

A gentile richiesta Abile per gli altri ma non per noi

“Come dobbiamo trattare un certificato medico secondo il quale l’inabilità lavorativa di un nostro dipendente, in periodo di disdetta, è confermata solo per la sua attività nell’azienda, mentre è ritenuto completamente abile presso altri datori di lavoro? Come deve essere coordinato con le prestazioni dell’assicurazione malattia collettiva?”

Sono sempre meno rare quelle particolari certificazioni mediche “relative” che attestano l’inabilità lavorativa del lavoratore solo per il suo attuale datore di lavoro, mentre ne confermano la completa abilità lavorativa presso altri. Sono certificati medici che dal punto di vista degli effetti sul contratto di lavoro e sulla disdetta del contratto, devono essere trattati con attenzione, poiché sfuggono ai principi che regolano le situazioni ordinarie. Infatti, nell’ambito della disdetta ordinaria del contratto di lavoro, il certificato di inabilità limitata al solo datore di lavoro, che esplicita nel contempo la completa abilità presso altri datori di lavoro, non preclude al lavoratore la possibilità di reperire un altro lavoro (per il quale è infatti abile) e iniziare altra attività lavorativa alla fine del contratto disdetto. In assenza di tale limitazione, che è invece data in caso di inabilità lavorativa assoluta, non si attiva la protezione legale del lavoratore prevista dall’art. 336c CO. Secondo tale norma infatti, se il lavoratore è inabile al lavoro duran-

te il periodo di disdetta notificata dal datore di lavoro, il periodo di disdetta resta sospeso e non decorre per un periodo massimo di 30, 90 o 180 giorni, a seconda della durata del contratto. Se l’inabilità al lavoro è però solo relativa, nel senso che è data solo per l’attuale datore di lavoro ma non per altri, il decorso del termine di disdetta non è sospeso, proprio perché il lavoratore non ha alcuna limitazione nella ricerca di un nuovo lavoro. Tale principio è stato già chiarito dal Tribunale federale nella sua sentenza del 25 marzo 2020, pubblicata in DTF 128 III 212. Dal punto di vista del diritto al pagamento del salario la situazione è altrettanto particolare, poiché nell’ambito del regime ordinario istituito dall’art. 324a cpv. 1 CO, che prevede poi l’applicazione della scala bernese, il dipendente va considerato inabile al lavoro e retribuito secondo i parametri legali. Ne va però diversamente nel caso in cui vi sia un’assicurazione malattia collettiva che interviene in caso di perdita di guadagno dovuta a malattia. Infatti il regime alternativo ed equivalente dell’assicurazione malattia collettiva ha un effetto liberatorio nei confronti del datore di lavoro, che è liberato dall’obbligo di pagare il salario nei confronti del lavoratore che per malattia è impedito di lavorare. Nel caso però di un lavoratore che è abile in altre attività, l’assicurazione malattia collettiva può invocare l’obbligo del lavoratore di ridurre il danno e

quindi di sfruttare la sua abilità lavorativa in altre attività, non ritenendosi pertanto obbligata a corrispondere le indennità sostitutive del salario perso presso il datore di lavoro per il quale vale l’inabilità. Qui il lavoratore ha la facoltà di contestare la posizione dell’assicurazione, per cercare di ottenere le prestazioni d’assicurazione, ma non ha invece il diritto di esigere dal datore di lavoro il pagamento del salario perché l’assicurazione rifiuta il versamento delle prestazioni, proprio in ragione dell’effetto liberatorio per il datore di lavoro di cui si è detto prima. In presenza di un certificato di inabilità al lavoro limitato al solo datore di lavoro attuale, il periodo di disdetta decorre normalmente anche nel caso in cui la disdetta sia stata data dal datore di lavoro. D’altro canto, se interviene un’assicurazione malattia collettiva che rifiuta il pagamento delle indennità perché il lavoratore è abile in altre attività, il lavoratore non potrà esigere dal datore di lavoro il pagamento del salario per quel periodo, dovendo semmai contestare direttamente la posizione dell’assicuratore.

Costantino Delogu, avvocato

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

Giurisprudenza

Il licenziamento di una dipendente al rientro dalla maternità. Sentenza del Tribunale federale del 12 maggio 2020 (4A 59/2019)

La dipendente B della A SA era impiegata in qualità di responsabile del gruppo comunicazione e eventi (dopo aver ricoperto altre funzioni nei precedenti 9 anni). Ella ha avuto una gravidanza e partorito il 29 aprile 2016.

Il 19 settembre 2016, nel giorno della ripresa lavorativa, le è stata subito notificata la disdetta ordinaria del contratto di lavoro. La disdetta è stata motivata dapprima con una carenza nelle performance da parte dell’impiegata e in seguito con un cambiamento di strategia nel settore della comunicazione, oltre a una ristrutturazione interna.

Allo stesso tempo a B è stato rilasciato un certificato di lavoro intermedio elogiativo.

Ritenendo il licenziamento discriminatorio in ragione della sua gravidanza, B ha avviato una procedura giudiziaria tendente ad ottenere 3 mensilità. A mente della corte di giustizia del Canton Ginevra il licenziamento era effettivamente discriminatorio, non avendo il datore di lavoro comprovato un altro motivo oggettivo alla base della disdetta.

Ai sensi dell’art. 3 cpv. 1 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) nei rapporti di lavoro uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza. La disdetta data per un motivo discriminatorio dà diritto a un’indennità fino

a 6 mesi di salario. Secondo giurisprudenza e dottrina costituisce discriminazione diretta il licenziamento notificato ad una lavoratrice: poiché incinta, poiché desidera diventare madre o nel caso in cui lo sia divenuta. Secondo l’art. 6 LPar, si presume l’esistenza di una discriminazione per quanto la persona interessata la renda verosimile. Tale disposizione introduce dunque un alleviamento del principio generale in materia probatoria sancito dall’art. 8 CC, nella misura in cui è sufficiente rendere verosimile l’esistenza di una discriminazione sulla base di indizi oggettivi. Il datore di lavoro deve in tal caso apportare la prova piena dell’inesistenza della discriminazione. Stante come sia difficile apportare la prova di fatti negativi, la non discriminazione può essere comprovata positivamente se il datore di lavoro dimostra l’esistenza di motivi oggettivi che non comportino una discriminazione basata sul sesso. Il datore di lavoro deve quindi dimostrare che il licenziamento sarebbe avvenuto anche in assenza della gravidanza, oggettivamente un’altra motivazione, quale ad esempio una ristrutturazione dell’azienda oppure una carenza nelle prestazioni dell’interessata. Nel caso specifico la Corte di giustizia ha ritenuto come indizi sufficienti della verosimiglianza della discriminazione il fatto che la disdetta fosse stata notificata il giorno esatto di rientro dal periodo di maternità, oltre alla grande sorpresa mostrata dal datore di lavoro alla comunicazione della gravidanza (aspetto questo rimasto incontestato). In aggiunta, nessuno dei motivi apportati dal datore di lavoro a giustificazione della disdetta è stato ritenuto compro-

vato. Il Tribunale federale ha seguito il ragionamento della Corte di giustizia. In particolare, ha evidenziato la presenza del certificato di lavoro intermedio da cui emergeva la piena soddisfazione del datore di lavoro per l’operato di B. In aggiunta, non vi era alcun obiettivo fissato alla dipendente da cui si potessero constatare delle prestazioni insoddisfacenti. Per quanto attiene al cambiamento di strategia nella comunicazione poi, la A SA ha paragonato il profilo della dipendente con quello della nuova responsabile, evidenziandone le maggiori competenze, aspetto questo non sufficiente a comprovare il cambiamento di strategia. L’Alta Corte ha infine sottolineato come l’insieme degli eventi permettesse in effetti di dubitare del fatto che B sarebbe stata licenziata anche in assenza di gravidanza.

La sentenza mostra come la LPar è particolarmente favorevole al dipendente per quanto attiene alla dimostrazione del motivo discriminatorio alla base di una disdetta. L’alleviamento dell’onere probatorio previsto dalla LPar consente in effetti di basarsi anche solo su una serie di indizi oggettivi per rendere verosimile la discriminazione. Sta quindi al datore di lavoro prestare particolare attenzione in questi casi e comprovare un altro motivo oggettivo a giustificazione del licenziamento.

Simone Beraldi, avvocato, Studio Delogu

*Parità dei sessi - divieto di discriminazione:
Manuale 3.2.6.4*

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
B
conoscenza applicata

Settembre 2020

Editoriale

Ci auguriamo che questa Newsletter sia l’ultima dedicata al tema del Coronavirus. L’auspicio è che presto potremo lasciarci alle spalle questa spinosa tematica. Nel frattempo datori di lavoro e imprenditori fanno i conti con un ritorno alla normalità non privo di dubbi e incertezze, dovendo comunque applicare regole all’insorgere di sintomi influenzali o in caso siano stati effettuati viaggi all’estero al fine di controllare la diffusione del virus.

La sensazione è che vi sia, come spesso accade, un certo scarto tra la teoria e la pratica. Per poter fare chiarezza abbiamo sottoposto i vostri quesiti all’avvocato Roberta Bazzana-Marcoli.

L’obiettivo è delineare una sorta di vademecum di base che i datori di lavoro possano consultare in breve tempo per poi eventualmente approfondire i singoli casi.

Con l’intervista a Luca Albertoni, direttore della Camera di Commercio Ticinese, cercheremo di capire come stanno reagendo le aziende ticinesi da un punto di vista economico e getteremo uno sguardo al futuro.

Con la rubrica “A gentile richiesta” chiariremo il funzionamento dei certificati medici che dichiarano l’inabilità lavorativa solo per il datore di lavoro attuale, permettendo quindi al collaboratore di rivolgersi ad altri datori di lavoro.

Infine nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata la sentenza relativa al licenziamento di una dipendente, giudicato discriminatorio in quanto, tra i vari elementi citati dai giudici, esso le fu notificato al rientro dalla maternità. Secondo il tribunale il licenziamento non sarebbe avvenuto in assenza di gravidanza.

Elisabetta Bacchetta

All’interno:

- **Economia ticinese solida**
- **A gentile richiesta / Abile per gli altri ma non per noi?**
- **Giurisprudenza / Licenziamento discriminatorio al rientro dalla maternità**

Coronavirus - la fase della ripresa

Un ritorno alla normalità con tanti dubbi

L’avv. Bazzana-Marcoli risponde alle vostre domande su malattia, vacanze e viaggi all’estero

Siamo ormai entrati in una nuova fase della pandemia da Coronavirus. Il 31 agosto le scuole hanno riaperto. Ogni settore ha approntato concetti di protezione per contenere la circolazione del virus. Le indicazioni per le aziende su come proteggere collaboratori e clienti abbondano, ma vi sono criticità legate alla malattia, alle vacanze, ai viaggi all’estero che appaiono di difficile soluzione. Come affrontare concretamente i singoli casi? Lo abbiamo chiesto all’avvocato Bazzana-Marcoli.

Ancora oggi i datori di lavoro sono confrontati con una situazione inedita. Il contenimento della pandemia non di rado crea zone d’ombra nelle quali è difficile stabilire la correttezza delle misure intraprese.

Nell’ambito del rapporto di lavoro, il datore di lavoro gode del diritto di emanare direttive e formulare prescrizioni di comportamento ai dipendenti. Tale prerogativa deve essere tuttavia esercitata nell’ottica dell’esecuzione del lavoro e nel pieno rispetto della personalità del dipendente. Per determinare fino a che punto il datore di lavoro può “spingersi” nell’esercizio delle sue facoltà senza ledere la personalità del dipendente, è fondamentale effettuare una ponderazione degli interessi e prendere in considerazione, non solo il contesto professionale, ma anche la situazione generale. In questo contesto straordinario di COVID-19 che ha visto stravolgere comportamenti e abitudini, anche al “rispetto del principio della personalità” è stata data una concretizzazione inedita che ha, in parte, ampliato le prerogative del datore di lavoro, legittimando taluni comportamenti in passato non sempre tollerati. Ci siamo inoltre confrontati con l’applicazione di nuove normative che hanno avuto un impatto anche in ambito professionale e che hanno reso necessaria la definizione di nuove risposte. Non essendoci ancora state delle decisioni giudiziarie, per alcune delle questioni sollevate non vi sono risposte univoche.

Secondo la lista stilata dalle autorità federali svizzere (stato al 20 agosto 2020) i Paesi ad alto rischio di contagio da Covid-19 sono oltre 50. Un datore di lavoro può impedire a un collaboratore di recarsi in uno di questi Paesi? Può inserire questa indicazione nel regolamento aziendale?

Si è accennato alla facoltà del datore di lavoro di emanare prescrizioni relative al comportamento dei dipendenti. Tali prescrizioni devono in principio essere relative al contesto professionale e non alla vita privata. Vietare al dipendente di recarsi per le vacanze in un “Paese a rischio” è lesivo della personalità e tale istruzione non



sarebbe pertanto legittima. Si sconsiglia pertanto l’inserimento di una tale clausola in regolamenti e/o direttive aziendali. Benché il dipendente resti libero di scegliere la destinazione del viaggio, ritengo opportuno che il datore di lavoro sconsigli ai dipendenti determinate destinazioni e che ricordi loro gli obblighi relativi alla quarantena e in particolare le conseguenze sul salario.

Al rientro il collaboratore dovrà sottoporsi alla quarantena di 10 giorni, anche se non presenta sintomi influenzali. Il datore di lavoro è tenuto a versare il salario? Il collaboratore riceverà un’indennità?

No. Il datore di lavoro segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Un ritorno alla normalità con tanti dubbi

non è in tal caso tenuto a versare lo stipendio al collaboratore (salvo se diversamente previsto contrattualmente). Se invece il dipendente si è recato in un Paese a rischio su richiesta del datore di lavoro (per motivi professionali) egli avrà senz'altro diritto al pagamento del salario.

Se il "Paese a rischio" è stato inserito nella lista durante la vacanza, il dipendente avrà in tal caso diritto al pagamento del salario?

Il collaboratore potrà richiedere, per il periodo di quarantena, l'indennità perdita di guadagno alla cassa di compensazione.

Una volta rientrati, i collaboratori saranno tenuti a restare al domicilio per 10 giorni. Dovranno restare a disposizione dell'azienda lavorando in modalità telelavoro?

Se il dipendente è abile al lavoro e il datore di lavoro può organizzare il telelavoro, dovrà fornire la prestazione dal domicilio e avrà diritto al compenso salariale.

Se durante la quarantena il datore di lavoro dovrà incaricare un'altra persona di svolgere il lavoro del collaboratore in quarantena, avrà diritto a un rimborso per la copertura dei costi supplementari? Da parte di chi?

In caso di colpa del lavoratore, sarà possibile valutare di richiedere un'indennità al collaboratore. La colpa è esclusa se il dipendente si è recato all'estero su indicazione del datore di lavoro o per motivi urgenti (ad. es. parente malato).

Se un'azienda intrattiene rapporti commerciali con alcuni Paesi considerati dalla Svizzera ad alto rischio di

contagio da Covid-19, i suoi collaboratori potranno continuare a recarsi in questi Paesi? Un collaboratore potrebbe rifiutarsi?

All'ora attuale i viaggi verso questi Paesi non sono vietati, ma solo sconsigliati. In caso di concreta necessità e dopo valutazione di tutte le circostanze, il datore di lavoro è legittimato a richiedere ai dipendenti che si rechino per viaggi di lavoro anche in questi Paesi. Dal canto suo il dipendente non è legittimato a rifiutarsi. Rammento che il datore di lavoro ha un obbligo generale di tutelare la salute dei dipendenti, ne consegue pertanto che prima di richiedere che il dipendente parta per un Paese a rischio è bene che valuti con attenzione la concreta necessità di partire.

Un collaboratore appartenente a una categoria a rischio può rifiutarsi di recarsi in uno di questi Paesi?

Ritengo che in generale il viaggio all'estero di un dipendente particolarmente a rischio non sia compatibile con il dovere di tutelare la salute del dipendente. Ovviamente sarà da valutare caso per caso a seconda della problematica e dell'urgenza e necessità del viaggio.

Come si deve comportare un datore di lavoro in presenza di un collaboratore con sintomi influenzali?

L'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) ha emanato istruzioni da seguire per le persone che presentano sintomi acuti, pubblicate nel sito internet dell'UFSP. L'isolamento a casa è la prima indicazione imperativa e il datore di lavoro non deve permettere al dipendente di recarsi al lavoro.

Durante questi giorni d'isolamento il dipendente ha diritto al salario?

Nel caso in cui il dipendente presenti sintomi acuti egli è da considerarsi inabile al lavoro e avrà diritto alla retribuzione salariale conformemente all'art. 324a CO.

In presenza di sintomi influenzali, per poter riprendere le attività lavorative, posso imporre il tampone al collaboratore? A titolo preventivo posso richiedere ai miei collaboratori di effettuare regolarmente il tampone?

Non è possibile fornire una risposta assoluta a questa domanda. Nel rispetto della personalità del dipendente, il datore di lavoro può ottenere informazioni sullo stato di salute del dipendente solo se queste sono necessarie allo svolgimento del lavoro. Tra le misure possibili è sempre necessario scegliere la misura "meno lesiva" per la personalità del dipendente. Considerato che in principio l'imposizione di effettuare un tampone è una misura molto invasiva per il dipendente, è importante che il datore di lavoro, prima di procedere con l'imposizione del tampone ai dipendenti si focalizzi sull'adozione di serie misu-

re di protezione volte a evitare il contagio del virus. La necessità di effettuare il test potrebbe eventualmente essere ammessa in caso di stretto contatto con persone vulnerabili (es. ospedale, case per anziani). Tuttavia, prima di imporre un esame invasivo a uno o più dipendenti è sempre opportuno discutere il singolo caso con il servizio cantonale competente.

Qual è l'attuale definizione di categoria a rischio? Che cosa è tenuto a fare il datore di lavoro nei confronti dei collaboratori appartenenti alle categorie a rischio?

Sono definite "persone particolarmente a rischio", le persone che hanno più di 65 anni, le donne incinte e le persone affette da talune patologie pregresse. Dal 22 giugno sono state abrogate le prescrizioni specifiche per il datore di lavoro per la protezione delle persone particolarmente a rischio e l'obbligo di organizzare il telelavoro adottando provvedimenti tecnici ed organizzativi a tal fine. Resta inteso che il datore di lavoro è comunque tenuto alla salvaguardia della salute e integrità fisica dei propri dipendenti sulla base delle ordinarie norme di protezione vigenti (in particolare art. 6 Legge sul lavoro e Ord. 3 LL), concretizzate nei Piani di Protezione, nelle direttive dell'UFSP, nelle direttive di categoria e promemoria della Seco. A tal proposito la SECO ha pubblicato un documento indirizzato alle aziende, scaricabile nel sito web della SECO.

Secondo il Dipartimento dell'Educazione se un bambino si presenta a scuola con sintomi influenzali (raffreddore, naso che cola ecc.) i genitori sono tenuti ad andare a riprenderlo. In questi casi i collaboratori possono assentarsi dal lavoro?

In generale il dipendente è legittimato ad assentarsi dal proprio posto di lavoro al fine di accudire il figlio ammalato fintanto che egli trova una soluzione alternativa per occuparsi dall'accudimento.

Durante questo periodo egli avrà diritto al salario. Di norma il periodo di assenza – concesso dalla legge – è di 3 giorni. Un'assenza oltre questo periodo non dà in principio diritto al salario. Alcuni autori ritengono tuttavia che nel caso di quarantena del figlio, il genitore è legittimato ad assistere il figlio durante tutto il periodo di malattia e ricevendo il salario per questo periodo di assenza. Non esistendo una risposta assoluta a questa domanda, considerata la situazione straordinaria, consiglio vivamente di discutere con il datore di lavoro per trovare una soluzione pragmatica.

Le ripercussioni straordinarie del COVID-19: Manuale 3.15 e ss

Economia ticinese solida, ma alcuni settori ancora in difficoltà

Abbiamo incontrato Luca Albertoni, direttore della Camera di Commercio del Canton Ticino



La pandemia da Covid-19 non è conclusa e continua ad avere conseguenze sulla vita di ognuno di noi, aziende comprese. Dal vostro osservatorio privilegiato quali sono le impressioni sullo stato di salute delle aziende ticinesi? Siamo veramente di fronte al tanto agognato ritorno alla normalità?

Vista l'incertezza generalizzata è difficile parlare di ritorno alla normalità. Basti pensare che è molto difficile organizzare eventi in presenza. Le aziende ticinesi comunque, come andiamo dicendo da tempo, vivono la stessa situazione delle imprese nelle altre regioni svizzere e anche questa situazione ha dimostrato che non vi sono differenze sostanziali. Da noi il lockdown è stato più rigoroso, per cui si spiegano talune difficoltà maggiori, ma esse non sono strutturali. L'economia ticinese è solida e di qualità, come i paragoni con gli altri cantoni dimostrano inequivocabilmente da molti anni.

Quali sono le difficoltà che maggiormente incontrano le aziende in Ticino? Quali sono i settori maggiormente colpiti?

Ribadisco che le difficoltà delle nostre aziende sono simili a quelle riscontrate negli altri cantoni. La perdita di cifra d'affari dovuta a mesi difficili e le prospettive poco rosee del contesto internazionale, con le difficoltà di molti paesi che sono mercati importanti (USA, Germania, Italia, Francia, ecc.), sono problemi elvetici, non solo ticinesi. L'instabilità internazionale sta creando grandi problemi al settore industriale e vi sono fondati timori che questa situazione non si "normalizzi" prima della fine del 2021. Fortunatamente settori completamente chiusi durante il lockdown, come l'alberghiero e la ristorazione, hanno potuto in parte recuperare durante l'estate appena passata. Edilizia e artigianato stanno lavorando bene. Rimane il nodo di molte aziende legate direttamente e indirettamente all'organizzazione di eventi, che sono praticamente ferme da mesi e che difficilmente avranno

molti margini di incremento delle attività nei prossimi mesi.

Dal 31 agosto il Covid-19 non è più accettato quale motivazione per la richiesta delle indennità di lavoro ridotto. Il 31 luglio è scaduto il termine per le richieste di crediti Covid da parte delle aziende (31 agosto per le start-up). Tuttavia il virus circola ancora e molte aziende sono in difficoltà. La disoccupazione è in aumento e vi sono alcuni dati, come quello relativo al tasso di impiego dei neo-apprendisti quasi allarmanti. Che cosa andrebbe fatto per sostenere le aziende ticinesi in questo momento? Quali sono le richieste della Camera di commercio ticinese alla autorità cantonali ed eventualmente federali?

L'aumento della disoccupazione è purtroppo inevitabile, ma il lavoro ridotto ha permesso di limitare i danni. Ci siamo rivolti in primis all'autorità cantonale, perché a livello federale operiamo nel contesto dell'Associazione delle Camere di commercio e dell'industria svizzere, che tra l'altro presiede. Senza entrare troppo in questioni tecniche, abbiamo chiesto al Consiglio di Stato di poter continuare a operare in partenariato con lo Stato, per fare in modo che per le aziende vi sia il minor numero di intralci burocratici possibili. E che non vi siano aumenti delle imposte per finanziare i prevedibili buchi nelle finanze pubbliche. La prossima imminente sfida sarà però anche quella della gestione ragionevole delle quarantene, perché regole troppo rigide paralizzerebbero di fatto l'economia come un nuovo lockdown, il che sarebbe insostenibile.

Attualmente avete chiesto alle aziende affiliate alla Cc-Ti di partecipare all'undicesima "Inchiesta congiunturale". In un anno così particolare l'inchiesta assume un significato diverso dal solito? Quali sono le vostre aspettative?

L'inchiesta è "classica", nel senso che rical-

ca la struttura di base degli ultimi dieci anni, perché solo così facendo sono possibili paragoni. Poi vi è sempre una parte variabile di domande che cambiano ogni anno e questa volta ci sembrava opportuno avere maggiori informazioni su come è stato, è e sarà gestito lo "smart working". I dati raccolti saranno presentati pubblicamente, come ogni anno, fra dicembre e gennaio. Sono importanti perché ci permettono anche di calibrare meglio le richieste delle aziende alle autorità e alla politica.

Come vede i prossimi 6 mesi per le aziende ticinesi? Teme l'arrivo di una crisi o ritiene che l'economia cantonale potrà assorbire gli scossoni ricevuti a causa del Coronavirus?

Dipende dal contesto generale. Senza situazioni estreme, ritengo che abbiamo tutti gli strumenti per contenere i danni. Per riassorbirli ci vorranno anni, ma la volontà di recuperare è molto forte in tutti i settori. Una crisi ancora più profonda ci sarebbe nel caso di un secondo lockdown, che sarebbe catastrofico per tutta l'economia nazionale e non solo quella ticinese. Ma è un'ipotesi che va evitata con tutti gli strumenti a disposizione.

Che cosa si sente di dire agli imprenditori e in generale ai datori di lavoro in Ticino confrontati con avvenimenti mai verificatisi prima, come il lockdown, e ora alle prese con questa ritrovata "normalità"?

Non ho lezioni da dare agli imprenditori, che hanno dimostrato grande spirito innovativo per cercare di tenere duro in questo periodo molto difficile. Questo sapersi reinventare è fondamentale, anche se non sempre risolve tutto. Ma aiuta molto. Come del resto ho dovuto reinventare molte attività della Camera, che di fatto è una PMI che deve far quadrare i conti. L'impegno nostro verso gli imprenditori è quello di sempre: lottare affinché essi possano svolgere il loro lavoro con serenità e senza troppi ostacoli burocratici. È la migliore ricetta per continuare.

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: Roberta Bazzana-Marcoli, Luca Albertoni, 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

Roberta Bazzana-Marcoli

Laureata in diritto all'Università di Losanna, ha svolto il praticantato legale e notarile a Lugano. Dopo l'ottenimento del brevetto di avvocato nel 2004, ha maturato una pluriennale esperienza presso istituti finanziari e bancari in qualità di responsabile Legale e/o Compliance. Nel 2007 ha conseguito il CAS in Compliance Management presso il Centro Studi Bancari di Vezia dove nel 2017 ha ottenuto anche il Master in conformità fiscale Family Business Advisory (Cross-Border Italy). Titolare dal 2017 di uno studio legale, si occupa di consulenza in ambito di diritto del lavoro e partecipa alla gestione di un'importante realtà aziendale attiva da più di 40 anni in Ticino.

Luca Albertoni

Luca Albertoni, classe 1964, è direttore della Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino dal 2008. Di formazione giuridica, con specializzazione in diritto degli affari, è pure Presidente dell'Associazione delle Camere di commercio e dell'industria svizzere dal 2011.