



FAQ "Pandemia e aziende"

Indice alfabetico delle parole chiave	Numeri delle rispettive domande e risposte
Accordi bilaterali tra Svizzera e Unione europea	88
Apprendisti	63
Asilo nido privato, chiusura	18, 58
Asilo nido pubblico, chiusura	68
Assegnazione di un impiego a persone disoccupate	34, 35, 37
Assenza per paura di essere contagiato	1, 65
Assistenza a persone malate che vivono in comunione domestica	4, 64
Attività di volontariato	36
Calo del fatturato	24
Chiusura dell'azienda	27, 61, 62
Chiusura delle scuole, scuole private	58
Chiusura delle scuole, scuole pubbliche	7, 68
Circolazione delle persone	82
Colloqui di consulenza all'ufficio regionale di collocamento (URC)	39
Congedo non pagato	32
Custodia dei figli (malati)	7, 64
Custodia dei figli (non malati)	2
Disdetta del contratto di lavoro	42, 50
Dispositivi di protezione	23
Divieto di entrare in Svizzera	89
Divieto di vacanze	25, 26
Durata del lavoro	8
Filiali all'estero	9
Frontiera	80-82, 87-90
Hotline	84
Impiego in un altro luogo di lavoro	30
Incontri informativi	86
Indennità di disoccupazione	41-50
Indennità per insolvenza	69-79
Indennità per lavoro ridotto	57-68
Insolvenza	91
Insolvenza del datore di lavoro	69
Lavoratori temporanei	63
Licenziamento	46-49
Licenziamento con effetto immediato	43, 44
Mascherine igieniche	21
Mensa	17
Obblighi dei lavoratori	29



FAQ “Pandemia e aziende”

Indice alfabetico delle parole chiave	Numeri delle rispettive domande e risposte
Obbligo di presentarsi agli appuntamenti fissati dall'URC	39
Ore straordinarie	28, 31
Penuria di materie prime e di merci	59, 60
Perdita di clienti	66
Piano pandemico dell'azienda	11-15
Procedura di annuncio in caso di disoccupazione	40
Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro	51-56
Quarantena	22
Ricerche di lavoro di persone disoccupate	38
Rifiuto di lavorare	3
Sanzione indennità di disoccupazione	46-52
SECO	83, 84
Solleciti di pagamento	20
Trasporti pubblici, limitazione	6, 57, 67
Ufficio regionale di collocamento (URC)	33
Unione europea	86
Vacanze aziendali	10
Vaccinazione	16
Versamento del salario	19
Versamento del salario in caso di malattia	5



FAQ “Pandemia e aziende”

Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
1. Lavoratori	1. Assenza per paura di essere contagiato	Non voglio recarmi al lavoro e preferisco rimanere a casa per paura di essere contagiato dal virus responsabile della pandemia. Quali conseguenze posso subire?	In mancanza di indicazioni da parte delle autorità, il Suo rifiuto di lavorare è infondato. Il Suo datore di lavoro non è tenuto a continuare a versarle il salario e se Lei persiste nel Suo rifiuto di recarsi al lavoro può licenziarla con effetto immediato. Se Lei non si presenta al lavoro, anche questo può essere considerato come un abbandono del posto di lavoro. In entrambi i casi, il Suo datore di lavoro può avere eventualmente anche diritto a un indennizzo (ad esempio, trattenere un quarto del Suo salario mensile).
2. Lavoratori	2. Custodia dei figli (non malati)	Posso tenere i miei figli a casa e occuparmi di loro per evitare che siano esposti a un contagio recandosi a scuola? Cosa succede se non mi reco al lavoro per questo motivo?	In mancanza di indicazioni da parte delle autorità, il Suo rifiuto di lavorare è infondato. Di conseguenza, in caso di assenza prolungata o dopo un avvertimento preliminare, il Suo datore di lavoro può licenziarla con effetto immediato ed esigere addirittura un indennizzo. (Questa risposta concerne soltanto il caso di un figlio non malato; per il caso di un figlio malato occorre riferirsi alla domanda 4).
3. Lavoratori	3. Rifiuto di lavorare	Posso rifiutarmi di lavorare a causa del rischio di contagio?	Se il Suo rifiuto è giustificato (il Suo datore di lavoro non rispetta le prescrizioni d'igiene e non prende alcuna misura per proteggere il personale), Lei ha il diritto di rifiutare di lavorare. In tal caso il Suo datore di lavoro deve continuare a versarle il salario.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
4. Lavoratori	4. Assistenza a persone malate che vivono in comunione domestica	Alcune persone della mia economia domestica sono ammalate. Il medico ha prescritto loro un riposo assoluto per due settimane. Siccome sono molto deboli, dovrei rimanere a casa per occuparmi di loro. Devo comunque recarmi al lavoro? Continuerò a ricevere il salario?	Il datore di lavoro deve concedere a un genitore, su presentazione di un certificato medico, un permesso fino a tre giorni affinché disponga del tempo necessario alle cure dei figli ammalati per ogni caso di malattia. In determinate situazioni, tuttavia, un lavoratore può essere esonerato anche più a lungo dal lavoro se ciò è giustificato da motivi medici. Questa esenzione dal lavoro è equiparata a un impedimento del lavoratore di lavorare, senza sua colpa, ai sensi dell'articolo 324a CO. In caso di malattia il salario è quindi dovuto per un periodo limitato. Tuttavia i genitori sono tenuti a evitare assenze prolungate organizzandosi diversamente.
5. Lavoratori	5. Versamento del salario in caso di malattia	Sono stato contagiato dal virus della pandemia e non posso più lavorare. Continuerò a ricevere il salario?	Sì, il Suo datore di lavoro deve continuare a versarle il salario. Se Lei non ha stipulato un'assicurazione di indennità giornaliera, in principio il salario Le verrà versato per una durata stabilita in base alla scala prevista dai tribunali (scala bernese, basilese o zurighese) secondo l'art. 324 a/b CO.
6. Lavoratori	6. Limitazione dei trasporti pubblici	A causa dei disagi nei trasporti pubblici non riesco più ad arrivare in orario al lavoro o addirittura <i>non riesco più</i> a raggiungere il mio posto di lavoro. Devo comunque recarmi al lavoro? Continuerò a ricevere il salario?	Lei è scusato se arriva in ritardo al lavoro o se non può più recarsi al lavoro per il motivo citato. In questo caso il datore di lavoro non è tenuto a continuare a versarle il salario. Se il Suo lavoro può essere svolto da casa, potrà lavorare in questo modo e continuerà quindi ad aver diritto al salario.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
7. Lavoratori	7. Chiusura delle scuole e custodia dei figli	Il Cantone ha chiuso le scuole e gli asili. I miei figli rimarrebbero a casa da soli. Non posso contare sull'aiuto di parenti o vicini. Devo comunque recarmi al lavoro? Continuerò a ricevere il salario?	Secondo la legge, se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare per adempiere un obbligo legale (obbligo di mantenimento del padre e della madre secondo l'articolo 276 CC), il datore di lavoro deve continuare a versargli il salario per un periodo limitato conformemente all'articolo 324a CO. Tuttavia i genitori sono tenuti a evitare assenze prolungate organizzandosi diversamente.
Teil 1 - 8. Azienda	8. Durata del lavoro	Che cosa prevede la legge sul lavoro (LL) per quanto riguarda la durata massima della settimana lavorativa?	Se un'azienda deve osservare le disposizioni previste dalla LL relative alla durata del lavoro, occorre che essa rispetti la durata massima della settimana lavorativa. Tale durata corrisponde a 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, e a 50 ore per gli altri lavoratori (art. 9 LL). Per le aziende con una settimana di 45 ore, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente, ad esempio per sostituire collaboratori assenti, di 2 (4) ore al massimo, purché la durata di 45 ore non venga superata in media su 8 (4) settimane e la media annuale di cinque giorni lavorativi per settimana non venga superata. Il datore di lavoro può inoltre ordinare che vengano effettuate ore straordinarie (art. 12 LL). È considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la durata massima della settimana lavorativa prevista dalla legge. Il lavoro straordinario è possibile dal lunedì al sabato tra le 6 e le 23.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
Teil 2 – 8.Azienda	8. Durata del lavoro		Occorre osservare che la durata massima della giornata lavorativa del singolo lavoratore deve rimanere compresa in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario (art. 10 cpv. 3 LL). Inoltre il lavoro straordinario non può superare per anno civile le 170 ore per i lavoratori con una settimana lavorativa di 45 ore e le 140 ore per i lavoratori con una settimana lavorativa di 50 ore. Normalmente il lavoro straordinario deve essere compensato entro 14 settimane. I lavoratori con responsabilità familiari possono essere occupati in un lavoro straordinario solo con il loro consenso (art. 36 cpv. 2 LL).
9. Azienda	9. Filiali all'estero	Siamo la filiale di una società internazionale. Dobbiamo predisporre il piano pandemico secondo le prescrizioni svizzere o in base a quelle del Paese in cui ha sede la casa madre?	Si raccomanda alle aziende di allestire un piano pandemico specifico, da applicare sotto la propria responsabilità. Esse dispongono di un ampio margine di manovra a tale riguardo e possono quindi trovare il piano più appropriato.
10. Azienda	10. Vacanze aziendali	In caso di pandemia un'azienda può pianificare le vacanze aziendali per far fronte alle assenze dei suoi lavoratori?	In linea di massima no, anche se la legge prevede che le date delle vacanze aziendali siano stabilite dal datore di lavoro. Egli deve tuttavia consultare i suoi lavoratori e tenere conto dei loro desideri. I lavoratori hanno inoltre il diritto di essere informati con sufficiente anticipo in merito alla data delle rispettive vacanze (in generale è previsto un termine di tre mesi).



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
11. Azienda	11. Piano pandemico dell'azienda	Qual è il miglior momento per allestire il piano pandemico?	Vista la situazione attuale, le imprese dovrebbero allestire immediatamente il piano pandemico.
12. Azienda	12. Piano pandemico dell'azienda	Devo elaborare il piano pandemico già adesso?	Vista la situazione attuale, le imprese dovrebbero allestire immediatamente il piano pandemico.
13. Azienda	13. Piano pandemico dell'azienda, base legale	In funzione di quale base legale devo elaborare un piano pandemico?	L'UFSP raccomanda alle aziende di elaborare un piano pandemico. Nel piano pandemico svizzero Influenza 2018, Parte III, capitolo 8, vi sono precisazioni in merito. Gli obblighi legali e la suddivisione delle competenze tra la Confederazione, i Cantoni e le aziende sono disciplinati nelle seguenti basi legali: - legge sulle epidemie [Legge federale per la lotta contro le malattie trasmissibili dell'uomo (LEp); RS 818.101]; ordinanza sulla pandemia di influenza [Ordinanza sui provvedimenti per lottare contro una pandemia d'influenza (OPI); RS 818.101.23]; - legge sul lavoro [Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL); RS 822.11]; ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro [(Protezione della salute, OLL 3); RS 822.113]; - ordinanza sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microrganismi [(OPLM); RS 832.321]; piani pandemici attuali elaborati dall'UFSP e dai Cantoni.
14. Azienda	14. Piano pandemico dell'azienda	Siamo un'ONG/organizzazione a scopo non lucrativo. Dobbiamo comunque elaborare un piano pandemico?	Sì, gli obblighi del datore di lavoro previsti dal diritto del lavoro e le considerazioni di ordine organizzativo per le aziende sono applicabili indipendentemente dal fatto che si tratti di un'azienda a scopo di lucro o di un altro tipo di azienda.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
15. Azienda	15. Piano pandemico dell'azienda	Vogliamo allestire un piano pandemico, ma non abbiamo né le competenze specifiche né le capacità necessarie. Quali esperti o consulenti può consigliarci la Confederazione?	Per consulenze e raccomandazioni potete rivolgervi alla vostra associazione professionale o all'Unione cantonale delle arti e mestieri.
16. Azienda	16. Vaccinazione	Un'azienda può costringere i suoi dipendenti a farsi vaccinare contro l'influenza?	No, la vaccinazione non è obbligatoria in Svizzera. Anche in caso di pandemia un dipendente non potrebbe essere costretto dal datore di lavoro a farsi vaccinare.
17. Azienda	17. Mensa	La nostra azienda ha una mensa. Il Cantone può ordinarne la chiusura in caso di pandemia?	Nel piano pandemico Influenza l'UFSP non raccomanda di chiudere le mense.
18. Azienda	18. Asili nido	La nostra azienda ha un asilo nido o un doposcuola. Il Cantone può ordinarne la chiusura in caso di pandemia?	Se gli asili nido pubblici dovessero essere chiusi per ragioni epidemiologiche, sarebbe controproducente mantenere aperte le strutture di custodia private.
19. Azienda	19. Versamento del salario	Quali sono le conseguenze per il versamento del salario quando un'azienda viene chiusa su ordine di un'autorità?	Siccome l'azienda assume i rischi inerenti all'esercizio e all'economia, il lavoratore ha il diritto di ricevere il salario anche se ciò rappresenta un onere notevole per il datore di lavoro. A causa dell'obbligo di fedeltà, tuttavia, il lavoratore può essere tenuto a recuperare, in determinate situazioni, le ore di lavoro „mancate“.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
20. Azienda	20. Solleciti di pagamento	In caso di pandemia, posso inviare un avvertimento ai clienti morosi e avviare una procedura di esecuzione nei loro confronti?	Fintantoché il Consiglio federale non decreta una sospensione dell'esecuzione, si applicano le disposizioni usuali del CO. Di conseguenza il debitore può essere costituito in mora mediante l'interpellazione del creditore oppure quest'ultimo può avviare una procedura di esecuzione contro di lui. Nel singolo caso si dovrebbe tuttavia esaminare se il debitore ha il diritto di rifiutare la prestazione nel caso in cui non si possa pretendere da lui un adempimento tempestivo della prestazione dovuta contrattualmente.
21. Azienda	21. Mascherine igieniche	L'azienda deve acquistare mascherine igieniche per i suoi dipendenti, i membri della loro famiglia e le persone che vivono nella stessa economia domestica o può obbligare i suoi dipendenti ad acquistarle?	Quale datore di lavoro, l'azienda è tenuta a proteggere i suoi dipendenti in maniera adeguata durante il lavoro (OLL 3). Dato che in caso di pandemia il rischio di contagio non è ovunque lo stesso, l'uso di una mascherina igienica (maschera chirurgica del tipo II o IIR) non è in genere raccomandato dall'UFSP. L'uso della mascherina è tuttavia ritenuto opportuno laddove il rischio di diffusione del virus non può essere evitato (p. es. assembramenti di persone, contatti con i clienti, ecc.). Le situazioni in cui bisognerà usare la mascherina igienica potranno essere definite soltanto quando il virus e le sue modalità di diffusione saranno noti. In caso di pandemia l'UFSP informerà tempestivamente in merito alle situazioni in cui è opportuno l'uso di una mascherina igienica. In questo caso si consiglia di seguire le raccomandazioni ufficiali.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
22. Azienda	22. Quarantena	La mia azienda può essere messa in quarantena se uno o più impiegati sono stati colpiti dall'influenza?	Il medico cantonale valuterà la situazione e prenderà i provvedimenti adeguati. Può trattarsi anche di provvedimenti di polizia sanitaria, come ad esempio la quarantena, la chiusura dell'azienda, ecc.
23. Azienda	23. Dispositivi di protezione	Dove posso acquistare dispositivi di protezione?	Sia i negozi specializzati che i grandi distributori al dettaglio offrono attualmente vari dispositivi di protezione.
24. Azienda	24. Calo del fatturato	Chi indennizza l'azienda per il calo del fatturato e le perdite di reddito durante la pandemia?	In linea di massima l'azienda si assume i propri rischi aziendali.
25. Azienda	25. Divieto di vacanze	In caso di pandemia l'azienda può decidere a breve termine di vietare le vacanze?	Per principio le date delle vacanze aziendali sono stabilite dal datore di lavoro. Egli deve comunque consultare i suoi lavoratori e tenere conto dei loro desideri. I lavoratori hanno inoltre il diritto di essere informati con sufficiente anticipo in merito alla data delle rispettive vacanze. Il differimento di vacanze già convenute può essere giustificato unicamente da motivi gravi. Tuttavia le esigenze urgenti e imprevedute dell'azienda possono costringere i lavoratori a dover accettare un differimento delle vacanze. In tal caso questo cambiamento deve essere comunicato ai lavoratori al più presto.
26. Azienda	26. Divieto di vacanze	Nel caso in cui l'azienda dovesse vietare le vacanze, gli indennizzi per l'annullamento delle vacanze sono a suo carico?	Sì. In caso di necessità professionale urgente e imprevista vi possono essere cambiamenti nelle date delle vacanze. Il datore di lavoro deve tuttavia indennizzare i lavoratori per il danno subito.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
27. Azienda / Lavoratori	27. Chiusura dell'azienda	Il datore di lavoro decide di propria volontà di chiudere interamente o in parte l'azienda (ad esempio per paura della pandemia). Quali sono gli obblighi del datore di lavoro e dei lavoratori?	In questo caso il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario ai lavoratori interessati. Dal canto loro i lavoratori non sono tenuti a prestare ulteriormente i propri servizi in compenso del salario versato (tranne in caso di chiusura molto breve dell'azienda). Il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal salario quanto ha risparmiato a causa dell'impedimento al lavoro o ha guadagnato lavorando altrove oppure ha omesso intenzionalmente di guadagnare (a tale proposito occorre riferirsi anche alla risposta alla domanda 10).
28. Azienda / Lavoratori	28. Ore straordinarie	Il mio datore di lavoro può costringermi, in caso di pandemia, a effettuare ore straordinarie?	Conformemente all'articolo 321c capoverso 1 CO, il lavoratore può essere tenuto a prestare un tempo di lavoro maggiore di quello previsto nel contratto quando le circostanze lo giustificano. Se la pandemia provoca una perdita considerevole di manodopera, il fatto che i lavoratori prestino ore suppletive è giustificato. Occorre tuttavia prendere in considerazione la loro situazione personale, e in particolare le loro responsabilità familiari.
29. Azienda / Lavoratori	29. Obblighi dei lavoratori	Quali obblighi mi incombono sostanzialmente se scoppia una pandemia?	Il datore di lavoro e il lavoratore hanno vari obblighi reciproci, in particolare l'obbligo di informare, il dovere di fedeltà e il dovere di sollecitudine per garantire l'operatività dell'azienda (informazione sulla manifestazione della malattia, sull'assenza dal luogo di lavoro, ecc.). Il Suo datore di lavoro è tenuto a proteggerla sul posto di lavoro. Lei deve invece seguire le istruzioni e conformarsi alla nuova organizzazione del lavoro.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
30. Azienda / Lavoratori	30. Impiego in un altro luogo di lavoro	Non vi sono più ordinazioni o vi è una penuria di materie prime, ecc. e il lavoro non è più sufficiente per tutti i lavoratori nel luogo in cui si trova l'azienda. Il datore di lavoro può occupare i lavoratori in un altro luogo?	In linea di massima il luogo di lavoro convenuto nel contratto di lavoro non può essere trasferito basandosi unicamente sulla decisione del datore di lavoro. Tuttavia le necessità urgenti dell'azienda possono esigere che il lavoratore sia provvisoriamente impiegato in un altro luogo di lavoro. Occorre comunque che il datore di lavoro abbia riguardo della personalità dei suoi lavoratori. Se il lavoratore offre i propri servizi, il datore di lavoro deve continuare a versargli il salario.
31. Datori di lavoro	31. Ore straordinarie, com- pensazione	La nostra azienda applica un modello di orario flessibile annuale e lascia ai suoi dipendenti grande libertà nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro. In caso di pandemia si può ordinare ai dipendenti di compensare le ore straordinarie?	No, in linea di massima un datore di lavoro non può costringere un lavoratore a compensare le ore straordinarie. La compensazione del lavoro straordinario mediante un congedo presuppone il consenso del datore di lavoro e del lavoratore. Essi devono accordarsi sul principio della compensazione, sul momento esatto e sulla durata del congedo. Il datore di lavoro deve poter dimostrare l'assenso del lavoratore. Il datore di lavoro ha il diritto di ordinare al lavoratore la compensazione delle ore straordinarie soltanto se ciò è previsto contrattualmente.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
32. Datori di lavoro	32. Congedo non pagato	La nostra azienda applica un modello di orario flessibile annuale e lascia ai suoi dipendenti grande libertà nell'organizzazione del proprio tempo di lavoro. In caso di pandemia si può ordinare ai dipendenti di prendere un congedo non pagato?	No, non si può costringere i lavoratori a prendere un congedo non pagato. Se non è in grado di offrire lavoro a un dipendente o di offrirgli lavoro a sufficienza, il datore di lavoro è in mora nell'accettazione del lavoro e rimane tenuto al pagamento del salario. Il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal salario quanto ha risparmiato a causa dell'impedimento al lavoro o ha guadagnato lavorando altrove oppure ha ommesso intenzionalmente di guadagnare.
33. Assicurati che riscuotono l'ID	33. Ufficio regionale di collocamento (URC)	Sto cercando un nuovo lavoro, ma non sono disoccupato. Posso annunciarmi a un URC?	Sì.
34. Assicurati che riscuotono l'ID	34. Assegnazione di un impiego a persone disoccupate	Quale persona disoccupata, mi si può assegnare un'occupazione durante la pandemia?	Sì, se si tratta di un'occupazione adeguata e se inoltre il datore di lavoro soddisfa i suoi obblighi in materia di protezione dei lavoratori.
35. Assicurati che riscuotono l'ID	35. Assegnazione di un impiego a persone disoccupate	Durante la pandemia, mi si può assegnare un'occupazione per la quale non si può escludere un rischio di contagio?	Sì, se si tratta di una professione che comporta un simile rischio [personale curante,].
36. Assicurati che riscuotono l'ID	36. Attività di volontariato	Posso svolgere un'attività di volontariato?	Sì, se si tratta di un'attività al servizio di un'organizzazione caritativa o di un'istituzione di beneficenza. Tale attività può essere esercitata per 3 settimane al massimo.
37. Assicurati che riscuotono l'ID	37. Assegnazione di un impiego a persone disoccupate	L'URC mi ha assegnato un'occupazione adeguata. Non ho accettato l'assegnazione. Posso essere sanzionato?	Sì.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
38. Assicurati che riscuotono l'ID	38. Ricerche di lavoro di persone disoccupate	Durante la pandemia devo continuare le mie ricerche di lavoro?	Sì.
39. Assicurati che riscuotono l'ID	39. Colloqui di consulenza all'URC	Non mi sono presentato a un colloquio con il mio consulente URC per paura di essere contagiato. Posso essere sanzionato?	Sì, Lei deve presentarsi agli appuntamenti fissati dall'URC se questi non vengono annullati su decisione dell'autorità.
40. Assicurati che riscuotono l'ID	40. Procedura di annuncio in caso di disoccupazione	Devo comunque annunciarmi personalmente al Comune di domicilio o all'URC in caso di disoccupazione?	Sì. Tuttavia, invece di presentarsi personalmente, può anche annunciarsi per telefono.
41. Lavoratori	41. Indennità di disoccupazione	Mi sono licenziato perché il mio datore di lavoro, non recandomi al lavoro, ha smesso di versarmi il salario. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. Se l'assenza dal lavoro è dovuta all'adempimento di un obbligo inerente al diritto di famiglia, il datore di lavoro avrebbe dovuto continuare a versarle il salario. In tal caso vi è un comportamento illecito del datore di lavoro, per cui non dovrà subire alcuna sanzione
42. Lavoratori	42. Indennità di disoccupazione, disdetta del contratto di lavoro	Mi sono licenziato per paura di essere contagiato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. Sì, Le verrà inflitta una sanzione se il rischio non si è avverato.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
43. Lavoratori	43. Indennità di disoccupazione, licenziamento con effetto immediato	Il mio datore di lavoro ha chiuso l'azienda e mi ha licenziato con effetto immediato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione?	Sì, se Lei adempie i presupposti del diritto all'indennità previsti dall'assicurazione contro la disoccupazione.
44. Lavoratori	44. Indennità di disoccupazione, licenziamento con effetto immediato	Il mio datore di lavoro mi ha licenziato con effetto immediato per motivi finanziari. Ho diritto all'indennità di disoccupazione?	Sì, se Lei adempie i presupposti del diritto all'indennità previsti dall'assicurazione contro la disoccupazione.
45. Lavoratori	45. Indennità di disoccupazione, periodo di divieto della disdetta	Il mio datore di lavoro mi ha licenziato durante il periodo di divieto della disdetta. Ho diritto all'indennità di disoccupazione?	Sì, se Lei adempie i presupposti del diritto all'indennità.
46. Lavoratori	46. Indennità di disoccupazione, licenziamento, sanzione	Sono rimasto a casa per occuparmi del figlio/co-niuge/partner registrato ammalato. Per questo motivo il mio datore di lavoro mi ha licenziato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. In linea di principio Lei non verrà sanzionato se la persona ammalata non poteva essere curata da qualcun altro.
47. Lavoratori	47. Indennità di disoccupazione, licenziamento, sanzione	Sono rimasto a casa per occuparmi del mio convivente ammalato. Per questo motivo il mio datore di lavoro mi ha licenziato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. Sì, deve aspettarsi di essere sanzionato per disoccupazione in seguito a colpa propria [il Codice civile non prevede alcun obbligo di cura nei confronti di un convivente.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
48. Lavoratori	48. Indennità di disoccupazione, licenziamento, sanzione	Sono rimasto a casa per occuparmi di mio figlio poiché la sua scuola è stata chiusa. Per questo motivo il mio datore di lavoro mi ha licenziato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. In linea di principio non verrà sanzionato se Suo figlio non poteva essere affidato a un'altra persona.
49. Lavoratori	49. Indennità di disoccupazione, licenziamento, sanzione	Sono rimasto a casa per paura di essere contagiato. Per questo motivo il mio datore di lavoro mi ha licenziato. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei ha diritto all'indennità di disoccupazione se è disposto e in grado di accettare un'occupazione. Sì, Lei deve aspettarsi di essere sanzionato se tali timori erano infondati.
50. Lavoratori	50. Indennità di disoccupazione, disdetta del contratto di lavoro, sanzione	Mi sono licenziato poiché temevo di non ricevere il salario. Ho diritto all'indennità di disoccupazione? Posso essere sanzionato?	Sì, Lei può chiedere l'indennità di disoccupazione se adempie i presupposti del diritto all'indennità. In linea di principio Lei non subirà alcuna sanzione.
51. Assicurati che riscuotono l'ID	51. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, sanzione	Posso essere sanzionato se rifiuto un'assegnazione a un provvedimento di occupazione o di formazione?	Sì, poiché i Cantoni prendono tutti i provvedimenti necessari per impedire un rischio di contagio durante la partecipazione a un provvedimento inerente al mercato del lavoro (PML). Per questa ragione un rifiuto non può essere motivato dalla pandemia.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
52. Assicurati che riscuotono l'ID	52. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro, sanzione	Posso essere sanzionato se, a causa della pandemia, non mi presento a un provvedimento di occupazione o di formazione a cui partecipavo già prima della pandemia?	Sì, poiché i Cantoni prendono tutti i provvedimenti necessari per impedire un rischio di contagio durante la partecipazione a un provvedimento inerente al mercato del lavoro (PML). Per questa ragione un rifiuto non può essere motivato dalla pandemia
53. Cantoni	53. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro	I Cantoni possono offrire programmi di occupazione temporanea (POT) per affrontare e sconfiggere la pandemia?	Sì, se lo desidera il Cantone può creare strutture adeguate per sostenere le autorità. Tuttavia la partecipazione dei disoccupati deve essere facoltativa. Per il finanziamento si applicano le disposizioni usuali.
54. Cantoni	54. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro	I Cantoni possono rinunciare alla presentazione di rapporti e di preventivi?	Sì.
55. Organizzatori	55. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro	All'organizzatore vengono versate le spese di progetto anche se, a causa della pandemia, non viene assegnato alcun partecipante al provvedimento in questione?	Sì, il fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione assume le spese di progetto durante la fase della pandemia.
56. Organizzatori	56. Provvedimenti inerenti al mercato del lavoro	All'organizzatore vengono versate le spese di progetto anche se, a causa della pandemia, la struttura di assistenza non deve più essere garantita risp. il provvedimento deve essere interrotto?	Sì, il fondo dell'assicurazione contro la disoccupazione assume le spese di progetto durante la fase della pandemia.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
57. Datori di lavoro	57. Indennità per lavoro ridotto, limitazione dei trasporti pubblici	I miei collaboratori non riescono a rispettare l'orario di lavoro a causa delle limitazioni di trasporto che ostacolano l'accesso al luogo di lavoro. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché le restrizioni di trasporto sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.
58. Datori di lavoro	58. Indennità per lavoro ridotto, scuole private e asili nido privati	Il mio asilo nido privato / la mia scuola privata è stato/a chiuso/a in seguito a un provvedimento delle autorità. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché si tratta di un istituto privato, che è stato chiuso in seguito a un provvedimento ordinato dalle autorità. La circostanza che ha provocato questo provvedimento delle autorità non può comunque essere imputabile al datore di lavoro.
59. Datori di lavoro	59. Indennità per lavoro ridotto, penuria di materie prime e di merci	I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a un divieto di importazione/di esportazione. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento delle autorità.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
60. Datori di lavoro	60. Indennità per lavoro ridotto, penuria di materie prime e di merci	I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in quanto l'azienda non riceve più le materie prime e le merci necessarie in seguito a difficoltà di fornitura. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché le difficoltà di fornitura sono causate da una circostanza non imputabile al datore di lavoro.
61. Datori di lavoro	61. Indennità per lavoro ridotto, chiusura dell'azienda	I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro in seguito a un divieto di esercizio. La mia azienda non è responsabile della chiusura. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento ordinato dalle autorità.
62. Datori di lavoro	62. Indennità per lavoro ridotto, chiusura dell'azienda	La mia azienda non può più operare a causa dello scoppio della pandemia [intervento di vari fattori: p. es. malattia dei lavoratori, assenze dal lavoro, mancate forniture, perdita di clientela,...]. Decido di chiudere temporaneamente l'azienda. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei collaboratori?	Sì. Fanno eccezione le persone assenti dal lavoro per motivi personali (malattia, responsabilità familiari, paura).



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
63. Datori di lavoro	63. Indennità per lavoro ridotto, apprendisti, lavoratori temporanei	Devo chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i lavoratori della mia azienda. Posso far valere l'indennità per lavoro ridotto anche per i lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di durata determinata o da un rapporto di tirocinio oppure che sono al servizio di un'agenzia di lavoro temporaneo? Che cosa è previsto per le persone che lavorano a chiamata?	Sì, se la riduzione del lavoro è dovuta a un provvedimento delle autorità, Lei può chiedere l'indennità per lavoro ridotto per le persone vincolate da un rapporto di lavoro di durata determinata. L'indennità per lavoro ridotto non può invece essere chiesta per le persone vincolate da un rapporto di tirocinio e per i lavoratori temporanei. Per le persone che lavorano a chiamata può chiedere l'indennità di disoccupazione in base al tempo di lavoro medio.
64. Datori di lavoro	64. Indennità per lavoro ridotto, custodia dei figli	Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i lavoratori che devono rimanere a casa per occuparsi dei propri figli?	No, poiché l'impedimento al lavoro del dipendente è imputabile a quest'ultimo, che deve quindi assumersene la responsabilità.
65. Datori di lavoro	65. Indennità per lavoro ridotto, assenza per paura di essere contagiato	Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i lavoratori che rimangono a casa per paura di essere contagiati?	No, poiché l'impedimento al lavoro del dipendente è imputabile a quest'ultimo, che deve quindi assumersene la responsabilità.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
66. Datori di lavoro	66. Indennità per lavoro ridotto, perdita di clienti	I miei collaboratori non possono svolgere il proprio lavoro per mancanza di clienti in seguito al divieto di riunirsi [cinema, ristoranti, settore turistico, offerte per il tempo libero, ecc.]. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei collaboratori?	Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento delle autorità.
67. Datori di lavoro	67. Indennità per lavoro ridotto, limitazione dei trasporti pubblici	I miei collaboratori non possono recarsi sul posto di lavoro poiché le imprese di trasporti pubblici hanno interrotto la loro attività in seguito a un provvedimento delle autorità. I lavori non possono quindi essere eseguiti. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei lavoratori?	Sì, poiché la perdita di lavoro è imputabile a un provvedimento delle autorità.
68. Datori di lavoro statali	68. Indennità per lavoro ridotto, asili nido pubblici e scuole pubbliche	Il mio asilo nido pubblico / la mia scuola pubblica è stato/a chiuso/a in seguito a un provvedimento delle autorità. Posso chiedere l'indennità per lavoro ridotto per i miei collaboratori?	No, poiché si tratta di istituti pubblici: infatti essi non si assumono alcun rischio e non esiste il pericolo di una chiusura definitiva.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
69. Datori di lavoro / Lavoratori	69. Indennità per insolvenza, insolvenza del datore di lavoro	Esiste un'assicurazione che copre le perdite di guadagno in caso di insolvenza del datore di lavoro?	Sì, esiste l'indennità per insolvenza prevista dall'assicurazione contro la disoccupazione.
70. Datori di lavoro / Lavoratori	70. Indennità per insolvenza	Chi ha diritto all'indennità per insolvenza?	I lavoratori occupati da aziende insolventi il cui luogo di lavoro o luogo del fallimento si trova in Svizzera (alcune categorie di persone sono escluse da tale diritto).
71. Datori di lavoro / Lavoratori	71. Indennità per insolvenza	Che cosa copre l'indennità per insolvenza?	L'indennità per insolvenza copre, in caso di insolvenza del datore di lavoro, la perdita di salario subita per il lavoro svolto.
72. Datori di lavoro / Lavoratori	72. Indennità per insolvenza	Quale periodo copre l'indennità per insolvenza?	In linea di principio l'indennità per insolvenza copre gli ultimi quattro mesi del rapporto di lavoro che precede l'evento alla base dell'insolvenza.
73. Datori di lavoro / Lavoratori	73. Indennità per insolvenza	Quali condizioni devono essere soddisfatte affinché l'indennità per insolvenza possa essere pagata?	dichiarazione di fallimento o presentazione della domanda di pignoramento o decisione di non dichiarare il fallimento, poiché nessun creditore era disposto ad anticipare le spese secondo quanto previsto dall'articolo 169 LEF o approvazione della moratoria concordataria o - dilazione giudiziaria del fallimento.
74. Datori di lavoro / Lavoratori	74. Indennità per insolvenza	Occorre rispettare un termine entro cui chiedere l'indennità per insolvenza? Dove posso far valere l'indennità per insolvenza?	Sì, il diritto all'indennità per insolvenza deve essere fatto valere presso la cassa pubblica di disoccupazione del Cantone in cui ha sede il datore di lavoro entro 60 giorni dalla pubblicazione di uno dei suddetti eventi specifici.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
75. Datori di lavoro / Lavoratori	75. Indennità per insolvenza	Le autorità hanno decretato una sospensione dell'esecuzione secondo l'articolo 62 LEF. Quale impatto ha questa decisione in merito all'indennità per insolvenza?	Finché dura la sospensione dell'esecuzione, l'ufficio d'esecuzione non può procedere ad atti esecutivi. I termini devono tuttavia essere rispettati anche durante la sospensione. L'ufficio d'esecuzione iscrive la domanda d'esecuzione nell'agenda. La procedura verrà portata avanti non appena la sospensione sarà stata revocata.
76. Datori di lavoro / Lavoratori	76. Indennità per insolvenza	Le autorità hanno decretato una sospensione dell'esecuzione secondo l'articolo 62 LEF. Il mio datore di lavoro non mi ha versato il salario. Che cosa posso fare?	Può mettere il datore di lavoro in mora entro i 10 giorni successivi ingiungendogli per scritto (lettera, e-mail) di versare il salario non ancora pagato. Se entro il termine impartito non riceverà alcuna garanzia vincolante di versamento del salario, Lei potrà smettere di lavorare. Per non rischiare di superare il termine di presentazione della domanda di indennità per insolvenza, Le consigliamo di inoltrare una domanda d'esecuzione presso l'ufficio d'esecuzione anche se è stata decretata una sospensione secondo l'articolo 62 LEF. Presenti quindi una domanda di indennità di disoccupazione in seguito alla perdita di guadagno causata dalla disoccupazione. In caso di arretrati considerevoli di stipendio (almeno 2 mesi di stipendio), potete disdire il contratto di lavoro senza preavviso.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
77. Datori di lavoro / Lavoratori	77. Indennità per insolvenza	Non mi sono ancora stati corrisposti alcuni salari. Ho avviato le procedure di esecuzione presso l'ufficio d'esecuzione. Siccome le autorità hanno deciso la sospensione dell'esecuzione conformemente all'articolo 62 LEF, il fallimento non può essere dichiarato e la domanda di pignoramento non può essere presentata. Ho diritto all'indennità per insolvenza?	No, finché dura la sospensione dell'esecuzione non esiste alcun evento che dà diritto all'indennità per insolvenza (dichiarazione di fallimento o domanda di pignoramento).
78. Datori di lavoro / Lavoratori	78. Indennità per insolvenza	Non mi sono ancora stati corrisposti alcuni salari. L'ufficio d'esecuzione ha accordato al mio datore di lavoro una moratoria straordinaria ai sensi dell'articolo 337 segg. LEF. Posso chiedere l'indennità per insolvenza?	No, la moratoria straordinaria non è un evento che dà diritto all'indennità per insolvenza.
79. Datori di lavoro / Lavoratori	79. Indennità per insolvenza	Non mi sono ancora stati corrisposti alcuni salari. L'ufficio dei fallimenti è stato chiuso per ordine delle autorità a causa della pandemia. Posso chiedere l'indennità per insolvenza?	No.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
80. Azienda	80. Frontiera, controlli	I controlli delle merci e degli animali saranno inaspriti alle frontiere? Bisogna aspettarsi tempi di attesa più lunghi?	Sì. È possibile che i controlli vengano inaspriti se sono in gioco interessi superiori di ordine pubblico, di sicurezza o di salute. Infatti gli accordi internazionali in vigore lo prevedono.
81. Azienda	81. Frontiera, controlli	Le importazioni provenienti dall'UE saranno sistematicamente controllate alla frontiera svizzera?	È possibile che vengano effettuati controlli sistematici, visto che gli accordi internazionali in vigore non lo escludono.
82. Azienda / Lavoratori	82. Frontiera, circolazione delle persone	La libera circolazione delle persone con l'UE resta in vigore in caso di pandemia?	Non necessariamente. È possibile che vengano emanate limitazioni all'entrata in Svizzera delle persone se sono in gioco interessi superiori di ordine pubblico, di sicurezza o di salute. Ciò è stabilito nell'accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea.
83. Cittadini	83. SECO	I progetti della SECO risultano pregiudicati in caso di pandemia?	Sì, alcuni progetti saranno toccati dalla pandemia. In funzione dell'entità e della gravità di quest'ultima si deciderà se sospendere temporaneamente o meno un progetto.
84. Associazioni	84 Hotline	Viene istituita una hotline per rispondere alle domande concernenti la pandemia?	L'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) ha istituito un servizio telefonico per rispondere alle domande di carattere medico: tel. +41 58 463 00 00. La SECO non attiverà una linea telefonica separata.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
85. Associazioni	85. Incontri informativi	Vogliamo organizzare manifestazioni informative e di formazione. A quali specialisti dell'amministrazione, delle università e dei servizi di consulenza ci consiglia di rivolgersi la Confederazione per trovare i relatori o gli autori adatti?	L'UFSP, l'UFAE e la SECO si sono dichiarati disposti a sostenere tali iniziative mettendo a disposizione per quanto possibile i loro specialisti.
86. Politica economica	86. Unione europea	A quale istituzione posso rivolgermi per avere informazioni	Direzione degli affari europei DEA +41 (0)58 462 22 22
87. Politica economica	87. Frontiera, chiusura	L'UE chiuderà le frontiere in caso di pandemia? Anche verso la Svizzera?	Dal punto di vista giuridico è possibile una limitazione sia per le merci che per le persone se sono in gioco interessi superiori di ordine pubblico, di sicurezza o di salute. In casi estremi è possibile anche una chiusura delle frontiere. La competenza di prendere una tale decisione spetta tuttavia ai singoli Stati membri.
88. Politica economica	88. Frontiera, accordi bilaterali tra Svizzera e Unione europea	Quali accordi bilaterali tra la Svizzera e l'Unione europea e quali ambiti saranno interessati in caso di chiusura (parziale) delle frontiere?	L'Accordo di libero scambio tra la Svizzera e l'Unione europea del 1972, compreso il Protocollo sui prodotti agricoli trasformati, gli accordi sul traffico merci, sulla libera circolazione delle persone, sul trasporto terrestre e aereo, sul commercio di prodotti agricoli e gli accordi di Schengen.
89. Politica economica	89. Frontiera, divieto di entrare in Svizzera	Il Governo svizzero è autorizzato a vietare l'ingresso sul territorio nazionale?	Sì, a determinate condizioni chiaramente definite. Sia le norme dell'OMC che le relative disposizioni d'eccezione contenute negli accordi di libero scambio conclusi dalla Svizzera con Stati terzi autorizzano la Svizzera a chiudere le frontiere per la protezione della salute.



Gruppo interessato	Parola chiave	Domanda	Risposta
90. Politica economica	90. Frontiera, merci	Il Governo svizzero è autorizzato a chiudere le frontiere svizzere per tutte le merci?	Sì, a determinate condizioni chiaramente definite. Sia le norme dell'OMC che le relative disposizioni d'eccezione contenute negli accordi di libero scambio conclusi dalla Svizzera con Stati terzi autorizzano la Svizzera a chiudere le frontiere per la protezione della salute.
91. Politica economica	91. Insolvenza	Chi protegge le PMI dall'insolvenza in caso di pandemia?	Fintantoché il Consiglio federale non decreta una sospensione dell'esecuzione, si applicano le disposizioni usuali del CO.