

Studio Legale e Notarile Haab

Via Ariosto 4

6900 Lugano

www.haablegal.ch

T: 091.913.30.70

F: 091.913.30.79

@: info@haablegal.ch

COVID-19 (CORONAVIRUS): EFFETTI SUI CONTRATTI DI LAVORO

Avv. Hugo Haab, marzo 2020

L'attuale situazione dovuta alla presenza del COVID-19 ("coronavirus") fa sorgere diverse domande relative alle conseguenze nei rapporti tra datore di lavoro e dipendente.

È infatti palese che a seguito dell'attuale situazione sanitaria, ma anche – e forse soprattutto – a seguito degli ordini di chiusura o di limitazione imposti dalle autorità, diversi datori di lavoro siano in difficoltà dal punto di vista economico, tanto da dover chiedere se e come comportarsi nei confronti dei propri dipendenti, la cui massa salariale spesso non è indifferente nel bilancio dell'azienda.

Vista la situazione assolutamente straordinaria in cui ci troviamo attualmente, anche dal punto di vista giuridico le risposte sono al momento tutt'altro che definitive. Per questo motivo si invita il lettore a voler **verificare costantemente eventuali aggiornamenti sui vari temi** e soprattutto a voler **sempre chiedere una consulenza specifica per valutare il proprio caso.**

Fatta questa doverosa premessa veniamo a due temi molto attuali in questo periodo:

Lavoro ridotto (LADI)

Una prima misura che il datore di lavoro può prendere per attenuare la nefaste conseguenze economiche dell'attuale situazione è quella di richiedere le indennità per lavoro ridotto. L'introduzione del lavoro ridotto mira infatti a far fronte a improvvisi cali d'attività e a mantenere i posti di lavoro. L'indennità per lavoro ridotto è un'alternativa al licenziamento offerta ai datori di lavoro dall'assicurazione contro la disoccupazione (LADI).

Le perdite di lavoro dovute a provvedimenti ordinati dalle autorità o a circostanze indipendenti dalla volontà del datore di lavoro rientrano pure sotto la definizione di lavoro ridotto. È quindi chiaro che anche l'attuale situazione conferisce il diritto di chiedere l'indennità per lavoro ridotto, come del resto più volte confermato dal nostro Governo negli ultimi giorni.

La richiesta dev'essere fatta nel Canton Ticino alla Sezione del lavoro, utilizzando il formulario reperibile qui:

https://www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-SDL/servizi/LR_preannuncio.pdf (o consultando il sito internet della Sezione del lavoro presso il DFE).

Rapporti contrattuali con i dipendenti

Obbligo di tutela dei lavoratori da parte del datore di lavoro (art. 328 CO):

Il datore di lavoro é obbligato a proteggere la salute e la personalità dei propri dipendenti. Egli deve quindi adottare misure proporzionate per evitare che i dipendenti contraggano malattie sul posto di lavoro.

Se il datore di lavoro viola il suo dovere di diligenza perché non ha adottato misure ragionevoli per proteggere la salute dei suoi dipendenti, questi ultimi possono, in determinate circostanze, rifiutarsi di svolgere il loro lavoro, pur mantenendo il loro diritto a percepire il salario.

In caso di malattie derivanti da una violazione dell'obbligo di cui all'art. 328 CO, il datore di lavoro può anche essere responsabile per altri danni ed essere tenuto a pagare un risarcimento per torto morale.

Versamento del salario in caso d'impedimento al lavoro:

- A. **I lavoratori che hanno contratto il COVID-19** e sono pertanto malati hanno il diritto di assentarsi dal posto di lavoro, pur continuando a percepire il salario (art. 324a CO). Va fatto notare che l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario nonostante l'assenza per malattia del lavoratore è limitato nel tempo.
- B. Se un lavoratore non si presentasse al posto di lavoro – benché in salute – per **timore dell'attuale situazione**, ma senza che l'attività lavorativa concreta sia stata oggetto di un divieto o una limitazione da parte dell'autorità pubblica preposta, o senza che l'assenza sia giustificata dalla mancanza di misure di protezione da parte del datore di lavoro, non vi è alcun diritto a un salario. Tale comportamento del lavoratore giustifica piuttosto l'adozione di misure disciplinari da parte del datore di lavoro, fino al licenziamento senza preavviso in caso di rifiuto persistente a lavorare.
- C. In caso di assenze per la **cura e il sostegno di figli, parenti e persone vicine**, l'ammissibilità dell'assenza e quindi anche il diritto di percepire il salario dipende dalle singole circostanze ed anche da quanto eventualmente previsto nel contratto di lavoro (o in regolamenti aziendali). La legge sul lavoro prescrive che i dipendenti hanno diritto di assentarsi fino a 3 giorni per prestare le cure ai propri figli ammalati (art. 36 cpv. 3 LL). Va infine osservato che la cura prestata ai figli sui quali si ha l'autorità parentale ricade nell'ambito dell'art. 324a CO (diritto del dipendente a continuare a percepire il salario per un periodo di tempo limitato).
- D. Per quanto concerne la situazione in caso di **chiusura (temporanea) dell'azienda a seguito di un ordine di un'autorità**, secondo la SECO e secondo alcuni autorevoli autori, la stessa ricade nella sfera di rischio del datore di lavoro, di conseguenza lo stesso è obbligato a continuare a pagare il salario (art. 324 CO).
- E. Anche nel caso di **chiusure dell'azienda non imposte dall'autorità** (ma avvenute ed esempio per precauzione del datore di lavoro o perché lo stesso non è in grado di far lavorare i dipendenti in regime di "home office") il datore di lavoro è obbligato a continuare a pagare il salario (l'art. 324 CO è applicabile).

* * * * *

Nel nostro studio legale e notarile ci occupiamo spesso di questioni nell'ambito del diritto commerciale e del diritto del lavoro. Se lo si desidera è possibile organizzare un primo incontro gratuito e non vincolante, nel corso del quale si analizzerà la situazione e si darà al cliente un'indicazione sulla procedura migliore da seguire.

I contenuti del presente scritto non sono da intendersi come espressione di un parere, ma hanno carattere esclusivamente informativo. Il lettore che desidera utilizzare le suddette informazioni è tenuto a consultare un professionista.