

A gentile richiesta

Periodo di protezione in caso di disdetta con ampio preavviso

“Come deve essere trattata dal datore di lavoro la situazione in cui egli notifica al lavoratore la rescissione del contratto di lavoro concedendo un preavviso più ampio rispetto a quello stabilito contrattualmente o per legge, nel caso in cui si verifichi una malattia del dipendente? In particolare, il periodo di protezione copre anche i mesi del termine di disdetta non previsti contrattualmente?”

Il datore di lavoro ha la possibilità di notificare al dipendente la disdetta del contratto di lavoro con un preavviso maggiore rispetto a quanto previsto per contratto, rispettivamente dalla legge (art. 335 e ss. CO). In effetti, il TF ha già avuto modo di stabilire che una parte può disdire il contratto di lavoro per una scadenza più lontana rispetto a quella prevista dalla legge o dal contratto, ma in una tale situazione l'altra parte conserva la facoltà di notificare eventualmente a sua volta la disdetta per la scadenza legale o più vicina (TF 4A_663/2010 del 28 febbraio 2011, consid. 2.4). Si pone allora la questione a sapere come debba essere trattata dal datore di lavoro la situazione in cui nel corso del periodo di preavviso si verificano uno dei casi che rientrano nel campo di applicazione dell'art. 336c cpv. 1 CO (ad es. l'inabilità a seguito di malattia o infortunio). L'art. 336c cpv. 2 CO prevede infatti che la disdetta data durante uno dei periodi stabiliti al capoverso 1 è nulla. Se invece è data prima che uno dei casi elencati si verifichi, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo. La disdetta notificata prima che si verifichi uno dei casi previsti dall'art. 336c cpv. 1 CO rimane dunque in sospeso e ricomincia a decorrere solo al termine di tale periodo, a condizione che per l'appunto una delle situazioni previste da tale disposizione legale si

verifichi durante il termine di disdetta legale o contrattuale. La disdetta rimane comunque valida e il datore di lavoro non deve dunque notificarla una seconda volta. Per quanto attiene al metodo di calcolo del periodo di protezione, il TF ha avuto modo di chiarire in maniera dettagliata (DTF 134 III 354). Il periodo di preavviso contrattualmente applicabile ai sensi dell'art. 336c cpv. 2 CO non inizia a decorrere al momento della ricezione della disdetta, bensì deve essere calcolato retroattivamente a partire dalla scadenza del contratto. Quando il licenziamento viene notificato validamente con un preavviso più lungo rispetto a quello previsto dal contratto (o dalla legge), soltanto il termine di preavviso minimo contrattualmente applicabile è determinante per quanto attiene alla sospensione del periodo di protezione secondo l'art. 336c cpv. 2 CO. Ne viene che il periodo di tempo che trascorre tra la notifica della rescissione del rapporto contrattuale e l'inizio del mese in cui comincia a decorrere il preavviso minimo contrattualmente stabilito non comporta alcuna sospensione. Quest'ultima si verifica solo a partire dal momento in cui comincia il periodo di preavviso minimo contrattualmente stabilito. Occorre però prestare attenzione al fatto che se un evento che dà diritto al periodo di protezione si verifica prima della scadenza del preavviso minimo, sebbene non comporti alcuna sospensione, deve essere computato nel calcolo dell'utilizzo dei giorni relativi al periodo di protezione. Tale aspetto è particolarmente importante nel caso in cui uno dei casi previsti all'art. 336c cpv. 1 CO si sovrapponga sia ai mesi che precedono il preavviso minimo, sia a quest'ultimo. Prendiamo il caso di un lavoratore al secondo anno di servizio, e dunque con un preavviso di due mesi per la disdetta (art. 335c cpv. 1 CO), a cui la stessa viene no-

tificata con 5 mesi di anticipo, e meglio il 29 luglio 2020 per il 31 dicembre 2020. Il datore di lavoro può, come esposto sopra, liberamente notificare la rescissione del rapporto contrattuale con un tale preavviso. Mettiamo ora che il dipendente in questione si ammali e presenti dei certificati medici che attestano il periodo di malattia dal 1° settembre 2020 al 30 novembre 2020. Il periodo di protezione è di 90 giorni al massimo, conformemente all'art. 336c cpv. 1 lett. b CO. Il preavviso legale di due mesi deve essere calcolato a ritroso dal 31 dicembre 2020 e arriva dunque al 1° novembre 2020. Dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, non vi è sospensione, ma il periodo di malattia (61 giorni) viene computato nei 90 giorni del periodo di protezione a cui il dipendente ha diritto secondo l'art. 336c cpv. 1 lett. b CO. Al dipendente rimangono quindi 29 giorni di periodo di protezione. Questi sospendono il periodo di preavviso per la disdetta minimo di due mesi dal 1° novembre 2020 al 29 novembre 2020. Il periodo ricomincia a decorrere dal 30 novembre 2020. A questo punto il primo termine utile in cui riportare la fine del contratto è il 31 gennaio 2021. Il dipendente beneficia dunque di un mese in più di contratto in virtù della sospensione dal 1° novembre 2020 al 29 novembre 2020. Il datore di lavoro deve di conseguenza tenere presente che il periodo di protezione di cui all'art. 336c cpv. 1 CO sospende solo il preavviso minimo contrattualmente stabilito o previsto dalla legge.

Simone Beraldi, avvocato – Studio Delogo

*Il pagamento del salario: Manuale 3.2.1.2
Disdetta in tempo inopportuno:
Manuale 4.3.2*

Giurisprudenza

Criteri di valutazione oggettivi o soggettivi per la qualifica di una remunerazione quale salario variabile o gratifica - Diritto alla gratifica condizionato alla vigenza del rapporto di lavoro. Sentenza del Tribunale federale del 01 maggio 2020 (4A_327/2019)

Una responsabile HR assunta nel 2015 con un salario annuo di CHF 300'000.- aveva percepito per quell'anno un importo aggiuntivo di CHF 110'000.-, a titolo di remunerazione variabile calcolata sulla performance secondo il piano aziendale 2015.

Il piano aziendale 2016 condizionava il diritto alla remunerazione variabile alla durata del rapporto di lavoro di almeno 3 mesi nel corso dell'anno e alla sua vigenza al 31.12.2016, restando escluso il pagamento in caso di disdetta da parte del lavoratore. La remunerazione variabile era inoltre subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali e alla performance individuale, quest'ultima soggetta a valutazione da parte di ciascun manager sulla base di criteri fissati all'inizio dell'anno. Dopo la disdetta della dipendente nel maggio 2016, la datrice di lavoro ha rifiutato di

riconoscerle la remunerazione variabile, da cui l'avvio di una procedura giudiziaria per l'incasso di CHF 75'000.- quale salario variabile 2016 pro-rata, respinta dai tribunali cantonali di prima e seconda istanza e portata davanti al Tribunale federale, che ha in primo luogo riassunto la sua prassi in materia di bonus da distinguere in 3 casi: a) salario variabile, b) gratifica a cui il lavoratore ha diritto, c) gratifica a cui il lavoratore non ha diritto. Si verifica il caso a) (salario variabile) quando una remunerazione, ancorché definita "bonus" o "gratifica", è prevista nel contratto ed è predeterminata o determinabile nel suo ammontare in base a criteri oggettivi, quali la cifra d'affari, senza dipendere dall'apprezzamento del datore di lavoro. Si è invece nel caso b) o c) (gratifica), quando la remunerazione non è determinata, né oggettivamente determinabile, poiché il suo pagamento o il suo ammontare dipendono dalla discrezionalità del datore di lavoro, ciò che avviene tipicamente quando il diritto dipende dall'apprezzamento soggettivo del datore di lavoro sulla performance, al di là di risultati misurabili. Il caso b) (diritto alla gratifica) si verifica quando

il principio del bonus è pattuito fra le parti restando discrezionale l'ammontare o quando un bonus, non necessariamente dello stesso importo, sia stato versato regolarmente e senza riserve per almeno 3 anni consecutivi. Nel caso c) (gratifica opzionale), sia il principio che l'importo del bonus dipendono dalla discrezionalità del datore di lavoro. Secondo la giurisprudenza, l'eventuale riclassificazione secondo il principio dell'accessorietà di un bonus (discrezionale) in un salario variabile (dovuto) può averarsi solo nei casi rientranti nella categoria c), quando si tratta di retribuzioni modeste o medio-alte, esclusi i redditi molto elevati. Inoltre, nei casi b) e c) se il rapporto di lavoro termina prima dell'occasione che avrebbe dato luogo al bonus non vi è diritto al suo pagamento prorata (art. 322d cpv. 2 CO). Nella fattispecie, il Tribunale federale ha respinto la qualifica della remunerazione litigiosa come salario variabile calcolato su criteri oggettivi, poiché il suo pagamento dipendeva anche dal raggiungimento di obiettivi individuali basati sull'apprezzamento soggettivo del datore di lavoro.

Anna Lutti Martella, avvocato

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Dal 27 settembre la Svizzera si è dotata del congedo paternità: due settimane per permettere ai neo-padri di vivere intensamente la nascita di un figlio. Trascorsi i giorni caldi della campagna referendaria e delle votazioni, con questa edizione della Newsletter potrete gettare un primo sguardo su funzionamento e applicazione di questo nuovo tipo di congedo. Per approfondire la tematica ci siamo dapprima rivolti all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali per poi sottoporre all'Ufficio federale di giustizia alcuni dubbi che potrebbero sorgere ai datori di lavoro nell'applicazione pratica del congedo paternità.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto risponde a una domanda sull'intricata questione dei termini di disdetta, posta da un nostro abbonato. Nella fattispecie si chiede di far chiarezza sul caso di un collaboratore al quale viene consegnata la lettera di disdetta con ampio anticipo e che poi, durante questo periodo, si ammala. Quali mesi rientreranno nel cosiddetto periodo di protezione?

Nella rubrica "Giurisprudenza" verrà commentata la sentenza relativa a un bonus preteso da una responsabile delle risorse umane dopo che quest'ultima aveva inoltrato disdetta. Per poter giungere a una decisione i giudici hanno dapprima spiegato le tre tipologie di bonus esistenti: il salario variabile, la gratifica cui il lavoratore ha diritto e la gratifica cui il lavoratore non ha diritto. Il salario variabile dipende da elementi oggettivi, come la cifra d'affari, mentre per le altre due tipologie entra in gioco l'apprezzamento del datore di lavoro, come nel caso citato. Mancando il criterio oggettivo, non vi può essere la pretesa di ricevere il bonus.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Sportivi e creativi: i più resilienti**
- **A gentile richiesta / Protezione e largo preavviso**
- **Giurisprudenza / Salario variabile o gratifica?**

Novità per i neo-papà

Congedo paternità: prime istruzioni all'uso

In vigore dal 1° gennaio 2020: ecco come funziona il congedo

Lo scorso 27 settembre il 60.3% dei votanti in Svizzera ha decretato l'introduzione del congedo paternità. Dall'anno prossimo i datori di lavoro si troveranno dunque confrontati con un nuovo tipo di congedo. Ci siamo allora rivolti all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (Ufas) per capirne applicazioni e particolarità.

Quando entrerà in vigore il congedo paternità?

Dopo l'esito positivo della votazione, sarà il Consiglio Federale a stabilire da che data sarà possibile richiedere il congedo paternità. Al momento l'entrata in vigore del progetto è prevista per il 1° gennaio 2021. Ne consegue che potranno richiederlo i papà di bimbi nati dopo il 31 dicembre 2020. Fino ad oggi un padre poteva richiedere in caso di nascita di un figlio un congedo nel quadro dei "giorni di libero usuale" come avviene per il matrimonio o il trasloco, ma non vi era alcun diritto a un congedo di paternità disciplinato dal diritto federale. Generalmente veniva concesso un congedo da uno a due giorni, o più a dipendenza dei settori professionali.

Chi ha diritto esattamente a usufruire del congedo paternità?

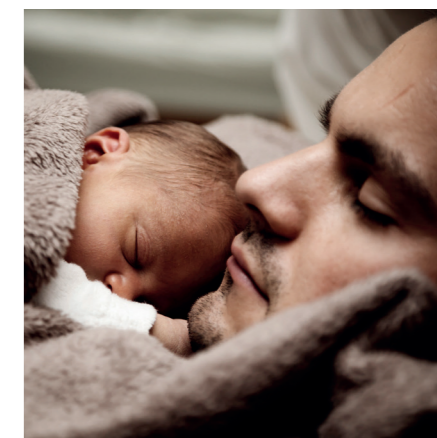
Dal punto di vista del rapporto con il figlio, solo chi detiene legalmente la paternità potrà usufruire del congedo. La legge stabilisce che il rapporto di filiazione si stabilisce tramite matrimonio con la madre, riconoscimento o decisione giudiziaria. Da un punto di vista lavorativo ha diritto al congedo paternità chi esercita un'attività lucrativa salariata o indipendente o chi lavora nell'azienda della moglie dietro pagamento di un salario in contanti. Anche i disoccupati, chi è in malattia, infortunio o invalidità ne hanno diritto. Il padre deve essere inoltre assicurato all'AVS da almeno 9 mesi antecedenti la nascita del figlio e aver esercitato un'attività lucrativa nel suddetto periodo per almeno 5 mesi. Per i cittadini svizzeri oppure di uno Stato UE o AELS saranno considerati anche i periodi di attività svolti in uno stato UE e AELS.

Anche i padri di figli adottivi hanno diritto al congedo paternità?

Poiché il diritto federale non prevede indennità di adozione, i padri adottivi non potranno richiedere il congedo paternità, ma il quadro normativo potrebbe cambiare. In Parlamento è infatti pendente un'iniziativa parlamentare che chiede siano accordate indennità anche in caso di adozione.

Quanto dura il congedo paternità?

Il congedo paternità dura due settimane. Potrà essere esercitato in blocco, ossia due settimane consecutive, fine settimana compresi, oppure sotto forma di dieci giornate singole.



Entro quando va esercitato il congedo paternità?

Il congedo paternità va esercitato nei primi 6 mesi di vita del bambino. Scaduto questo termine non sarà più possibile recuperarlo.

Il collaboratore può decidere autonomamente quando eserciterà il congedo paternità oppure deve accordarsi con il datore di lavoro?

La legge approvata in votazione non risponde espressamente alla domanda se il dipendente debba tener conto delle esigenze del datore di lavoro quando decide di prendere il congedo di paternità. Questo aspetto non è disciplinato esplicitamente nella pro- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Congedo paternità: prime istruzioni all'uso

posta di legge, né è stato chiarito nel corso delle discussioni. In linea di principio, spetterebbe al padre stesso determinare la tempistica del congedo. Il dipendente dovrà informare il suo datore di lavoro in merito all'imminente congedo. Si dovrebbe in ogni caso cercare una soluzione amichevole. In caso di conflitto, il tribunale dovrebbe decidere se e in quale misura gli interessi del datore di lavoro devono essere presi in considerazione.

Quanto riceve di salario il collaboratore durante il congedo paternità?

Il congedo paternità viene versato sotto forma di indennità giornaliera a dipendenza del numero di congedi effettivamente presi. Al massimo i padri hanno diritto a 14 indennità giornaliera. Per chi opta per giornate singole, ogni cinque giorni di congedo si avrà diritto a due indennità giornaliera supplementari. Analogamente all'indennità di maternità, ammonterà all'80% del reddito medio lordo conseguito prima della nascita, ma al massimo a 196 franchi al giorno. Se al momento della nascita del bambino, il padre percepisce indennità giornaliera dell'assicurazione invalidità, dell'assicurazione malattie, dell'assicurazione contro gli infortuni, dell'assicurazione militare o dell'assicura-

zione contro la disoccupazione, l'importo delle indennità di paternità sarà almeno equivalente a quanto percepito.

Come viene finanziato il congedo paternità?

Il congedo paternità sarà finanziato attraverso i contributi IPG (indennità perdita di guadagno) prelevati insieme a quelli dell'AVS. Per i salariati la metà dei contributi sarà presa a carico dai datori di lavoro. Per i lavoratori indipendenti i contributi verranno calcolati in base al reddito conseguito nel corso dell'anno di contribuzione. Per poter finanziare questa nuova prestazione verrà aumentato il tasso di contribuzione IPG di 0.05 punti percentuali. I contributi passeranno quindi dallo 0.45 allo 0.5 per cento del salario. Ciò si

traduce in un incremento di 50 centesimi ogni 1000 franchi di salario.

La richiesta da parte di un dipendente di esercitare il congedo paternità può avere conseguenze sulla durata delle sue vacanze?

La legge prevede il divieto di ridurre le vacanze. Pertanto le vacanze del dipendente che ha esercitato il congedo di paternità non possono subire alcuna modifica.

Che cosa accade se un padre che non ha ancora usufruito interamente del congedo riceve la disdetta?

Se il datore di lavoro disdice il contratto di impiego e il padre non ha ancora usufruito interamente del congedo, il termine di disdetta sarà prolungato del numero dei giorni di congedo rimanenti.

I prossimi seminari di Boss Editore

27.10.2020 **Novità:** Certificati nel rapporto di lavoro (attestati di lavoro, certificati medici, attestati LPP)

17.11.2020 La gestione della malattia e/o infortunio del lavoratore nel rapporto di lavoro e in fase di disdetta

27.11.2020 **Novità:** Le novità dell'imposta alla fonte per il 2021

01.12.2020 **Novità:** Il divieto di concorrenza: presupposti, limitazioni, conseguenze

09.12.2020 L'allestimento del contratto di lavoro - seminario pratico con esempi

* Qualora le condizioni sanitarie legate al Covid-19 dovessero renderlo necessario è prevista la conversione dei seminari in modalità online (webinar).

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

Dalle autorità federali una prima interpretazione sui criteri di applicazione

Ora che il diritto al congedo paternità è stato votato dal popolo, restano aperte alcune questioni di ordine pratico legate alla sua introduzione. Ci siamo quindi rivolti all'Ufficio di Giustizia sottoponendo a questa autorità federale i primi dubbi che possono sorgere a datori di lavoro e collaboratori.

Con quanto anticipo il lavoratore deve informare il datore di lavoro su quando intende usufruire del congedo paternità?

Il dipendente deve informare in anticipo il suo datore di lavoro delle sue assenze in base al suo dovere di fedeltà. Non vi è alcun limite di tempo specifico, né nelle nuove disposizioni né in relazione al dovere di fedeltà. Tutto dipende dalle circostanze di ogni singola situazione. Due cose devono essere prese in considerazione: quanto tempo è necessario per il buon funzionamento dell'azienda e quando si può chiedere al padre di prendere una decisione. In ogni caso, resterà una certa in-

certezza, poiché questo diritto e il calcolo del periodo quadro di 6 mesi dipendono dal giorno della nascita e non possono essere determinati con certezza in anticipo. Il padre, non appena ha informazioni più concrete sulla prossima nascita, può annunciare le sue intenzioni o i suoi desideri generali: preso in blocco, preso alla nascita o dopo la fine del congedo di maternità della madre, preso in modo flessibile su più giorni. Un primo scambio di informazioni con il datore di lavoro può avvenire in quel momento. Tuttavia, una determinazione certa del periodo in cui verrà esercitato tale diritto non è probabilmente possibile molto tempo prima della nascita. **In caso il lavoratore opti per giornate singole deve fornire al datore di lavoro la lista di queste giornate? Queste giornate vanno concordate con il datore di lavoro?**

Non appena il padre ha deciso se prenderà congedo o come lo prenderà, si raccomanda di annunciarlo al datore di lavoro.

L'importante, come già detto, è che l'annuncio sia fatto con sufficiente anticipo per consentire al datore di lavoro di organizzarsi. Si raccomanda vivamente che i termini e le condizioni per prendere il congedo siano stabiliti in accordo con il datore di lavoro, ma questo non è un requisito legale. Tuttavia, si raccomanda che il datore di lavoro discuta la questione con il dipendente.

Il datore di lavoro può richiedere che il congedo paternità venga effettuato in date da lui stabilite, che tengano ad esempio conto di eventuali esigenze aziendali?

Il datore di lavoro può certamente esprimere i suoi auspici. Tuttavia, egli non ha il diritto di determinare i giorni di congedo del padre, a differenza, ad esempio, delle ferie (art. 329c, al. 2, CO).

Vacanze: Manuale 3.2.4.1

Il congedo paternità verrà trattato nei prossimi aggiornamenti del manuale

A scuola di resilienza da sportivi e creativi

Confronti 2020: alla ricerca di scelte strategiche vincenti per chi fa impresa in Ticino



In un periodo così avaro di eventi e conferenze di spessore, a causa dell'emergenza Covid-19, balza all'occhio l'edizione 2020 di Confronti prevista per il 26 novembre al Lac di Lugano. Abbiamo incontrato Stefano Scagnolari dell'Istituto di ricerche economiche, l'ente organizzatore, per scoprire quali temi legati all'economia verranno trattati nell'anno del lockdown.

Che cos'è Confronti e a quale pubblico si rivolge?

Confronti nasce nel 2003 come occasione di incontro e di riflessione sulle dinamiche economiche cantonali, interregionali e transfrontaliere. L'obiettivo è portare il Ticino a confronto con altri Cantoni e regioni confinanti. A seconda del tema si contestualizzano le dinamiche economiche in un'ottica di confronto, come abbiamo fatto in passato accostando il turismo in Ticino a quello del Vallese, dei Grigioni e alla regione dei laghi italiani. L'incontro si struttura attraverso un'iniziale presentazione degli ospiti seguita da una tavola rotonda di discussione che nella parte conclusiva prevede la partecipazione attiva da parte del pubblico, aspetto sempre molto apprezzato dai partecipanti. L'Istituto di ricerche economiche sceglie l'argomento, coordina gli invitati e durante l'evento stimola la partecipazione del pubblico.

In un anno così particolare dal punto di vista economico, sanitario e sociale quale taglio darete a questa edizione di Confronti?

"Performance e creatività per un'economia resiliente" è il titolo di questa edizione di Confronti. Partiamo dal presupposto che stiamo attraversando un periodo difficile che richiede agli imprenditori una grande resilienza. Siamo allora andati a indagare tra chi dà prova di reagire positivamente alle avversità. Diversi studi hanno

dimostrato che durante la crisi del 2008 sono stati i cosiddetti lavoratori dell'industria creativa ad aver meglio resistito a quella fase di recessione prolungata, questo perché sono duttili e pensano in modo diverso. I loro processi mentali non sono per forza lineari e seguono altre logiche caratterizzate da un'alta flessibilità mentale. Ci aspettiamo dunque di trovare idee nuove per uscire dall'incertezza con creatività. Perché l'idea nuova rappresenta la base dello sviluppo economico.

Che cosa si intende con industria creativa?

Si tratta di un cappello piuttosto ampio che raggruppa settori abbastanza in crescita. Tra di essi abbiamo il teatro, l'editoria, il marketing ecc. Il 26 novembre avremo il piacere di ascoltare Christoph Weckerle, esperto di industria creativa, che insegna all'University of the Arts di Zurigo.

Oltre che di creatività, parlerete anche di sport. Come mai questo abbinamento?

Chi pratica sport di durata diventa un esperto di resilienza. Le gare sono lunghe e le crisi inevitabili, ma è necessario mantenere comunque un atteggiamento positivo. Proprio come ci dicevano le autorità cantonali durante la fase acuta del Covid-19 invitandoci a rapportarci all'emergenza come se stessimo correndo una maratona e non uno sprint. L'analogia calza anche per le logiche economiche e da questi ospiti ci aspettiamo riflessioni nelle quali si indaga su performance e resilienza per offrire ai partecipanti spunti concreti per affrontare la vita professionale in maniera diversa.

Dal suo osservatorio come vede l'economia ticinese?

La situazione resta difficile e lo sarà verosimilmente anche nei prossimi mesi. Cito un dato nazionale che rende bene l'idea:

per quest'anno, stando agli esperti della SECO, si prevede un calo del PIL del 6.5%. Ma mancano ancora molti dati e approfondimenti per poter rispondere alla sua domanda. Nonostante questo si intravede un cauto ottimismo alimentato dalla ripresa di molti settori non appena è stato allentato il lockdown e dai dati relativi alla disoccupazione che preoccupano un po' meno rispetto a quanto inizialmente prospettato. Anche se va detto che qui vi è stato un importante intervento da parte della Confederazione con l'indennità per lavoro ridotto e bisognerà capire cosa succederà quando tali supporti termineranno. Un elemento interessante è che l'emergenza Covid-19 ha esacerbato due problematiche preesistenti. Da un lato, il non sempre adeguato accesso alla tecnologia e le lacune nelle competenze necessarie, dall'altro la disparità di genere e anagrafica, qui mi riferisco ai giovani che con le donne hanno ancora più difficoltà di accesso al lavoro e alla carriera.

Come sta il turismo ticinese?

Durante il lockdown vi è stata una perdita importante. Con l'allentamento e grazie al turismo domestico abbiamo assistito nel settore alberghiero a una certa ripresa, che però non ha colmato i mesi precedenti. Ma diversi indicatori ci portano verso un cauto ottimismo. Sono, infatti, stati molto buoni i dati relativi ai mesi di luglio e agosto così come molto apprezzate sono risultate altre tipologie di alloggio, come i campeggi, le case di vacanza e i rustici, che permettono più facilmente il distanziamento sociale.

Per il futuro del turismo, centrale sarà capire l'evoluzione della pandemia e dell'aspetto normativo ad essa legato. Sarà poi importante capire, una volta allentate del tutto le contromisure quali comportamenti prevarranno. Se e quanto i viaggi a lungo raggio saranno attrattivi così come le brevi vacanze nelle grandi città. Bisogna insomma vedere che cosa significherà viaggiare nel 2021.

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Ufficio federale di giustizia, Stefano Scagnolari, Simone Beraldi e Anna Lutti Martella.
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