

Nota informativa: Coronavirus – informazioni giuslavoristiche per i prestatori di personale (29 maggio 2020)

L'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) informa costantemente sulla situazione attuale del decorso del coronavirus (COVID-19) e pubblica le relative raccomandazioni e direttive:

- sulle regole di condotta e di igiene per la protezione contro le infezioni
- sulla situazione attuale in Svizzera e
- per i viaggiatori all'estero, che devono essere osservati anche per i viaggiatori d'affari.

Informazioni dettagliate sono disponibili direttamente al link www.bag-coronavirus.ch e un Coronavirus **BAG-Infoline è disponibile al numero +41 58 463 00 00** (24 ore).

Nota informativa

La presente nota informativa illustra i diritti e i doveri dei prestatori di personale nel contesto di possibili questioni di diritto del lavoro:

1. Obbligo di tutela del datore di lavoro

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute (Obblighi del datore di lavoro, art. 328 CO in combinato disposto con l'art. 41 del CCL PP). Nella fattispecie del prestito di personale, la particolarità è che esiste un obbligo di tutela "condiviso". Mentre l'obbligo generale di tutela è a carico del prestatore di personale, l'obbligo di tutela in ambito aziendale è a carico dell'azienda acquisitrice. È pertanto raccomandabile che le imprese di prestito del personale (in qualità di datori di lavoro legali) si concertino con le aziende acquisitrici (in qualità di datori di lavoro effettivi). Solo in questo modo è possibile garantire che le misure di protezione vengano adottate in modo sufficiente ed efficiente.

Per poter proteggere debitamente la salute dei lavoratori, è importante che sia le aziende di prestito del personale sia le aziende acquisitrici seguano attentamente gli sviluppi della situazione attuale del Coronavirus (in particolare la sua diffusione e la sua intensità). Le misure a tutela dei dipendenti devono essere adottate caso per caso e devono essere commisurate.

A seguito dell'obbligo di tutela, i datori di lavoro hanno - a seconda della situazione - un ampio diritto di impartire istruzioni volte alla tutela dei lavoratori. Occorre notare che tali istruzioni non devono in alcun modo ledere la personalità dei lavoratori. Istruzioni da parte dei datori di lavoro sono concepibili in particolare nei seguenti ambiti:

- Misure igieniche sul luogo di lavoro

Va notato che le norme igieniche possono e devono variare in base al contatto con il cliente e all'attività svolta. I lavoratori particolarmente esposti devono essere protetti in modo specifico. Esempio: negli ospedali è necessario rispettare requisiti igienici più rigorosi e specifici.

- Home office, videoconferenze e conferenze telefoniche

Per ridurre al minimo i rischi di infezione, potrebbe essere opportuno per i datori di lavoro decidere di ricorrere a home office, videoconferenze o conferenze telefoniche piuttosto che

alle attività lavorative e alle riunioni nel luogo di lavoro abituale. Una simile disposizione è ammissibile, se nel caso specifico essa è ragionevole per i lavoratori, come dovrebbe essere solitamente il caso.

Esempio: disposizione temporanea dell'home office per alcuni giorni.

- Limitazioni dei viaggi di lavoro nei paesi a rischio

I datori di lavoro possono di norma emanare regole concernenti le limitazioni dei viaggi di lavoro. Tuttavia, qui bisogna valutare caso per caso se si tratta di un viaggio verso un Paese a rischio e quindi da evitare, oppure se il viaggio può essere intrapreso. Ai fini di tale valutazione è necessario attenersi alle norme di viaggio del DFAE.

Esempio: annullamento di un viaggio di lavoro a Milano.

2. Obbligo di fedeltà del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro (art. 321a CO in combinato disposto con l'art. 41 del CCL PP). Nel settore del prestito di personale, il lavoratore deve rispettare l'obbligo di lealtà sia nei confronti del prestatore di personale sia nei confronti dell'azienda acquisitrice. Dall'obbligo di lealtà del lavoratore come contropartita all'obbligo di tutela del datore di lavoro deriva in particolare che:

- i lavoratori devono attenersi alle istruzioni del datore di lavoro, a condizione che esse siano commisurate.

Esempio: i lavoratori non possono di per sé rifiutare un viaggio di lavoro ordinato dal datore di lavoro. Gli interessi devono essere ponderati caso per caso (la salute del lavoratore contro la garanzia dell'andamento degli affari).

- i lavoratori devono rispettare l'obbligo di informare i loro datori di lavoro.

Esempio: obblighi di informazione relativi al rischio di infezione e di contagio con il virus nelle immediate vicinanze dei lavoratori.

3. Perdita di lavoro dei collaboratori temporanei a causa del Coronavirus

a) In generale

Nel diritto del lavoro si applica il principio: nessun salario senza lavoro. In caso di perdita giustificata della prestazione lavorativa, il prestatore di personale è di regola tenuto a continuare a versare il salario. In questi casi, i lavoratori dovrebbero essere remunerati come se avessero adempiuto ai loro obblighi di lavoro. Il salario pattuito contrattualmente dovrebbe essere corrisposto di conseguenza. Se un lavoratore è assente dal lavoro senza motivo scusabile (per esempio rifiuto infondato di lavorare della parte sua oppure prevenzione del lavoro causato da lui) perde il suo diritto al continuo pagamento del salario.

b) FAQ

Gruppo a rischio / persone particolarmente a rischio

Chi rientra nei gruppi di persone particolarmente a rischio e che cosa deve tenere in considerazione il datore di lavoro per questi lavoratori?

Sono considerati particolarmente a rischio (gruppi a rischio) i dipendenti che hanno più di 65 anni e/o che sono affetti da malattie croniche (ad es. diabete, cancro, ipertensione arteriosa, ecc.). La definizione del gruppo a rischio è stata ulteriormente specificata (vedi allegato 6 al link: <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20200744/index.html>). L'art. 10c dell'ordinanza 2 COVID-19 disciplina i doveri del datore di lavoro per tutti i settori professionali. Per i gruppi a rischio è prevista la seguente regolamentazione (sistema a cascata per l'esecuzione):

1. Laddove possibile offrire l'home office.
2. In caso di presenza in loco totalmente o parzialmente indispensabile, l'impiego è possibile alle seguenti condizioni:
 - a) Nessun contatto ravvicinato con altri lavoratori (ad es. messa a disposizione di uno spazio individuale o di uno spazio di lavoro chiaramente delimitato distanza minima di 2 metri)
 - b) Nei casi in cui non è possibile evitare il contatto ravvicinato: misure di sicurezza secondo il principio STOP
3. Se non è possibile applicare i punti 1 – 2: esonero dal lavoro con prosecuzione del pagamento del salario.

Per le attività lavorative di dipendenti particolarmente a rischio, pertanto, l'obbligo di tutela del datore di lavoro è maggiore ma l'attività lavorativa rimane ammissibile a condizione che le misure di protezione possano essere rispettate. Per le attività lavorative che, a causa della loro natura o in mancanza di provvedimenti realizzabili, possono essere svolte soltanto in loco o sul posto di lavoro usuale, il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure organizzative e tecniche adeguate a garantire il rispetto delle raccomandazioni dell'UFSP concernenti l'igiene e il distanziamento sociale. Nel commercio al dettaglio, ad esempio, possono essere installati pannelli in plexiglas a protezione del personale addetto alla cassa; inoltre, qualora risulti opportuno, occorre mettere a disposizione del personale prodotti disinfettanti. Alle persone particolarmente a rischio possono essere assegnati altri compiti o mansioni accettabili, per esempio lavori nell'area del back-office. Anche in questo caso i datori di lavoro e i lavoratori sono esortati a mostrarsi flessibili, cercando soluzioni praticabili che siano nell'interesse della salute dei lavoratori e dell'azienda.

Conformemente al nuovo art. 10c cpv. 6 dell'ordinanza 2 COVID-19 il lavoratore colpito può rifiutare il lavoro, se il datore di lavoro non soddisfa i requisiti di cui ai punti. 1 – 2 o se per motivi particolari ritiene che, nonostante le misure adottate dal datore di lavoro, il rischio di contagio da coronavirus sia troppo elevato per sé stesso.

Conformemente all'art. 10c cpv. 8 dell'ordinanza 2 COVID-19 il datore di lavoro può esigere occasionalmente l'esibizione di un certificato medico. Il certificato medico può esprimersi in merito al rischio particolare e alla capacità al lavoro in relazione a COVID-19 e deve fondarsi su una valutazione medica oggettiva, in particolare se il lavoratore rifiuta di svolgere il lavoro che gli è stato assegnato.

Alla luce di quanto sopra, vi consigliamo di discuterne con i dipendenti e le aziende interessate. Le imprese acquisitrici sono tenute ad adottare misure organizzative e tecniche adeguate per garantire il rispetto delle raccomandazioni del Consiglio federale in materia di igiene e distanza sociale. Se non è possibile per i lavoratori particolarmente a rischio adempiere ai loro obblighi lavorativi poiché l'azienda acquisitrice non è in grado di garantire l'adozione di misure adeguate, sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario. Il gruppo a rischio non ha diritto ad alcuna indennità per le persone in quarantena (indennità giornaliera IPG).

Come comportarsi se il partner rientra nel gruppo di persone a rischio, ma il collaboratore no?

L'articolo 10b, cpv. 2, dell'ordinanza COVID 2 stabilisce chi è considerato persona particolarmente a rischio. Questa disposizione concerne solo le persone che sono particolarmente a rischio e non quelle che vivono nella stessa abitazione di persone particolarmente a rischio. Per queste ultime si rimanda all'obbligo generale di tutela (art. 328 CO) del prestatore di personale e dell'impresa acquisitrice.

Sospetto di contagio da coronavirus

Il nostro collaboratore ha avuto contatti con una persona che è risultata positiva al Covid-19. Dopo aver consultato il suo medico, deve rimanere a casa per circa 10 giorni e attendere. Qual è la situazione giuridica?

Se il dipendente non mostra alcun sintomo, il datore di lavoro ha un obbligo di tutela nei confronti dei dipendenti ai sensi dell'art. 328 CO. Di conseguenza, egli deve fare tutto ciò che è in suo potere per ridurre al minimo la possibilità di contagio. In una tale situazione, il datore di lavoro può imporre l'home office, le videoconferenze o le conferenze telefoniche al fine di adempiere al suo dovere di proteggere la salute degli altri dipendenti. Una simile disposizione è ammissibile, se nel caso specifico essa è ragionevole per i lavoratori, come dovrebbe essere solitamente il caso. Se non è possibile lavorare da casa, *«le persone che devono interrompere la propria attività lucrativa perché sono state messe in quarantena»* hanno ora la possibilità di far valere il proprio diritto all'indennità per perdita di guadagno Corona (vedi punto 4 sotto).

Se il lavoratore può dimostrare di essere malato, ha diritto all'indennità giornaliera di malattia. In tal caso consigliamo di contattare immediatamente l'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia.

In questo caso possiamo ordinare le ferie forzate?

In linea di principio, le ferie devono essere assegnate in anticipo. In questa situazione, è consigliabile parlare con il dipendente e ottenere il suo consenso.

Chiusura dello stabilimento

Ci aspettiamo che i cantieri vengano chiusi. Come dobbiamo agire?

Se il cantiere viene chiuso per ordine delle autorità, la valutazione della situazione giuridica non è chiara. Il fatto che in questo caso il prestatore debba essere obbligato in linea di principio a continuare a pagare il salario - come sostenuto dalla Seco e dai sindacati - non convince. Riteniamo piuttosto che le norme generali in materia di inadempimento possano essere applicate qualora l'impossibilità di fornitura delle prestazioni non sia imputabile a nessuna delle parti (art. 119 CO). Ciò significherebbe che il datore di lavoro non sarebbe tenuto a continuare a pagare il salario. Inoltre, ora è possibile richiedere e concedere un'indennità per lavoro ridotto. La situazione giuridica non è chiara e deve essere esaminata caso per caso.

Come funziona la prosecuzione del pagamento di salario in caso di chiusura di un cantiere ordinato dall'impresa acquisitrice?

In caso di chiusura di un cantiere ordinato dall'impresa acquisitrice, sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario.

Se sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario, anche l'impresa acquisitrice deve rispettare il periodo di disdetta concordato contrattualmente?

Il rapporto tra il prestatore di personale e l'impresa acquisitrice è regolato dal contratto di fornitura a prestito. Se un'azienda chiude di propria iniziativa, quale misura precauzionale, cosicché i lavoratori vengono istruiti a rimanere a casa, l'impresa acquisitrice è comunque tenuta a rispettare il contratto di fornitura a prestito. Ciò significa che se l'impresa acquisitrice intende disdire il contratto di fornitura a prestito, deve rispettare i termini di disdetta concordati nel contratto e provvedere al relativo pagamento. Rimangono riservate eventuali clausole contrattuali specifiche che prevedono termini di disdetta più brevi o addirittura l'omissione dei termini di disdetta in caso di eventi quali ad esempio le epidemie (cosiddette clausole di «forza maggiore»). Laddove i contratti contengano tali clausole, se esse possano essere applicate o meno nel caso del coronavirus, dipende dalla rispettiva formulazione concreta nel contratto. È pertanto necessario verificare caso per caso con il cliente se il contratto di fornitura a prestito

contiene clausole specifiche relative all'obbligo di continuare a pagare il salario, la loro formulazione e la copertura del rischio.

Home office

Applicazione della «regola del 25 %» per i frontalieri che lavorano in regime di home office?

Le disposizioni in materia di pluriattività (art. 13 del Regolamento n. 883/2004) in vigore tra la Svizzera e l'UE sono applicabili solo se il lavoro viene esercitato con una certa regolarità e ripetutamente («abituamente» e non «temporaneamente») in più Stati; di regola, si deve tener conto della situazione dei 12 mesi successivi. Alcune settimane isolate di telelavoro / home office, soprattutto alla luce dell'attuale situazione economica eccezionale, non comportano l'applicazione delle disposizioni in materia di pluriattività per i lavoratori frontalieri interessati (compresa la «regola del 25 %»). Rimangono soggette alla legislazione svizzera sull'assicurazione sociale in applicazione delle disposizioni sul distacco (articolo 12 del regolamento 883/2004). Non è altresì necessario rilasciare sistematicamente certificati basati sulla disposizione in materia di distacco (ad es. modello A1).

Vi sono aspetti giuridico-tributari da tenere in considerazione per le persone che lavorano in modalità home office all'estero durante la crisi del coronavirus?

La Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali (SFI) sta chiarendo con vari Stati se i giorni lavorativi in modalità home office causati dalla crisi coronavirus debbano essere qualificati come giorni lavorativi all'estero e quindi comportino, in caso di residenza all'estero, una relativa esenzione fiscale. Il risultato di tali accertamenti non è ancora disponibile. Finché le indagini di cui sopra sono in corso, l'Ufficio cantonale delle Imposte di Zurigo ha proposto la seguente procedura per l'imposta alla fonte dei dipendenti residenti in Germania:

- Lavoratori con qualità di frontalieri: anche in caso di home office rimane dovuta un'imposta alla fonte del 4,5 %;
- Lavoratori senza qualità di frontalieri: anche in caso di home office, l'imposta alla fonte è dovuta conformemente alla tariffa ordinaria e l'eventuale ripartizione fiscale dovrà essere effettuata in base alle circostanze secondo un periodo di riferimento antecedente (di solito 12 mesi);
- Lavoratori che all'inizio dell'attività lavorano direttamente in modalità home office a causa del coronavirus: imposizione fiscale secondo la tariffa per i frontalieri del 4,5 %, se la distanza dal luogo di lavoro al luogo di residenza non supera i 100 km; se la distanza è superiore, l'imposta alla fonte deve essere riscossa secondo le tariffe ordinarie, senza ripartizione dei redditi da giorni lavorativi all'estero.

La procedura sopra descritta si applica per analogia alle persone residenti in paesi che non siano la Germania (in questo caso la tariffa del 4,5 % per i frontalieri è irrilevante). Scopo di tale procedura è quello di ridurre al minimo il rischio di responsabilità civile dei datori di lavoro. I soggetti all'obbligo si riservano il diritto di chiedere una disposizione in merito al loro assoggettamento all'imposta alla fonte entro la fine di marzo dell'anno successivo o di presentare un ricorso entro 90 giorni dal momento in cui sono venuti a conoscenza della doppia imposizione internazionale (di regola dopo la notifica di tassazione dall'estero). Resta inoltre riservato il risultato degli accertamenti della SFI.

4. Coronavirus: indennità di perdita di guadagno (IPG)

Il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha adottato misure volte ad arginare le conseguenze economiche della diffusione del coronavirus per le aziende e i collaboratori colpiti. Le misure si applicano con effetto retroattivo al 17 marzo 2020. Per quanto riguarda l'indennità di perdita di guadagno, le persone o i datori di lavoro possono far valere il seguente diritto:

a) Indennità per i genitori

I genitori di figli di età inferiore a 12 anni compiuti che devono interrompere l'attività lucrativa perché la custodia dei figli da parte di terzi non è più garantita, hanno diritto a un'indennità se al momento dell'interruzione dell'attività lucrativa:

- sono obbligatoriamente assicurati all'AVS (il che implica avere il domicilio o l'attività lucrativa in Svizzera); ed
- esercitano un'attività lucrativa salariata o indipendente.

Il bisogno di custodia deve essere causato dai provvedimenti per combattere il coronavirus, come ad esempio la chiusura delle scuole, delle scuole dell'infanzia e degli asili nido, oppure se la custodia è diventata impossibile, poiché era assunta da una persona a rischio (persone che hanno più di 65 anni, persone con malattie croniche delle vie respiratorie, ecc.).

b) Indennità per le persone che sono state messe in quarantena

Nell'opuscolo 6.03 Indennità di perdita di guadagno Corona (vedi sotto) si legge inoltre che, tra l'altro, «le persone in quarantena che devono interrompere l'attività lucrativa» (e che sono obbligatoriamente assicurate presso l'AVS, ossia che vivono in Svizzera o esercitano un'attività lucrativa in Svizzera; e che esercitano un'attività lucrativa dipendente o indipendente) possono far valere il diritto all'indennità di perdita di guadagno Corona. Le indennità sono assegnate su base giornaliera. L'importo corrisposto è pari all'80 % del reddito e non può superare i 196 franchi al giorno. L'indennità è limitata a un massimo di 10 indennità giornaliere per le persone in quarantena.

Non sussiste alcun diritto per le persone che si mettono in isolamento di propria iniziativa (in particolare per la paura di un contagio).

L'avente diritto deve richiedere personalmente l'indennità presso la cassa di compensazione AVS competente. Se vi è la prosecuzione del pagamento di salario allora l'indennità andrà al datore di lavoro, in caso contrario essa andrà al lavoratore. Nel secondo caso, tuttavia, i datori di lavoro riceveranno per conoscenza una copia del rendiconto di indennità giornaliera Corona.

Qualora nel frattempo l'intera azienda abbia introdotto il lavoro ridotto, si raccomanda che, dopo il pagamento di 10 indennità giornaliere Corona, anche queste «persone particolarmente a rischio», in quarantena prescritta, vengano incluse nel conteggio sul lavoro ridotto.

Moduli e informazioni sull'indennità di perdita di guadagno Corona (IPG):

- Centro d'informazione AVS/AI: <https://www.ahv-iv.ch/it/>
- Seco: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>
- Consimo: <https://www.consimo.ch/index.php?idp=277>

5. Indennità per lavoro ridotto (ILR)

L'indennità per lavoro ridotto è uno strumento che consente di compensare temporanei cali di attività, preservando i posti di lavoro. L'attuale situazione economica, di portata assolutamente eccezionale, va a pesare fortemente anche sulle persone che lavorano a tempo determinato o con un contratto interinale, oppure che occupano una posizione analoga a quella di un datore di lavoro. Pertanto, il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha esteso il diritto all'indennità per lavoro ridotto, semplificandone la procedura di richiesta.

Presupposto per il lavoro ridotto è che il rapporto di lavoro non venga interrotto, in quanto lo scopo di questa forma di lavoro è quello di compensare le perdite temporanee di impiego e di preservare i posti di lavoro. In caso di disdetta del rapporto di lavoro non viene corrisposta alcuna indennità per lavoro ridotto. Occorre esaminare caso per caso se vada fatto ricorso al lavoro ridotto. Consigliamo pertanto di contattare in ogni caso l'impresa acquisitrice. Nel caso in cui l'impresa acquisitrice dichiari di non essere comunque in grado di offrire alcun lavoro dopo l'«interruzione», allora il lavoro ridotto non è necessariamente lo strumento giusto (in quanto esso serve proprio a mantenere il posto di lavoro). Occorre inoltre tenere conto delle circostanze nel singolo caso. Se l'impresa acquisitrice avrà ancora lavoro dopo l'«interruzione» e l'impiego potrà essere proseguito in tal senso, allora va fatto ricorso al lavoro ridotto.

Per quanto concerne l'indennità per lavoro ridotto, va inoltre osservato che la cassa di disoccupazione paga solo l'80 % della perdita di guadagno, mentre il datore di lavoro deve pagare i contributi previdenziali secondo il normale orario di lavoro, ossia al 100 % del salario. Per esempi di calcolo si rimanda all'opuscolo 2.11 del centro d'informazione AVS/AI sull'obbligo contributivo sulle indennità per lavoro ridotto (<https://www.ahv-iv.ch/p/2.11.i>). L'indennità per lavoro ridotto copre quindi l'80 % della perdita di guadagno imputabile alle ore di lavoro perse e la cassa di disoccupazione rimborsa i contributi del datore di lavoro all'AVS/AI/IPG e all'AD con il pagamento dell'indennità. Questi aspetti dovrebbero essere approfonditi con l'impresa acquisitrice nell'ambito della discussione concernente la questione se si debba richiedere un'indennità per lavoro ridotto, ciò al fine di minimizzare i possibili rischi finanziari.

Moduli e informazioni sull'indennità per lavoro ridotto Corona (ILR):

- Nuovi moduli per l'indennità per lavoro ridotto in relazione al coronavirus (COVID-19): <https://www.arbeit.swiss/secoalv/it/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kurzarbeitsentschaedigung.html/>
- Nota informativa swissstaffing: <https://www.swissstaffing.ch/it/Services/Consulenza-legale/Note-informative.php>
- Centro d'informazione AVS/AI: <https://www.ahv-iv.ch/it/>

4. Disclaimer

Lo scopo della presente nota informativa è esclusivamente quello di informare. Non costituisce una lista di controllo esaustiva e non sostituisce la consulenza legale. swissstaffing declina ogni responsabilità che possa sorgere in relazione all'applicazione o all'omissione di un'azione da parte di questa nota informativa nei singoli casi. Inoltre, vi raccomandiamo di informarvi attraverso le relative pagine web della Confederazione:

- www.bag.admin.ch;
- www.seco.admin.ch

Il servizio giuridico di swissstaffing rimane con piacere alla vostra disposizione per qualsiasi domanda specifica su legal@swissstaffing.ch.

Dübendorf, 29.05.2020