

A gentile richiesta Certificato medico ed incapacità lavorativa

“È possibile contestare il certificato medico se l’incapacità lavorativa ha una data di inizio anteriore a quella in cui il certificato medico è stato allestito?” La validità del certificato medico riveste grande importanza nel mondo del lavoro, soprattutto se vi sono conflitti tra datore di lavoro e lavoratori (anche in termini economici). Il certificato medico non è un mezzo di prova assoluto. Il Tribunale federale ha precisato che a seconda delle circostanze di ogni singolo caso (comportamento del collaboratore o situazione concreta in cui si manifesta l’incapacità di lavoro), la forza probatoria del certificato medico può essere messa in discussione se vi sono seri e concreti dubbi sull’incapacità lavorativa attestata. Gli esempi più frequenti si verificano quando vengono presentati dei certificati medici in concomitanza con la disdetta del rapporto di lavoro, certificati nei quali viene attestata un’incapacità lavorativa retroattiva, quando il certificato è successivo al rifiuto del datore di lavoro di accordare le vacanze, o nei casi in cui vi sono dei certificati medici consecutivi (di breve durata) allestiti da medici diversi. Di regola il certificato medico attesta un’incapacità lavorativa pro futuro anche se vi sono situazioni dove l’incapacità è retroattiva. In questi casi il carattere probatorio del

certificato medico è controverso se viene attestata un’incapacità lavorativa retroattiva per più giorni, senza specificare il motivo della retroattività e/o se il comportamento del dipendente non sia contraddittorio in rapporto al contenuto del certificato medico stesso. Il medico attestante deve avere un quadro completo della situazione ed essere anche a conoscenza della tipologia di lavoro svolto dal dipendente, così da poter allestire il certificato nel modo più veritiero possibile. In base all’obbligo di diligenza del medico, quest’ultimo deve allestire il certificato in base a constatazioni mediche oggettivamente riscontrabili; le sole lamentele del dipendente non sono sufficienti a stabilire un’effettiva incapacità lavorativa, motivo per cui il medico dovrebbe anche chiedere al dipendente se si trova in conflitto con il datore di lavoro o se è stato licenziato. Ma allora cosa può fare il datore di lavoro per tutelarsi? In presenza di dubbi concreti il datore di lavoro ha la facoltà di contestare - in tempi brevi - l’incapacità lavorativa attestata dal certificato medico direttamente al collaboratore coinvolto, spiegando in maniera precisa i motivi che lo hanno spinto a formulare la contestazione del certificato medico. L’oggetto della contestazione può essere dunque molteplice: si contesta l’esistenza di

un’incapacità lavorativa, il tasso d’incapacità, il fatto che l’incapacità non sia generale ma solamente legata al posto di lavoro in questione, la retroattività del certificato, la sua data di allestimento e il suo contenuto. Il datore di lavoro deve quindi essere in grado di circostanziare e dimostrare quanto da lui sostenuto. Proprio per questo motivo, a seconda delle circostanze, il datore di lavoro può fare verificare, a sue spese, l’esistenza o meno di tale incapacità da un medico di fiducia, sottoponendo il dipendente a visita medica fiduciaria. Il rifiuto ingiustificato del lavoratore al controllo fiduciario può essere interpretato come “carenza di buon fondamento” del certificato medico originale e quindi suffragare la contestazione del datore di lavoro. Se l’incapacità attestata nel certificato si rivela falsa, infondata o non dimostrata, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario al dipendente per la durata indicata nel certificato medico. Nel caso in cui il pagamento sia già avvenuto, il datore di lavoro può chiedere la restituzione dell’importo percepito dal lavoratore in eccesso, visto che l’incapacità di lavoro si è rivelata inesistente.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile
Avv. Chiesa Lehmann

Giurisprudenza

Mobbing - condizioni necessarie per l’ammissione del mobbing (inasprimento) - durata. Sentenza del Tribunale federale del 10 giugno 2020, 4A_310 / 2019

In questa sentenza, il Tribunale federale ha respinto le pretese per mobbing di una dipendente con funzione di quadro assunta presso una start-up friburghese con un salario annuo di CHF 153’000, gerarchicamente subordinata ad un direttore che aveva tenuto nei suoi confronti comportamenti accertati come dispotici e molto duri. Il direttore era stato definito “arrogante” anche dal mediatore esterno incaricato, che ne aveva raccomandato il licenziamento con liberazione immediata dall’obbligo di lavoro. Il mediatore aveva raccomandato anche di licenziare la vittima, che nel frattempo era incorsa in periodi di malattia, assicurandole al contempo la stipula di un mandato da indipendente. Entrambi i protagonisti erano così stati licenziati, ma nessun mandato era stato concluso con la dipendente, che aveva contestato il licenziamento come disdetta-rappresaglia chiedendo inoltre un risarcimento per il mobbing subito.

L’art. 328 cpv. 1 CO impone al datore di lavoro di proteggere e rispettare la personalità del lavoratore nel rapporto di lavoro. La molestia psicologica, o mobbing, costituisce una violazione dell’art. 328 CO. La giurisprudenza lo definisce come una serie di commenti e/o azioni ostili, frequentemente ripetuti per un periodo di tempo abbastanza

lungo, con cui uno o più individui cercano di isolare, emarginare o escludere una persona sul posto di lavoro. La vittima è spesso posta in una situazione in cui ogni atto preso singolarmente può essere considerato sopportabile, mentre tutti gli atti insieme costituiscono una destabilizzazione della personalità fino all’annichimento professionale dell’interessato. La molestia psicologica non si verifica a causa di un mero conflitto nelle relazioni professionali o per un’incompatibilità di carattere, una cattiva atmosfera di lavoro, o il semplice fatto che un superiore non adempia sempre ai suoi doveri verso i suoi subordinati. Un ampio margine di apprezzamento è concesso al giudice chiamato a determinare, sulla base delle circostanze del caso, se gli elementi di prova raccolti permettano o meno di considerare un caso di mobbing. Il lavoratore vittima di una violazione della personalità contraria all’art. 328 CO può chiedere il risarcimento del danno morale alle condizioni dell’art. 49 cpv. 1 CO. La violazione deve essere oggettivamente grave e la vittima deve aver provato soggettivamente una sofferenza morale sufficiente per chiedere al giudice un risarcimento nelle circostanze del caso. Nella fattispecie, il tribunale di prima istanza del Canton Friburgo ha riconosciuto le gravi sofferenze soggettive inflitte alla lavoratrice, respingendo comunque le sue pretese anche in base alla durata insufficiente delle molestie. In seconda istanza, la Corte d’appello ha negato che la comprovata denigrazione sistematica, ripetuta

e svalutante, fosse avvenuta per un periodo abbastanza lungo e, benché la dipendente avesse sofferto soggettivamente, il suo ruolo di responsabilità e l’alto stipendio giustificavano la pretesa di una resistenza allo stress e alle critiche superiori alla media.

Anche per il Tribunale federale il comportamento del direttore era stato “discutibile” e addirittura “detestabile”, essendo stato appurato che il medesimo sminuiva e umiliava i suoi subordinati trattandoli generalmente “in modo alterato e virulento”, e che la ricorrente era “il bersaglio preferito” di tali “comportamenti inadeguati” e “commenti offensivi”, in quanto sua interlocutrice privilegiata nell’ambito del team. D’altro canto, il problema aveva avuto una durata limitata nel tempo (meno di 6 mesi) ed era sorto nel contesto di un periodo di transizione societaria oggettivamente difficile, fra due “personalità professionalmente incompatibili”. In sostanza, nonostante il pesante agire del direttore, per il Tribunale federale le conclusioni delle istanze inferiori erano corrette nell’ambito del loro potere di apprezzamento. La lavoratrice aveva sofferto soggettivamente della situazione, ma alla luce di tutte le circostanze e della durata limitata del conflitto, il comportamento del superiore non era stato oggettivamente abbastanza grave da configurare un caso di mobbing.

Anna Lutti Martella,
avvocato e notaia

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
conoscenza applicata

Settembre 2021

Editoriale

Le aziende si trovano ad affrontare un momento complesso, fra tentativi di ritorno alla normalità, ad esempio con la riduzione di smart e home working, ed il passaggio dei supporti pubblici per lavoro ridotto dal regime straordinario a quello ordinario. Ma non mancano fattori di incertezza: sul tavolo vi sono questioni come quelle concernenti il certificato sanitario, le vaccinazioni, i tamponi non più gratuiti, le quarantene per lavoratori locali e frontalieri con la loro copertura finanziaria, le misure di protezione sanitaria aggiuntive o sostitutive che le imprese sono chiamate ad adottare, o le complesse e mutevoli regolamentazioni dei movimenti internazionali.

In questa fase di pseudo-normalizzazione, molte questioni rimangono aperte, anche perché le decisioni pubbliche, ed in particolare le sanzioni previste, sembrano poggiare su basi giuridiche talvolta incerte, mentre si innescano reazioni di opposizione che rischiano di destabilizzare il clima sociale, incluso quello del mondo del lavoro. Tutto avviene poi in uno scenario condizionato anche da iniziative fiscali non favorevoli per le imprese, dalla ormai prossima entrata in vigore della normativa sul salario minimo, dalla tassazione minima globale fissata in sede OCSE, dal rincaro delle materie prime e dell’energia, dalle perduranti difficoltà nella gestione delle supply chain per molti settori. Il tutto definisce un quadro non particolarmente benevolo. Dunque una “coda”, speriamo, della parabola Covid in cui non mancano elementi di sfida e di incertezza, le cui componenti giuridico-sanitarie vengono analizzate qui dall’Avv. Michele Rossi e dall’Avv. Costantino Delogu.

Gian Luigi Trucco

All’interno:

- Aziende e pandemia: aspetti legali
- A gentile richiesta / Certificato medico ed incapacità lavorativa
- Giurisprudenza / Mobbing: condizioni e durata

Scenari in evoluzione

Aziende fra vaccinazioni, IPG e ILR

Intervista all’Avv. Michele Rossi, responsabile relazioni esterne della CC-Ti.

I riflettori sono puntati sul Certificato Covid e sulle vaccinazioni.

Per i frontalieri è prevista la quarantena in Italia e si pone il problema del pagamento dell’IPG, mentre anche la regolamentazione del lavoro ridotto cambia e sono previsti nuovi adempimenti per le aziende. Le norme internazionali, frattanto, si riflettono sull’operatività delle imprese con lavoratori distaccati o movimenti di persone con l’estero.

Un quadro complesso, incerto e in evoluzione, su cui abbiamo sentito l’Avvocato Michele Rossi, responsabile relazioni esterne della Camera di Commercio, dell’Industria, dell’Artigianato e dei Servizi del Cantone Ticino (CC-Ti).

Vaccinazioni sì, vaccinazioni no. Come si comportano le aziende ticinesi con i loro collaboratori? Vi sono differenze tra settori economici e funzioni? Solo persuasione o si può, in certi casi, fare qualcosa di più?

Per affrontare il tema va distinto l’obbligo di vaccinarsi dal Certificato Covid, di cui si è recentemente tanto discusso. L’obbligo di vaccinarsi non necessita di particolari spiegazioni nel senso che non prevede opzioni a disposizione dei soggetti, mentre il certificato Covid lascia la scelta alla persona sul modo di dimostrare il proprio stato immunologico. Infatti il Certificato attesta o l’avvenuta vaccinazione, o la guarigione dalla malattia, o il risultato negativo di un test. Di recente il Consiglio Federale ha adottato le basi legali per l’utilizzo del Certificato Covid. Su tale base, a determinate condizioni, i datori di lavoro lo possono esigere, in caso di particolari interessi di tutela, o all’interno di piani di protezione. Anche qui vale, implicitamente come nel caso dell’obbligo di vaccinarsi, il principio di proporzionalità. Se, in una determinata realtà aziendale, ci sono altre misure ragionevoli atte a scongiurare il pericolo di contagio, difficilmente si potrà imporre il Certificato. Per contro,

in presenza di interessi preponderanti, è possibile prevedere obblighi mirati di presentare il Certificato. Una tale possibilità dipende da precise condizioni. Deve risultare necessaria tenuto conto del tipo di attività svolta (es. personale sanitario, lavoro continuo all’interno senza possibilità di distanziamento dai colleghi,...) e, come detto, deve rispettare il principio della proporzionalità, nel senso che deve essere l’unico mezzo ragionevolmente a disposizione (rispetto ad altre misure come distanziamento, mascherine, telelavoro,...) atto a ridurre in modo efficace il rischio di contagio.

Passiamo ora all’obbligo di vaccinarsi. Nonostante il dovere di tutelare la salute dei propri dipendenti e il diritto del datore di lavoro, giusto l’art. 321d CO di stabilire direttive generali sull’esecuzione del lavoro e sul comportamento del lavoratore nell’azienda, e dargli istruzioni particolari, ad oggi non esiste un diritto generale e assoluto di imporre la



vaccinazione ai lavoratori e alle lavoratrici. L’unica legge che attualmente parla esplicitamente di obbligo di vaccinazione è la Legge federale sulle epidemie che all’art 22 prevede che “Se esiste un pericolo considerevole, i Cantoni possono dichiarare obbligatorie le vaccinazioni di gruppi di popolazione” segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Aziende fra vaccinazioni, IPG e ILR

ne a rischio, di persone particolarmente esposte e di persone che esercitano determinate attività". Si tratta comunque di una norma che lascia la facoltà di introdurre un tale obbligo ai Cantoni e, come risulta chiaramente dal testo, che non prevede un'imposizione generalizzata in ambito lavorativo, ma solo nei confronti di certi gruppi di persone o attività. Tenuto conto di quanto indicato non si può pertanto ammettere l'esistenza di un diritto delle aziende di imporre la vaccinazione ai propri dipendenti in modo generalizzato. Valgono anche qui le considerazioni sviluppate in precedenza sul principio di proporzionalità.

Nulla vieta però alle aziende di promuovere la vaccinazione ad esempio con materiale informativo o concedendo ai dipendenti il tempo necessario per farsi vaccinare. Non va infatti dimenticato che giusto l'art. 328 CO "[...] il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute [...] deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute [...]".

E la spinosa questione della vaccinazione dei frontalieri e del caso in cui questi, pur vaccinati, siano in quarantena, magari prolungata dopo la prima settimana?

Per rispondere, dobbiamo porci la seguente domanda: "È nel nostro interesse o no che la maggior parte delle persone che vengono quotidianamente in Svizzera a lavorare sia vaccinata?" La risposta è evidente anche perché un maggior tasso di vaccinati rappresenta un'alternativa ad altre e ulteriori limitazioni delle nostre libertà. Ritengo in effetti importante scongiurare, qualora ci fosse un'altra impennata dei contagi e dei ricoveri nel prossimo autunno, misure già subite nel recente passato, come la chiusura prolungata di determinate attività economiche che sarebbe estremamente dannosa per tutti noi. Quindi, anche considerato il costo tutto sommato contenuto (a carico della Confederazione) di questa misura, mi sembra davvero difficile non sostenere l'approccio scelto dal Consiglio federale.

Evidentemente vanno ulteriormente chiarite alcune questioni come le quarantene per evitare di agire in modo non ottimale. Sarebbe molto importante a tale scopo

che Svizzera ed Italia affrontassero il tema in modo coordinato.

L'avvio dell'anno scolastico in Italia potrebbe aggravare il problema?

In generale, se il numero dei contagi e delle ospedalizzazioni dovessero crescere in modo preoccupante, crescerebbe di conseguenza anche la pressione della politica in relazione all'adozione di nuove misure. Proprio per questa ragione, come già indicato in precedenza, è importante già ora adottare un approccio preventivo per evitare di dover ricorrere ad estremi rimedi. Non credo che nessuno abbia voglia di rivivere situazioni di "lockdown" e, soprattutto, un'ulteriore battuta d'arresto delle nostre attività economiche rischierebbe di creare danni importantissimi, anche per le prossime generazioni. Non ce lo possiamo permettere.

Sono cambiati i termini sulla durata dell'indennità di lavoro ridotto e sulle categorie di lavoratori che ne possono beneficiare. Ciò comporta particolari oneri ed adempimenti, od appesantimenti delle procedure per le imprese?

Quello che sta succedendo è un progressivo ritorno al regime ordinario delle indennità per il lavoro ridotto. Infatti, anche se il grande pubblico ha scoperto questa importantissima misura di sostegno a seguito della pandemia scoppiata all'inizio del 2020, in realtà si tratta di una soluzione già prevista da tempo. E' una possibilità, contemplata indipendentemente dal Covid-19, che mira a far fronte a improvvisi cali d'attività e a mantenere posti di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto è un'alternativa al licenziamento offerta ai datori di lavoro. Questa soluzione è stata quindi resa più semplice nel 2020 per far fronte all'inaspettata ed improvvisa emergenza dovuta alla comparsa del virus. Per apporare un sostegno rapido e snello ai datori di lavoro che si sono trovati in difficoltà, la Seco ha semplificato le procedure amministrative per l'annuncio di lavoro ridotto. In parallelo, la Confederazione ha inoltre adottato ulteriori misure per fornire un sostegno efficace alle persone interessate, ampliando la durata delle prestazioni e la cerchia dei beneficiari. In questa fase di, speriamo, uscita dalla situazione di crisi acuta, le autorità federali hanno deciso il progressivo ripristino del regime ordinario, in vigore nel periodo precedente la crisi sanitaria. E la procedura ordinaria implica evidentemente minori agevolazioni rispetto al sistema adottato per fronteggiare gli effetti del virus.

Cosa pensa la CC-Ti dell'introduzione del Certificato Covid per ristorazione, palestre e vari altri locali? Possono esserci impatti economici?

Una simile misura non sarà neutrale dal

profilo economico per le attività indicate. Le medesime associazioni di categoria lo hanno ripetutamente sottolineato. Per questa ragione, l'introduzione di un simile certificato è ammessa solo se altre misure di contenimento risultano inefficaci. Ma tenuto conto delle recenti decisioni prese dal Governo, è quello che apparentemente pensa il Consiglio Federale in relazione ai settori per i quali è stato introdotto l'obbligo. Inoltre, a mio avviso, andrebbe valutata la possibilità di indennizzare le attività per le perdite dovute alle misure imposte. In tal senso andrebbe prevista una base legale. È importante sottolineare come l'indicatore rilevante per valutare la situazione sanitaria non sia tanto il numero dei contagi, quanto la gravità dei medesimi e, di conseguenza, l'occupazione (reale e prevedibile) dei posti in terapia intensiva. Questa deve essere la base per un'analisi concreta ed oggettiva della situazione e per l'adozione di misure che limitano le nostre libertà.

In Ticino molte imprese hanno un'attività internazionale. La Svizzera ha tolto limitazioni di viaggio ma altrove il quadro è complesso. Come reagiscono le imprese a questa situazione?

La crisi che abbiamo vissuto, e che in parte stiamo ancora vivendo, ha obbligato le aziende, e non solo, a modificare i propri comportamenti e le proprie abitudini. Non è esagerato affermare che la nostra società, volente o nolente, in questi mesi di difficoltà ha effettuato un balzo tecnologico "forzato" di dieci anni. Tutti noi abbiamo scoperto come impiegare al meglio le nuove tecnologie, soluzioni che le giovani generazioni in gran parte già da tempo utilizzano. Dunque anche nell'attività lavorativa si è imparato ad ottimizzare la tecnologia a disposizione e a limitare gli spostamenti allo stretto necessario. Probabilmente si tratta di un cambiamento nel nostro modo di lavorare, almeno in parte, irreversibile.

Per maggiori informazioni



Coronavirus: Indennità perdita di guadagno (IPG)



Indennità per lavoro ridotto

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Boss Editore SA.
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco.
Hanno collaborato: Michele Rossi, Costantino Delogu, Ryan Lehmann, Anna Lutti Martella.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Aziende, vaccinazioni, frontalieri e dintorni: aspetti legali

Intervista all'Avv. Costantino Delogu, autore e Responsabile Editoriale de "Il Diritto del Lavoro Applicato"

L'autorità italiana ha imposto l'obbligo di quarantena anche ai lavoratori frontalieri vaccinati con doppia dose, qualora siano entrati in stretto contatto con soggetti positivi, per cui la prestazione lavorativa viene a mancare per sette giorni, ed eventualmente quattordici in caso di test positivo. Il pagamento dell'indennità per perdita di guadagno (IPG) è a carico del datore di lavoro?

Effettivamente in questo momento tra Italia e Svizzera vi è una differenza nel trattamento della situazione del lavoratore vaccinato che entra in contatto con un soggetto positivo al COVID-19. La Svizzera non impone alcuna quarantena, mentre dal lato italiano il lavoratore frontaliere sarà posto in quarantena, senza che egli sia tuttavia inabile al lavoro. In tal modo egli non potrà recarsi al lavoro, nonostante sia abile al lavoro e per la Svizzera possa prestare la sua attività. La questione dell'eventuale obbligo di pagare il salario da parte del datore di lavoro va affrontata secondo i principi usuali, determinando se ci si trova effettivamente confrontati con un impedimento non colpevole del lavoratore che tocca la sua persona (art. 324a CO). Già durante i mesi passati, confrontati con le quarantene, la questione era stata risolta considerando che il lavoratore in quarantena è impedito di recarsi al lavoro per decisione vincolante di un'autorità - concretamente quella italiana - e che di conseguenza è ammissibile considerare che se tale situazione non è imputabile a una sua colpa, conserva il diritto al pagamento del salario nei confronti del datore di lavoro.

E se il lavoratore può svolgere la sua funzione in smart working, o si possa dimostrare una sua colpa?

Se il lavoratore in quarantena ha la possibilità di svolgere la sua attività anche da casa, il lavoro potrà (e dovrà) essere svolto, non ponendosi così alcun problema sul pagamento del salario. Se invece la quarantena è imputabile a un comportamento colpevole, per imprudenza o intenzionalità, del lavoratore e non è possibile svolgere l'attività lavorativa in modalità di telelavoro, il datore di lavoro non sarebbe tenuto a pagargli il salario durante la quarantena.

Quale è lo stato della normativa in materia di contributi previdenziali ed altre assicurazioni sociali per i frontalieri che svolgono le loro mansioni in Italia o che comunque non rispettano le modalità specifiche del frontalierato?

Attualmente viviamo un momento d'eccezione anche dal punto di vista del diritto, segnatamente per quanto riguarda le norme che determinano l'assoggettamento ai siste-

mi nazionali di sicurezza sociale, rispettivamente che determinano la competenza dei sistemi assicurativi e previdenziali. Infatti, le norme europee che usualmente determinano l'assoggettamento alla sicurezza sociale di uno Stato a dipendenza del superamento di soglie percentuali di attività lavorativa svolta sul territorio di quello Stato, sono congelate, per tenere debito conto delle necessità di ricorrere eccezionalmente a forme di lavoro da remoto (telelavoro, Smartworking, HomeOffice...). Tale situazione ha però permesso di implementare in modo importante tali modalità di lavoro, per cui vi sarà anche un assetto strutturale del mondo del lavoro in tale direzione. Questo porterà a rivedere l'attuale sistema, divenuto di fatto obsoleto e non più al passo con i moderni regimi lavorativi in essere e in divenire.

E veniamo ad un tema particolarmente "caldo". Quando, perché e come un'azienda potrebbe imporre un obbligo di vaccinazione ai suoi collaboratori? E almeno accertare lo stato vaccinale del dipendente?

Secondo le ultime indicazioni del Consiglio federale i datori di lavoro potranno verificare se i loro dipendenti sono in possesso di un certificato soltanto se necessario per l'attuazione di misure di protezione adeguate o di strategie di test. Se chiederanno ai loro dipendenti di sottoporsi al test, i datori di lavoro dovranno coprirne i costi. Soltanto i test ripetuti saranno assunti dalla Confederazione. L'impiego del certificato e le misure che se ne intendono trarre andranno discussi con i dipendenti e documentati per scritto. Per ragioni di protezione dei dati, i datori di lavoro dovranno utilizzare, nel limite del possibile, il Certificato light. Si tratta quindi di una situazione di compromesso giuridico che pone sulla bilancia le necessità del datore di lavoro di garantire la salubrità e la protezione delle personalità del lavoratore, che tuttavia crea la necessità di procedere a una valutazione delle circostanze concrete di ogni azienda, non facilitando certo l'implementazione corretta delle misure di sicurezza sul lavoro. Detto altrimenti, il datore di lavoro per essere conforme ai principi legali che proteggono la personalità dei lavoratori, dovrà (in caso di contestazione) dimostrare che tale misura è necessaria, proporzionale e in relazione con le esigenze del lavoro. L'attuale situazione apparentemente alleggerisce l'onere di giustificazione del datore di lavoro nel caso volesse introdurre l'uso del certificato, ma non lo esime da una valutazione concreta e oggettiva per giustificare l'esigenza nei confronti dei lavoratori. Un obbligo vaccinale, che è un atto estremamente delicato rispetto alla tutela della personalità del dipenden-

te, è ammissibile molto restrittivamente e con estremo rigore solo per le aziende che operano in settori particolari per i quali può esserne oggettivamente giustificata la necessità, senza che vi siano altre valide alternative.

Recentemente sono cambiati i criteri per la definizione delle categorie a rischio. Cosa comporta questo per l'azienda?

A fronte della recente modulazione delle categorie a rischio da parte dell'Autorità, il datore di lavoro deve adeguarsi nel senso di permettere ai lavoratori che rientrano in tali categorie di svolgere l'attività lavorativa riducendo al minimo i rischi. Si tratta quindi di mantenere il medesimo approccio che già nei mesi passati ha caratterizzato l'occupazione di questi lavoratori, ma ridefinendo chi nell'azienda può esserne toccato.

La Svizzera ha abolito le limitazioni di viaggio nei confronti praticamente di tutti i Paesi, ma non così le altre nazioni. Quali effetti può comportare ciò per le aziende, che hanno ad esempio lavoratori distaccati, visitatori dall'estero ed altre situazioni di mobilità internazionale?

Per il datore di lavoro che invia lavoratori all'estero vi è chiaramente la necessità di verificare in modo rigoroso quali sono le eventuali misure pandemiche che negli Stati in cui viene svolta l'attività lavorativa, rispettivamente negli stati di passaggio durante il viaggio, possono avere influenza sull'attività lavorativa. Se a causa di tali misure il lavoratore fosse impedito di lavorare, il pregiudizio che ne deriverebbe sarebbe a carico del datore di lavoro che dovrà continuare a retribuire il dipendente, rientrando tale scenario nel rischio aziendale in capo al datore di lavoro.

Frattanto le estensioni decise dal Consiglio Federale in materia di indennità di lavoro ridotto (ILR) stanno giungendo al termine, ma con nuovi obblighi e procedure per le imprese. Di cosa si tratta?

L'Autorità ha infatti intrapreso il cammino per il ritorno al regime ordinario delle prestazioni assicurative per le indennità di lavoro ridotto. Il 30 settembre 2021 giungerà a termine la procedura sommaria per il conteggio delle indennità di lavoro ridotto. Concretamente questo significa che l'azienda che intende introdurre il lavoro ridotto dal 1° settembre 2021 dovrà seguire la procedura ordinaria, mentre d'altro canto l'autorità cantonale valuterà con rigore i presupposti del diritto. È stato quindi messo a disposizione un nuovo modulo per il preannuncio del lavoro ridotto, che presuppone la dimostrazione del motivo e la perdita del lavoro per il quale si chiede l'indennizzo assicurativo. Inoltre, dal 1° ottobre 2021, solo i lavoratori con contratto a tempo indeterminato avranno diritto a tali prestazioni.