

PANDEMIA D'INFLUENZA

Informazioni utili per le imprese

1. Cosa devono predisporre le imprese?

Una pandemia d'influenza può incidere pesantemente sull'operatività di un'impresa. In via generale, le associazioni economiche nazionali e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) raccomandano alle imprese di prepararsi per tempo e in modo approfondito a tale eventualità. Concretamente si tratta di rispondere alle domande seguenti:

- Come si può proteggere efficacemente il personale (mascherine, guanti ecc.)?
- Quali sono le funzioni chiave in sede/sul cantiere?
- A quali attività occorre dare la priorità in caso di crisi?
- Come si può reagire alla criticità delle forniture?
- Come è disciplinata la collaborazione con i fornitori se, a causa della penuria di personale, non possono effettuare (nei termini) le loro forniture?

2. Assenza di persone chiave o interruzione di forniture strategiche

→ Interruzioni del lavoro

Quando si ammalano collaboratori indispensabili, l'operatività ne risente. Se oltretutto non è prevista una sostituzione, si può arrivare al punto di dover interrompere l'attività e lasciare a riposo anche i lavoratori sani. Le normative vigenti disciplinano l'obbligo di versare il salario ai dipendenti ammalati (art. 64 CNM, art. 2 segg. Appendice 10 CNM), ma come bisogna comportarsi con quelli sani?

A tenore dell'articolo 324 CO il datore di lavoro è tenuto a versare il salario anche in caso di impedimento al lavoro. Ciò vale sia quando la prestazione del lavoro non può essere fornita per colpa dello stesso datore di lavoro, sia quando quest'ultimo è in ritardo nell'accettazione del lavoro o non può accettare le prestazioni dei lavoratori a causa di problemi non imputabili a sua colpa.

Partendo dal principio che il datore di lavoro è tenuto a organizzare la propria impresa e ad adottare i provvedimenti necessari affinché il lavoratore possa disporre di tutto il necessario (macchine, collaboratori ecc.) per svolgere il suo compito, possiamo dedurre che egli abbia anche l'obbligo di trovare una supplenza per la manodopera indispensabile assente. Quindi, se il dipendente non può lavorare per ragioni imputabili all'azienda, in particolare per l'assenza di una persona chiave, siamo di fronte a un caso di mora del datore di lavoro. **In conclusione, il datore di lavoro è tenuto a versare il salario.**

3. I dipendenti rimangono a casa per paura di un contagio

La situazione si presenta diversamente se i lavoratori sani rimangono a casa solo per paura di essere contagiati.

A tenore dell'articolo 321 CO il dipendente ha l'obbligo di fornire il lavoro stipulato, in particolare di offrire la sua prestazione lavorativa. Un'eccezione è prevista nei casi in cui, per motivi personali o oggettivi, non si può esigere che il dipendente svolga il proprio lavoro. Occorre quindi chiedersi se la paura del contagio sia un motivo sufficiente per non recarsi al lavoro.

A nostro parere, la paura deve essere realmente motivata, ossia il **rischio di contagio deve essere effettivo** (ad esempio un collega è stato comprovatamente contagiato). Il datore di lavoro dovrebbe tuttavia comunicare chiaramente tale eventualità. È quindi consigliabile informare adeguatamente i lavoratori sull'influenza pandemica, sui possibili rischi di contagio e sulle misure che potrebbero rendersi necessarie.

Se il dipendente rimane a casa benché **non** vi sia alcun **pericolo di contagio**, siamo di fronte a un caso di mora per inadempimento del contratto (art. 102 segg. CO). In linea di massima il datore di lavoro **non è tenuto al pagamento del salario** e può esigere che il dipendente adempia il proprio dovere.

4. Penalità convenzionali in caso di mora

La norma SIA 118 contempla disposizioni sulle penalità convenzionali. A tenore dell'articolo 98, la penalità non è applicabile se l'imprenditore ha diritto alla proroga dei termini, che può essere concessa in virtù dell'articolo 96, se l'esecuzione dell'opera si protrae oltre il previsto senza alcuna responsabilità dell'imprenditore e sebbene questi abbia avvisato tempestivamente per iscritto la direzione dei lavori del ritardo e delle sue cause.

Tra le cause del ritardo, l'articolo 96 elenca ad esempio le calamità naturali, la violazione della pace del lavoro, ritardi nelle forniture o da parte di un coimprenditore e i provvedimenti decisi dall'autorità. Questo elenco non è tuttavia esaustivo. Pertanto, si può stabilire solo nel caso specifico se la pandemia d'influenza può giustificare una proroga dei termini. Infatti, se la pandemia non è imputabile a una colpa dell'impresario, l'effetto ritardante sull'esecuzione dei lavori sì. Occorre quindi appurare di caso in caso se l'impresario non ha previsto i ritardi e non ha adottato le dovute precauzioni per negligenza, ad esempio se non ha valutato la possibilità di ingaggiare personale in grado di sostituire gli ammalati pur sapendo dell'influenza.

Come si possono evitare le penalità convenzionali?

- Assicurarsi che la norma SIA 118 sia parte integrante del contratto d'appalto.
- Assicurarsi che la norma SIA 118 venga ripresa alla lettera (in particolare gli art. 59 e 96 segg.) e che il contratto d'appalto non preveda deroghe sfavorevoli.
- Prima della pandemia (livello 6 secondo l'OMS) o al più tardi al suo insorgere, adottare tutti i provvedimenti necessari e sostenibili per rispettare comunque i termini (informare esaurientemente il personale, distribuire mascherine e disinfettanti, organizzare la sostituzione del personale ammalato con personale temporaneo ecc.).
- Comunicare tempestivamente per iscritto alla direzione lavori eventuali ritardi imputabili alla pandemia (cfr. art. 25 e art. 96 cpv. 1 norma SIA 118).
- Specificare al committente che si tratta di un'interruzione non imputabile a colpa propria (documentare le misure adottate in seno all'impresa contro la pandemia), chiedere una proroga dei termini convenuti (art. 96 cpv. 1 norma SIA 118) e precisare che la penalità non è dovuta (art. 98 cpv. 2 norma SIA 118).
- Se si fa valere una retribuzione supplementare nei confronti del committente, occorre documentare esattamente i maggior costi effettivi (art. 59 norma SIA 118).

Zurigo, maggio 2009

Informazioni: Servizio giuridico SSIC, hotline, tel. 044 258 82 00

Per maggiori informazioni:

Informazioni di carattere generale:

www.pandemia.ch

www.bag.admin.ch/influenza/06411/index.html?lang=it

Informazioni attuali dell'istituto tedesco Robert Koch:

www.rki.de

Basi giuridiche svizzere:

www.admin.ch/ch/i/rs/8/818.101.it.pdf

www.bag.admin.ch/themen/medizin/03030/03209/03733/index.html?lang=de

www.bag.admin.ch/themen/medizin/03030/03209/03733/index.html?lang=fr