo diritto è invece di 5 settimane per i giovani lavoratori sino al loro ventesimo anno d’età. Secondo la legge le vacanze devono essere di regola assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e comprendere almeno due settimane consecutive.

Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore, per quanto siano compatibili con gli interessi dell’attività aziendale. La legge chiarisce in modo esplicito che le vacanze sono pianificate dal datore di lavoro e non necessariamente concordate con il lavoratore. Nella pianificazione delle vacanze segue a pag. 2 →



vatore devono essere concesse almeno 4 settimane di vacanza per ogni anno di servizio. Questo diritto è invece di 5 settimane per i giovani lavoratori sino al loro ventesimo anno d’età. Secondo la legge le vacanze devono essere di regola assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e comprendere almeno due settimane consecutive. Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore, per quanto siano compatibili con gli interessi dell’attività aziendale. La legge chiarisce in modo esplicito che le vacanze sono pianificate dal datore di lavoro e non necessariamente concordate con il lavoratore. Nella pianificazione delle vacanze segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Le vacanze in un periodo di emergenza

Il datore di lavoro ha tuttavia l'obbligo di considerare, per quanto possibile, le esigenze e i desideri del lavoratore se questi non sono in conflitto con gli interessi dell'azienda (che sono quindi prevalenti). Inoltre, i periodi di vacanza non possono essere atomizzati in ore, mezze giornate o singole giornate di assenza dal lavoro, ma devono prevedere una durata sufficientemente lunga da permettere al lavoratore di riposarsi. La pianificazione delle vacanze deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 3 mesi, in modo da permettergli di organizzare al meglio e per tempo le sue vacanze.

È possibile non prevedere le due settimane consecutive indicate dalla legge?

Le due settimane consecutive sono la concretizzazione del principio secondo cui le vacanze devono rappresentare un periodo prolungato e ininterrotto di sospensione dell'attività lavorativa. Accordi tra le parti che impediscono le due settimane di vacanze sono nulli, sebbene nella pratica si riscontrino relativamente spesso tali situazioni, talvolta anche sollecitate dal lavoratore, ma imprudenti per il datore di lavoro.

La legge non prevede quindi il diritto del lavoratore di pianificare le proprie vacanze?

No, la legge prevede che la pianificazione del lavoro e quindi anche dei periodi di vacanza è di competenza esclusiva del datore di lavoro, che però ha l'obbligo di tenere conto dei desideri del lavoratore per quanto non siano incompatibili con gli interessi aziendali. Le esigenze aziendali sono comunque prioritarie. È però possibile prevedere nel contratto di lavoro la facoltà del lavoratore di concordare il periodo delle vacanze con il datore di lavoro. In tal caso il datore di lavoro non ha più la facoltà di fissarle unilateralmente.

È possibile obbligare il dipendente a usufruire delle vacanze, secondo il calendario previsto dal datore di lavoro?

Ricordando che la pianificazione delle vacanze è una facoltà del datore di lavoro, che non è quindi tenuto a raccogliere il consenso del lavoratore, nella misura in cui è conforme alle esigenze aziendali, tiene conto per quanto possibile delle esigenze del lavoratore ed è comunicata con un preavviso di almeno 3 mesi, il datore di lavoro può "imporre" il calendario delle vacanze, che è legalmente legittimo. Vi sono poi aziende che hanno un flusso di lavoro stagionale e che hanno quindi delle chiusure aziendali fisse durante l'anno. Tali vacanze aziendali solitamente sono note sin dall'inizio, per cui il lavoratore che accetta tali attività sa già quali saranno i periodi di vacanza. Si veda l'esempio delle vacanze estive nel settore edile.

Infine, un discorso a parte deve essere fat-

to per una particolare situazione, ammessa con rigore, in cui è riconosciuto al datore di lavoro il diritto di obbligare i lavoratori a usufruire delle vacanze senza rispettare i principi usuali che regolano la loro gestione, in particolare per quanto riguarda il preavviso dovuto ai collaboratori. Infatti, nella misura in cui l'azienda è confrontata con delle impreviste e gravi difficoltà, è possibile per il datore di lavoro procedere con delle vacanze forzate, obbligando il lavoratore a godere delle sue vacanze, esaurendole in parte, integralmente o addirittura oltre la durata cui ha diritto nell'anno di riferimento. La possibilità di forzare le vacanze è data quando esse appaiono assolutamente necessarie in ragione di circostanze straordinarie che mettono in grande difficoltà l'azienda. Inoltre, i problemi che riscontra l'azienda devono essere inattesi e quindi non prevedibili. A queste condizioni 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 (ordinando all'ultimo momento). Questa modalità di forzare le vacanze immediatamente, ammessa a condizioni di rigore (eccezionalità, imprevedibilità e seria difficoltà per l'azienda), come detto, permette al datore di lavoro di ordinare e pianificare le vacanze senza alcun preavviso. Il rischio per il lavoratore è evidentemente quello di non avere il tempo di organizzare adeguatamente le proprie vacanze. È utile infine tenere presente che se il datore di lavoro impone vacanze forzate al lavoratore, per una durata che eccede il diritto da lui maturato, il rischio economico nel caso in cui il contratto di lavoro termini prima di aver maturato quel diritto incombe all'azienda. Infatti, il datore di lavoro in questo caso non potrà richiedere al lavoratore il rimborso per i giorni in più di cui ha usufruito.

Le vacanze arretrate possono essere sostituite con un pagamento in denaro?

La legge prevede espressamente che finché dura il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con denaro o con altre prestazioni (art. 329d cpv. 2 CO). Tale regola è applicata in modo rigoroso e la giurisprudenza conferma che le vacanze, anche se arretrate, non possono essere sostituite da un pagamento in denaro. L'unica eccezione è ammessa nel caso in cui il rapporto di lavoro giunga al termine e non sia oggettivamente possibile per il lavoratore usufruire in natura dei giorni di vacanza che gli sono riconosciuti contrattualmente.

Il datore di lavoro ha il diritto di imporre al lavoratore particolari condizioni durante le vacanze o indicazioni su dove svolgerle?

Di principio il lavoratore è (e deve essere) libero di gestire e organizzare i periodi di vacanza, senza vincoli o intromissioni del datore di lavoro. Quest'ultimo non ha neppure un diritto di controllo o d'informazioni su quanto

fa il lavoratore durante le sue vacanze. Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto a rispettare il suo obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro e di perseguire l'obiettivo del riposo: egli non può quindi intenzionalmente o negligenzemente mettere a repentaglio l'attività lavorativa al previsto rientro dalle sue vacanze, rispettivamente essere cosciente sin dall'inizio che il riposo non verrà perseguito (anche se, comunque, non può essere garantito in astratto). Vi sono particolari rapporti di lavoro in cui vi sono dei vincoli durante le vacanze. Si pensi ad esempio ai contratti degli sportivi professionisti, che hanno il divieto di svolgere attività (non necessariamente solo sportive) che possono accrescere il rischio d'infortunio, o ancora dei musicisti, cui vengono talvolta posti dei limiti per le attività che possono arrecare particolari danni alle mani. Evidentemente tali vincoli sono legittimi se possono essere messi oggettivamente in relazione con lo svolgimento dell'attività lavorativa e se, d'altro canto, sono indirettamente considerati anche nella remunerazione del lavoratore. Anche per quanto riguarda il luogo in cui il lavoratore vorrà effettuare le vacanze, eventualmente recandosi all'estero, non vi è la possibilità in astratto per il datore di lavoro di vincolare il collaboratore, imponendo determinati luoghi o vietandone altri. Tuttavia, il lavoratore non potrà andare scientemente in luoghi - magari segnalati anche ufficialmente dalle autorità - che potrebbero mettere a repentaglio il suo ritorno, la ripresa dell'attività lavorativa o ancora la salute degli altri collaboratori dell'azienda. Il datore di lavoro avrebbe eventualmente la facoltà di chiedere conferma al lavoratore che durante le sue vacanze non si recherà in tali luoghi.

Il datore di lavoro ha un diritto di informazione su dove e come il lavoratore utilizzerà il suo periodo di vacanza?

Il datore di lavoro non ha un diritto di controllo sul lavoratore per quanto riguarda la gestione del suo tempo libero durante le vacanze, dovendosi però legittimamente aspettare che dovrà essere rispettato il dovere di fedeltà. La legge non riconosce, pertanto, al datore di lavoro un diritto d'informazione astratto a favore del datore di lavoro, che di principio deve rispettare la personalità del lavoratore e quindi la sua sfera privata.

Nel caso in cui vi siano però fondati e oggettivi sospetti sulla possibile violazione del dovere di fedeltà da parte del lavoratore, il datore di lavoro può chiedere spiegazioni e giustificazioni al lavoratore. È infatti immaginabile la possibile sanzione (con la richiesta di restituzione del salario pagato) al lavoratore che ha negligenzemente o intenzionalmente disatteso l'obiettivo del riposo durante le vacanze. In definitiva, infatti, le vacanze nell'ambito del contratto di lavoro sono un periodo libero per il lavoratore, ma comunque vincolato dagli obblighi generali del contratto di lavoro che è in vigore.

Lavoratori distaccati e indipendenti: via libera alle notifiche

Abbiamo incontrato *Lorenza Rossetti, capo Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro*

Da quando è nuovamente possibile avviare una procedura di notifica per le attività lucrative non sottostanti a permesso concernenti le assunzioni d'impiego presso un datore di lavoro svizzero e le prestazioni transfrontaliere di servizio (lavoratori dipendenti distaccati e indipendenti) a favore di cittadini di uno Stato membro della UE/AELS? Vi sono delle novità relative alle procedure di notifica rispetto alla consuetudine in atto prima della pandemia Covid-19?

Dallo scorso lunedì 15 giugno è stata pienamente ripristinata la libera circolazione delle persone con tutti gli Stati membri dell'UE/AELS (Regno Unito ancora compreso) e si ap-

plicano nuovamente le condizioni d'entrata ordinarie. È pertanto nuovamente possibile per un cittadino di un Paese UE/AELS: a) fornire una prestazione di servizio (come lavoratore dipendente distaccato o come prestatore di servizi indipendente) oppure b) essere assunto da un'azienda svizzera, mediante procedura di notifica online e per un massimo di 90 giorni per anno civile.

Rispetto a prima dell'inizio dell'emergenza-pandemia non vi sono novità. Nell'ambito della procedura di notifica è stato ripristinato pienamente l'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE (ALCP).

Per quanto tempo sono state sospese tali procedure?

Permessi L e G: la fase 3 dell'emergenza Coronavirus

Abbiamo incontrato *Silvia Gada, Caposezione Popolazione*

Con la riapertura delle frontiere con l'Italia è di nuovamente possibile assumere nuovo personale frontaliero. Abbiamo chiesto a Silvia Gada, Caposezione Popolazione di farci il punto della situazione.

Premetto che per i cittadini provenienti da Stati terzi invece vigono tutt'ora delle restrizioni importanti per l'entrata in Svizzera ad eccezione, in particolare, dei seguenti casi: ricongiungimento familiare, soggiorno a scopo di studio (superiore a 90 giorni), soggiorno ai fini della preparazione del matrimonio, casi che rappresentano un interesse pubblico preminente e in caso di lavori di manutenzione urgenti. Le indicazioni che seguono sono riferite ai cittadini UE/AELS.

Da quando è nuovamente possibile richiedere permessi di lavoro (L e G)?

Da parte dell'Autorità della migrazione è stato possibile esaminare nuovamente le richieste di rilascio dei permessi di lavoro dall'8 giugno 2020. Nel periodo di limitazione il nostro Ufficio ha garantito l'elaborazione dei permessi nei casi di interesse pubblico preponderante (settori che garantiscono la disponibilità di beni e servizi essenziali alla popolazione).

Inoltre dall'11 maggio 2020 è stato possibile esaminare le domande per attività se lo straniero era in possesso di un contratto di lavoro stipulato prima del 25 marzo 2020 e di un contratto di locazione in Svizzera già firmato e valido al più tardi dal 1° aprile 2020 compreso.

Per quanto tempo è stato sospeso il rilascio di permessi L e G?

Eccezion fatta per i casi di interesse pubblico preponderante e una prima parte degli allentamenti avvenuta l'11 maggio 2020, i nuovi per-

messi con attività lucrativa sono stati sospesi fino all'8 giugno 2020.

Inoltrando una richiesta di permesso L e G ora, quali sono le tempistiche stimate di attesa?

La tempistica per l'evasione dei permessi di lavoro G è tornata a quella precedente la pandemia Covid-19, per i permessi L stiamo progressivamente recuperando le pratiche che hanno dovuto essere sospese.

Vi sono delle novità relative al rilascio di permessi L e G rispetto alla consuetudine in atto prima della pandemia Covid-19?

No, dall'8 giugno 2020 le domande con attività lucrativa per i cittadini dell'UE/AELS vengono esaminate come da normale prassi, in applicazione dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone.

A causa dell'emergenza Covid-19 vi sono molte pratiche di rilascio dei permessi di lavoro in sospenso?

A causa della pandemia l'Ufficio ha accumulato un leggero ritardo che sta recuperando, considerato che solo dal 15 giugno 2020 tutte le tipologie di pratiche (con e senza attività) per i cittadini dell'UE/AELS possono essere esaminate.

Quali sono gli errori più comuni commessi da datori di lavoro e lavoratori nella richiesta di permessi di lavoro? Quali consigli si sente di dare ai datori di lavoro e ai lavoratori per presentare correttamente le richieste di rilascio permessi?

L'errore più comune è l'invio della domanda senza tutti gli allegati indicati sul formulario. Pertanto un invito sarebbe di trasmettere la domanda completa così da agevolare l'Ufficio nella gestione delle pratiche e migliorare i termini di evasione.

Il Consiglio federale (CF) il 13 marzo 2020 ha messo in vigore l'Ordinanza 2 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (Ordinanza 2 COVID-19) che ha introdotto delle importanti restrizioni per il passaggio della frontiera con la Svizzera, limitando pertanto fortemente anche il lavoro notificato. Come detto, dal 15 giugno queste restrizioni sono state abolite. **Inoltrando una procedura di notifica ora, quali sono le tempistiche stimate di attesa?** A partire da lunedì 15 giugno le procedure sono rientrate nei consueti parametri definiti nelle istruzioni OLCP (Ordinanza sull'introduzione della libera circolazione delle persone) e nei rispettivi allegati. Ogni notifica per prestazione di servizio deve essere inoltrata almeno 8 giorni prima dell'inizio dell'attività. Per le assunzioni d'impiego presso datore di lavoro svizzero la notifica deve invece essere inoltrata al più tardi il giorno prima dell'inizio previsto dell'attività.

A causa dell'emergenza Covid-19 vi sono molte procedure di notifica in sospenso?

No, non vi sono notifiche arretrate.

Quali sono gli errori più comuni commessi nella presentazione di tali notifiche? Quali consigli si sente di dare ai datori di lavoro e ai lavoratori per presentare correttamente le notifiche?

La procedura di notifica per prestazioni transfrontaliere di servizio in Svizzera e assunzioni d'impiego di breve durata presso un datore di lavoro svizzero è consultabile nel sito della Segreteria di Stato della migrazione:

https://www.sem.admin.ch/sem/it/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldevfahren.html
Il Manuale per l'utente della Segreteria di Stato della migrazione, che si trova aprendo il link, illustra in modo dettagliato come utilizzare l'applicazione "Procedura di notifica".

Rendiamo inoltre attenti che i prestatori di servizi esteri che dichiarano di esercitare un'attività lucrativa indipendente devono, su richiesta, dimostrarlo ai competenti organi di controllo e che la definizione di attività lucrativa indipendente è retta dal diritto svizzero.

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: *Costantino Delogu, Lorenza Rossetti, Silvia Gada, Emanuela Colombo Epiney 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