

A gentile richiesta

Covid: il dipendente a rischio è obbligato a lavorare?

“Un nostro dipendente, affetto da una patologia medica pregressa, designato quale “persona particolarmente a rischio”, è stato messo in congedo pagato durante gli ultimi mesi. La nostra azienda ha previsto un reintegro progressivo di tutti i dipendenti a partire dal 1° agosto 2020. Il dipendente, addetto allo sportello, quindi costantemente a contatto con la clientela, riferisce di avere seri timori di contrarre il virus e si rifiuta di rientrare al lavoro. Come dobbiamo comportarci?”

E bene rammentare che il contesto giuridico delle persone c.d. “a rischio particolare” è stato oggetto di un’importante modifica a decorrere dal 20 giugno 2020. Nella seduta del 19 giugno 2020, il Consiglio federale, in considerazione dell’evolversi positivo dei numeri di contagio nel nostro Paese e della situazione sanitaria generale, ha infatti adottato una serie di “allentamenti” alle misure restrittive. È stata abrogata l’ORD2 COVID-19² e adottata la nuova ORD3 COVID19³. Con l’abrogazione dell’ORD2 sono quindi decaduti i doveri del datore di lavoro previsti all’art. 10a, relativi all’organizzazione tecnica dell’attività e l’onere di pagare lo stipendio anche in caso di assenza di prestazione da parte

del dipendente “particolarmente a rischio”. Si rammenta che l’ORD2 poneva a carico del datore di lavoro l’onere di adottare provvedimenti tecnici ed organizzativi al fine di permettere lo svolgimento dell’attività professionale dal proprio domicilio per i c.d. “dipendenti particolarmente a rischio”. Nell’impossibilità del dipendente di svolgere la propria attività (o un’attività alternativa) da casa - e solo in caso di reale necessità di presenza sul posto di lavoro - al datore di lavoro veniva imposto di adeguare la struttura e le procedure aziendali interne in modo da proteggere la persona vulnerabile. Nell’impossibilità di garantire al dipendente una protezione assoluta, nonché nella situazione in cui il dipendente considerasse soggettivamente troppo elevato il rischio di contagio, egli si trovava legittimato a sospendere la propria prestazione professionale ricevendo nel contempo lo stipendio. La prerogativa del dipendente di rinunciare a fornire la prestazione professionale pur mantenendo il diritto alla retribuzione, esclusivamente a ragione delle sue patologie pregresse (non attuali) e nell’impossibilità da parte del datore di fornire misure di protezione adeguate è pertanto decaduta. Resta inteso che il datore di lavoro è comunque tenuto alla salvaguardia della salute e dell’integrità fisica dei propri dipendenti sulla base delle ordinarie norme di protezione vigenti (in particolare art. 6 Legge sul lavoro e ORD3 LL), nonché dall’at-

tuale art. 10 ORD3 COVID-19 che pone a carico del datore di lavoro l’onere di adottare misure tecniche ed organizzative al fine di garantire che i dipendenti possano rispettare le raccomandazioni dell’UFSP concernenti l’igiene e il distanziamento. Quando le misure di distanziamento non possono essere rispettate, il datore di lavoro deve adottare delle misure di protezione individuale (quali ad. es. divisioni di plexiglas o l’adozione sistematica delle mascherine) o adeguare l’organizzazione al fine di permettere lo svolgimento dell’attività in numero ridotto o dal proprio domicilio. Tali raccomandazioni sono concretizzate nel “Promemoria per i datori di lavoro” (Protezione della salute sul posto di lavoro del 24 luglio 2020) promulgato dalla SECO. Nella caso specifico: premesso che il datore di lavoro abbia adottato le raccomandazioni di igiene e distanziamento indicate dalla SECO, il dipendente è dunque tenuto a fornire la propria prestazione professionale, pena la messa in mora. Egli non può più invocare la sua situazione particolare di “persona a rischio” per sospendere la sua prestazione.

Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato

Le ripercussioni straordinarie del COVID-19:

Manuale 3.15

Implicazioni nel diritto del lavoro:

Manuale 3.15.1.3

Giurisprudenza

Responsabilità dell’azienda per danno alla salute dopo il crollo di palette. Sentenza del Tribunale federale 4A_587/2019 del 17 aprile 2020

L’azienda B fabbrica e vende alimenti per animali. A lavorava come operaio per B da molti anni. Il 12 dicembre 2012 l’operaio ha voluto prelevare materiale da una palette posata a terra e ha iniziato a togliere il materiale d’imballaggio che la circondava. Tre altre palette erano impilate vicino a quella da svuotare. Le due palette superiori sono cadute, crollando addosso ad A, che è rimasto gravemente ferito. Il dipendente ha promosso causa l’11 dicembre 2014 contro B, chiedendo il pagamento di fr. 200’000.- per danni e risarcimento del torto morale, riservandosi di estendere la domanda. In corso di causa è stata eseguita una perizia, in base alla quale i tribunali cantonali hanno ritenuto che la catasta di palette era stata impilata secondo criteri sufficienti di sicurezza per quel che concerneva i rischi di crollo. Hanno così respinto la domanda di A, per il motivo che alla datrice di lavoro non poteva essere rimproverata alcuna violazione dell’obbligo di tutela della salute dei dipendenti. A si è rivolto al Tribunale federale, che ha confermato l’assenza di responsabilità della datrice di lavoro. L’art. 328 cpv. 2 CO prescrive che il datore di lavoro “deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato

della tecnica e adeguati alle condizioni dell’azienda o dell’economia domestica, che l’esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell’integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo”. Si tratta di una norma generica, che non indica con precisione quali misure di precauzione devono essere adottate dal datore di lavoro per prevenire infortuni. Il dipendente si prevaleva dell’art. 41 cpv. 1 dell’Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI, RS 832.30). Tale norma prescrive che gli oggetti e i materiali devono essere “trasportati e depositati in modo che non possano rovesciarsi, cadere o scivolare e costituire pertanto un pericolo”. Il dipendente sosteneva che il crollo della pila di palette dimostrava per sé solo la violazione della norma. Il Tribunale federale ha avuto un’altra opinione. Né l’art. 328 cpv. 2 CO né l’art. 41 cpv. 1 OPI indicano quali misure precise devono essere adottate per prevenire i pericoli e tali norme non istituiscono una responsabilità causale, indipendente da ogni colpa del datore di lavoro. Spetta quindi al dipendente leso, secondo il Tribunale federale, allegare e provare l’inosservanza di una misura di protezione ragionevolmente esigibile secondo l’art. 328 cpv. 2 CO. Nel caso concreto la perizia giudiziaria aveva accertato che il deposito

delle palette rispettava criteri di sicurezza sufficienti a prevenire i rischi di caduta e crollo. Non risultavano violate disposizioni specifiche, come era invece avvenuto in un caso giudicato nel 2016 (sentenza 4A_21/2016 del 13 giugno 2016), che riguardava un lavoratore caduto da una scala, usata in modo difforme dalle precise direttive apposite.

Emanuela Colombo Epiney, avv. già giudice

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro:

Manuale 3.2.6.2

Prevenzione degli infortuni: Manuale 3.2.6.2.7

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: Norman Gobbi,
Roberto Grassi, Emanuela Colombo Epiney
e Roberta Bazzana-Marcoli.

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

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Luglio-Agosto 2020

Editoriale

In questa edizione della NewsletterLavoro torniamo a parlare di telelavoro e lo facciamo con Norman Gobbi, presidente del Consiglio di Stato. A lui abbiamo chiesto lumi circa la delicata situazione di chi, assunto da una ditta ticinese, telelavora in Italia. Un recente accordo italo-svizzero ha regolamentato la condizione fiscale di questi lavoratori, che per ora continuano a essere assoggettati alla Svizzera. Ma il futuro è incerto, come lo è quello relativo all’annosa questione della fiscalità generica dei frontalieri, altro tema toccato nell’intervista. Infine siamo tornati da Roberto Grassi, Ceo di Fidinam Group, al quale abbiamo chiesto un aggiornamento su quanto sta accadendo nella sua azienda per quanto riguarda il telelavoro, implementato per la prima volta durante la fase acuta della pandemia.

Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta si china sulla domanda di un nostro abbonato, il quale è confrontato con un collaboratore che si rifiuta di ritornare al lavoro allo sportello, poiché teme il contagio da Covid-19. L’uomo, a causa di una patologia pregressa, è ritenuto soggetto particolarmente a rischio. La risposta rimanda ai cambiamenti legislativi in atto e alla nuova ordinanza relativa al Coronavirus, che impone da un lato al datore di lavoro di adottare una serie di raccomandazioni di igiene e distanziamento, dall’altro al collaboratore di rientrare. Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata una sentenza del Tribunale federale relativa al caso di un operaio rimasto gravemente ferito. L’istanza superiore ha confermato le precedenti sentenze che scagionano la ditta in quanto i criteri di sicurezza erano stati rispettati. La richiesta di risarcimento del dipendente è stata quindi respinta.

Elisabetta Bacchetta

All’interno:

- **Telelavoro prospettive future**
- **A gentile richiesta / Covid: obbligato a rientrare?**
- **Giurisprudenza / Azienda scagionata dopo l’infortunio**

Incertezze fiscali transfrontaliere

Telelavoro per frontalieri e residenti: prospettive future

Abbiamo incontrato Norman Gobbi, presidente del Consiglio di Stato

Attualmente qual è la posizione ufficiale del Governo relativamente al telelavoro? Viene consigliato alle aziende, laddove è possibile, di proseguire con il telelavoro?

I privati si muovono in maniera indipendente, valutando opportunità e rischi per la propria azienda. Ciò non toglie che il Governo valuti positivamente l’utilizzo di questa modalità di lavoro, che si è diffusa nel periodo di lockdown dando risultati positivi.

Quali sono le indicazioni per i dipendenti del Cantone relativamente al telelavoro?

Il 6 luglio scorso il Consiglio di Stato ha approvato il nuovo regolamento sul telelavoro, dopo una fase sperimentale avviata nell’ottobre del 2018 con una sessantina di collaboratori per la durata di un anno, conclusasi con risultati positivi sia per gli impiegati sia per i funzionari dirigenti. Anche l’esperienza vissuta durante il periodo di lockdown è stata tenuta in debito conto dal Governo. Infatti questa nuova modalità di lavoro flessibile, favorita dalla digitalizzazione delle procedure, è stata applicata su larga scala dall’Amministrazione cantonale durante l’emergenza sanitaria degli ultimi mesi. Sostengo e ho sempre sostenuto anche durante il periodo di lockdown il telelavoro nell’Amministrazione cantonale e ho spinto in tale direzione i funzionari dirigenti del Dipartimento delle istituzioni. Dove possibile verrà implementata questa modalità, che comporta un cambiamento culturale a 360 gradi. In termini più generali il telelavoro migliora la conciliabilità lavoro-famiglia e aumenta la motivazione delle collaboratrici e dei collaboratori generata dall’accresciuta responsabilizzazione individuale.

Il regolamento definisce che il telelavoro riveste carattere volontario ed è complementare alla presenza sul luogo di lavoro principale. Il telelavoro potrà essere accordato per un massimo di 2 giorni a settimana

na. È importante che al proprio domicilio, il collaboratore possa rispettare la protezione dei dati e garantire la confidenzialità. Dovranno essere fissati chiaramente gli obiettivi e i risultati dovranno essere misurabili. A mente del Governo costituisce sicuramente una tappa importante nell’evoluzione dell’impiego pubblico.

Sappiamo che il telelavoro svolto in Italia da dipendenti di ditte ticinesi crea una situazione di incertezza a livello fiscale. L’accordo siglato il 20 giugno ha permesso di sanare il periodo tra il 24 febbraio e il 30 giugno. Lo stesso si rinnova tacitamente di mese in mese fino a che in uno dei Paesi vi



siano norme anti-Coronavirus. Secondo questo accordo i frontalieri che esercitano la loro attività in modalità di telelavoro sono fiscalmente attivi in Ticino.

Che cosa succederà quando l’accordo non sarà più in vigore? Il rischio per le aziende ticinesi è di dover versare i contributi per le assicurazioni sociali in Italia, mentre i frontalieri rischiano la doppia imposizione fiscale. Il Governo intende avviare una trattativa per la regolamentazione del telelavoro dei frontalieri? Nel caso dei lavoratori frontalieri, il telelavoro sottostà ad *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Telelavoro: prospettive future

alcuni vincoli e limiti precisi. In base ai Regolamenti comunitari applicabili in materia, il frontaliere può trascorrere in telelavoro al massimo il 25% del tempo totale annuo di lavoro. Inoltre, in base all'Accordo fiscale sui frontalieri del 1974, il lavoratore è tenuto a dichiarare in Italia la porzione di reddito maturata durante i giorni di telelavoro. Pur coscienti di tale quadro giuridico e dei limiti che esso impone, molte aziende hanno fatto lavorare da casa i propri frontalieri anche oltre la riferita soglia del 25% del tempo totale di lavoro, proprio per far fronte alla grave emergenza sanitaria.

Per evitare una doppia imposizione, le autorità svizzere e quelle italiane hanno trovato un accordo in via amichevole per precisare il trattamento fiscale dei lavoratori stranieri che, in periodo di pandemia e lockdown, hanno svolto il telelavoro, risultando così operativi in uno Stato diverso da quello in cui sono regolarmente dipendenti. Più precisamente, le autorità dei due Paesi hanno definito che i lavoratori italiani che dal 24 febbraio al 30 giugno 2020 hanno lavorato da casa, verranno fiscalmente considerati come operativi nello Stato in cui risultano essere dipendenti. Esso è tacitamente rinnovabile, a partire da tale data, di mese in mese e cesserà di essere applicabile l'ultimo giorno del mese in cui l'ultimo dei due Stati avrà posto fine alle misure sanitarie governative che limitano o sconsigliano la normale circolazione delle persone fisiche.

Per quanto attiene al futuro, una volta venuto a cadere l'Accordo amichevole tra Italia e Svizzera, non si può esclu-

Norman Gobbi

Norman Gobbi, nato il 23 marzo 1977 a Faido, è sposato e padre di due figli. Si è laureato in Scienze della Comunicazione all'Università della Svizzera italiana. Giovannissimo ha iniziato la sua esperienza politica, venendo eletto nel Consiglio comunale di Quinto nel 1996, dove è rimasto sino al 2008. Sempre a Quinto, dal 2008 al 2011 è stato Municipale. A livello cantonale è stato eletto nel 1999 in Gran Consiglio, seggio che occuperà sino al 2011. Nel 2010 è entrato in Consiglio Nazionale. Carica che ha lasciato nel 2011, quando è stato eletto in Consiglio di Stato, diventando direttore del Dipartimento delle Istituzioni.

dere a priori che autorità come l'INPS o l'Agenzia delle entrate possano decidere di avviare delle specifiche indagini, con il rischio di creare una doppia imposizione per i lavoratori, qualora il tempo di telelavoro superi quello regolato tramite i predetti Regolamenti comunitari.

Vi è inoltre l'aspetto legato ad una eventuale qualificazione del lavoro svolto in Italia come stabilimento di impresa sul territorio, il quale avrebbe tutta una serie di conseguenze da un punto di vista fiscale. E' difficile al momento valutare il peso specifico della modalità di telelavoro anche per un prossimo futuro ma è ipotizzabile che le predette problematiche possano avere un effetto dissuasivo rispetto ad una diffusione di questa modalità.

Si rammenta in ogni caso che la negoziazione di tali accordi internazionali non è di competenza cantonale. Il Consiglio di Stato potrebbe, in caso, sensibilizzare il Consiglio federale sulle problematiche derivanti dall'attività dei frontalieri e sull'evoluzione del telelavoro per questa categoria di lavoratori.

Oltre a ridurre le possibili occasioni di contagio, tra gli effetti collaterali del telelavoro vi è la riduzione del traffico. Il Governo ritiene che esso vada quindi incentivato?

Tra le motivazioni che hanno spinto il Governo a introdurre il telelavoro per i dipendenti dell'amministrazione cantonale vi è anche quello di carattere ambientale. La riduzione dei tempi di trasferta e dei costi di trasporto hanno un impatto positivo sul carico ambientale e sul traffico stradale.

La tassazione del telelavoro dei frontalieri in Italia è un tassello della ben più vasta questione fiscale del personale transfrontaliero in Svizzera e in Ticino in particolare. Il Governo ticinese ha più volte espresso la volontà di ridefinire un accordo che attualmente non si rivela più al passo con i tempi.

Concretamente che cosa si vorrebbe cambiare e quali sono attualmente gli ostacoli della controparte a tale cambiamento? Quali potrebbero essere le conseguenze per i datori di lavoro ticinesi?

L'attuale accordo sui frontalieri del 1974 comporta effettivamente un importante onere finanziario per il Canton Ticino, il quale sopporta annualmente il versamento di ristorni a titolo di compensazione finanziaria del 38.8% su quanto riscosso tramite il prelievo dell'imposta alla fonte sul salario dei lavoratori frontalieri (per il 2019: 90 milioni di franchi di ristorni). L'ammontare totale ad oggi è di circa 1.7 miliardi di franchi.

Per quanto attiene al nuovo Accordo sui lavoratori frontalieri, parafato a Berna e a Roma nel 2015, ci limitiamo a illustrare i principali elementi e in particolare il fatto che esso fornisce definizioni di aree di frontiera e di frontalieri ben delimitate, nonché fornisce nuovi criteri per l'imposizione dei lavoratori frontalieri.

In particolar modo prevede che lo Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa imporrà sul reddito da lavoro dipendente il 70% al massimo dell'imposta risultante dall'applicazione delle imposte ordinarie sui redditi delle persone fisiche. Lo Stato di residenza applicherà a sua volta le proprie imposte sui redditi delle persone fisiche e sarà tenuto ad eliminare la doppia imposizione derivante dall'altro Stato. Inoltre l'Accordo prevede lo scambio di informazioni in formato elettronico relativo ai redditi da lavoro dipendente dei lavoratori frontalieri, nonché il principio di reciprocità (ciò che non è il caso attualmente).

Un tale Accordo avrebbe delle notevoli ripercussioni sia di ordine finanziario che politico, in quanto l'estensione dell'imposizione ordinaria in Italia sui redditi di lavoro percepiti dai propri residenti nella zona di frontiera, ma che svolgono la propria attività professionale in Svizzera, comporterebbe un notevole aumento dell'imposizione a carico di questi lavoratori rispetto alla situazione attuale. Alcuni Comuni di frontiera hanno inoltre sollevato delle riserve in quanto temono di perdere una parte del proprio introito erariale con il nuovo accordo.

A più riprese diversi parlamentari svizzeri hanno chiesto alla Confederazione di intervenire per smuovere la situazione di stallo che si è creata (es. sospensione dei ristorni o in subordine l'assunzione da parte della Confederazione di una parte della quota degli stessi). Le risposte del Consiglio federale hanno sempre ribadito l'impossibilità di intervenire al di fuori di una base legale chiara.

In una sua recente intervista lei ha dichiarato che sempre più residenti in Ticino emigrano oltre Gottardo alla ricerca di salari più dignitosi. Un nuovo accordo fiscale per i frontalieri permetterebbe di rendere i residenti più competitivi sul mercato ticinese.

In che modo? I frontalieri guadagnerebbero meno perché gravati da maggiori tasse?

Non possiamo nascondere l'effetto negativo sui salari in Ticino legato a un numero sempre più elevato di frontalieri nel settore terziario. Un nuovo accordo fiscale dovrebbe perlomeno non incentivare ulteriormente il ricorso in Ticino a collaboratori frontalieri. E questo a tutto vantaggio dei lavoratori residenti e dei loro salari.

Telelavoro anche in futuro, ma solo per personale selezionato

Abbiamo incontrato Roberto Grassi, Ceo Fidinam Group

Durante la fase acuta dell'emergenza Covid-19, Fidinam, come molte altre aziende, ha garantito la sua operatività attraverso il telelavoro. Nella Newsletter di marzo-aprile Roberto Grassi, Ceo Fidinam Group, ci aveva raccontato come era stata implementata la nuova organizzazione aziendale. Lo abbiamo nuovamente interpellato per capire come il telelavoro, applicato in un momento di emergenza, verrà declinato al futuro.

Come è proseguita l'esperienza del telelavoro in Fidinam?

È stata un'esperienza nuova per tutti, collaboratori, clienti e corrispondenti, ed è stata indubbiamente funzionale. Ha certamente aiutato il fatto che tutto il mondo era nella stessa situazione, quindi non ci potevano essere pretese particolari.

I vostri collaboratori e collaboratrici sono rientrati in ufficio? Quando?

Ad inizio maggio, al momento in cui il Cantone ha tolto la finestra di crisi. È stato un rientro progressivo.

Quanti collaboratori e collaboratrici hanno proseguito con il telelavoro e con che modalità? Vi è stata richiesta da parte loro di proseguire con il telelavoro? Qual'è la posizione di Fidinam a tal riguardo?

Stiamo valutando l'introduzione di un'opzione di lavoro in remoto per dei brevi pe-



riodi e per personale selezionato.

In una sua intervista radiofonica durante la fase acuta della pandemia, parlando di telelavoro lei aveva dichiarato che verosimilmente questa sperimentazione su vasta scala avrebbe modificato le abitudini lavorative future. Ad esempio, con una riduzione degli spazi che le aziende necessitano per svolgere le proprie attività. Dal vostro osservatorio ne avete avuto conferma?

Si tratta di una considerazione legata al mercato immobiliare di spazi d'ufficio: è probabile che le aziende nel medio termine riconsiderino le loro necessità, non solo per quanto riguarda i posti di lavoro, ma anche per le aree adibite al ricevimento dei clienti.

Il telelavoro rientra ora nel regolamento aziendale di Fidinam? Con che caratteristiche? Come viene regolamentato?

Stiamo valutando proprio in questi mesi i termini di una tale modifica.

Quali sono state le maggiori difficoltà cui siete stati confrontati con il telelavoro e quali sono le soluzioni trovate?

Innanzitutto di natura tecnica, e successivamente di sicurezza nella gestione dei dati nel rispetto della clientela.

Versate ai vostri collaboratori che telelavorano un indennizzo specifico?

No, non è previsto un indennizzo.

Avete dipendenti frontalieri? Come gestite il telelavoro con chi risiede in Italia?

Italia e Svizzera hanno trovato un accordo riguardante questo periodo straordinario. Quale potrà essere la disciplina al di fuori di questo contesto, quindi in situazione normalizzata, è materia ancora da appurare.

Roberto Grassi

Roberto Grassi, 1963, ha un dottorato in scienze economiche. Lavora in Fidinam dal 1996 e dal 2001 ricopre la posizione di Ceo Fidinam Group. È membro dell'Ufficio presidenziale della Camera di commercio e industria, vicepresidente della Lugano Commodities Trading Association e Console onorario di Francia a Lugano. È inoltre membro di varie fondazioni e progetti caritatevoli in Ticino e all'estero. Fidinam è una società di consulenza privata che ha iniziato a operare a Lugano nel 1960 offrendo consulenza fiscale, aziendale e immobiliare ad aziende, imprenditori e privati. Ha quindi costantemente ampliato il raggio di azione internazionale: da Lugano, per la Svizzera e l'Europa, opera Fidinam Group Holding SA, mentre i mercati extraeuropei sono serviti da Fidinam Group Worldwide Ltd con sede a Hong Kong.

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

Dal 1° settembre nuove disposizioni per l'ILR

Il 31 agosto 2020 scade l'Ordinanza COVID-19 e decadranno le misure straordinarie per l'indennità lavoro ridotto.

Dal 1° settembre ritorna in vigore l'abituale prassi per ottenere l'ILR. Sul sito della Sezione del Lavoro sono illustrate le principali novità.

Dal 1° settembre 2020 per ottenere l'indennità per lavoro ridotto varranno i parametri in vigore prima dell'avvento del Covid-19. Viene quindi reintrodotta la preavviso di 10 giorni e il termine di attesa di un giorno. La durata massima scende a 18 mesi e non più 24.

Dal 1° settembre verranno inoltre richiesti maggiori dettagli. La richiesta andrà pertanto motivata e non sarà più sufficiente indicare "Covid-19". Essa dovrà essere anche corredata dalla firma di ogni collaboratore che avrà accettato il lavoro ridotto. Inoltre dovrà essere allegato un conteggio dettagliato e l'organigramma dell'azienda. Le aziende dovranno giustificare il calo di lavoro e la diminuzione delle attività. L'elenco completo dei documenti richiesti sarà disponibile a partire dal 19 agosto 2020.

Il modulo di preannuncio per il lavoro ridotto verrà messo online dalla SECO dal 19 agosto 2020. Chi intende ricevere l'indennità per il lavoro ridotto con decorrenza al 1° settembre 2020, deve ritenere come data utile ultima per la richiesta il 21 agosto 2020. Sul sito dell'Ufficio giuridico della Sezione del Lavoro sono disponibili ulteriori informazioni, tra le quali una circolare che illustra schematicamente le nuove disposizioni per le indennità per lavoro ridotto.

www.ti.ch/sezione-lavoro