

Domande importanti sul coronavirus

In che modo le aziende possono affrontare le conseguenze di una pandemia?

1. Principio

Una pandemia, come attualmente quella del coronavirus, può avere effetti incisivi. In generale si raccomanda una preparazione tempestiva e accurata al caso di una pandemia per tutte le aziende, in particolare per quelle ubicate nelle vicinanze del nostro confine nazionale. In questo contesto, le aziende devono affrontare varie questioni. Decisive sono comunque sempre le circostanze del singolo caso.

2. Il dipendente si ammala

In linea di principio, per il datore di lavoro continua a sussistere l'obbligo di versare il salario. L'obbligo di continuare a pagare il salario ai dipendenti malati è regolato esplicitamente dall'art. 324a CO e dall'art. 49 e segg. della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. I casi di malattia devono essere notificati subito all'assicurazione aziendale d'indennità giornaliera in caso di malattia.

3. I dipendenti devono rimanere a casa in virtù di una disposizione emanata dallo Stato

Se il dipendente non è malato egli stesso, ma non può presentarsi al lavoro in virtù di una disposizione emanata dallo Stato (divieto di viaggiare, quarantena, divieto d'uscita ecc.), il pagamento continuato del salario invece non si applica. Questo per il fatto che il motivo dell'assenza non è da ricondurre al dipendente. Già in occasione di una precedente decisione (AGer ZH 2002 p. 15s.), il Tribunale del lavoro di Zurigo ha stabilito che i divieti di viaggiare dovuti al pericolo di epidemie non sono da ricondurre al dipendente, bensì concernono un grande numero di persone, per cui il pagamento continuato del salario secondo l'art. 324a CO non si applica.

Pertanto, vale qui il principio «senza lavoro, nessuna retribuzione».

4. L'attività edilizia deve essere interrotta per mancanza di personale con incarichi chiave

Se dipendenti con importanti incarichi chiave si ammalano, bisogna aspettarsi interruzioni dell'attività aziendale. In tale ambito si deve partire dal principio secondo cui il datore di lavoro ha l'obbligo di organizzare la sua azienda e di prendere i provvedimenti necessari in modo che il dipendente abbia a disposizione macchine, collaboratori ecc. necessari per svolgere il proprio lavoro. Secondo questo principio, il datore di lavoro può essere obbligato a provvedere al rimpiazzo di personale qualificato e dirigenziale indispensabile, che si assenta.

Se il dipendente, a causa di motivi aziendali, in particolare per l'assenza di una persona con incarichi chiave, non può svolgere il proprio lavoro, subentra la mora del datore di lavoro. Ne consegue, che il datore di lavoro rimane in linea di principio obbligato a versare il salario. Tutt'al più si può tentare di assegnare al dipendente un'attività sostitutiva adeguata, anziché rinunciare alla prestazione di lavoro nell'ambito della mora del datore di lavoro, oppure i dipendenti devono essere innanzitutto obbligati a compensare le ore straordinarie.

5. Problemi legati al contratto d'appalto

Oltre alle questioni di diritto del lavoro, nel caso di una pandemia sorge anche la domanda sul modo in cui gestire i problemi legati a un contratto d'appalto. Disposizioni rilevanti al riguardo sono riportate agli artt. 59 e 96 ss. della norma SIA 118. La penalità convenzionale, ad esempio, non è dovuta se l'imprenditore ha diritto alla proroga dei termini (art. 98 norma SIA 118). In linea di principio, questo diritto sussiste solo se l'esecuzione dell'opera si protrae oltre il previsto, senza alcuna responsabilità dell'imprenditore e se l'imprenditore ha avvisato la direzione dei lavori, tempestivamente e per iscritto, del ritardo e delle sue cause (art. 96 norma SIA 118).

Quali motivi per il ritardo, l'art. 96 menziona ad es. calamità naturali, violazione della pace del lavoro, forniture ritardate, ritardo di un coimprenditore e provvedimenti decisi dall'autorità. Questo elenco non è tuttavia esaustivo. Se la pandemia influenzale giustifica una proroga dei termini, può essere stabilito solo di caso in caso. Benché la pandemia non possa essere imputata come colpa dell'imprenditore, il suo effetto ritardante sull'esecuzione della costruzione invece sì. Bisognerà pertanto porsi la domanda, di caso in caso, se l'imprenditore abbia ommesso, per mancata diligenza, di tenere conto del ritardo e di adottare misure precauzionali. Ciò potrebbe essere il caso, ad esempio, se l'imprenditore, benché a conoscenza del virus influenzale in circolazione, non ha preso in considerazione la necessità d'impiegare lavoratori sostitutivi.

6. Procedura raccomandata per evitare le penalità convenzionali

- Assicurarsi che la norma SIA 118 sia designata come facente parte del contratto d'appalto.
- Assicurarsi che la norma SIA 118 sia ripresa possibilmente 1:1 (in particolare gli articoli 59 e 96 ss. della norma SIA 118) e che nel contratto d'appalto non siano previste regolamentazioni sfavorevoli delle eccezioni.
- Prima che subentri un caso di pandemia (livello 6 secondo l'OMS), rispettivamente al più tardi al verificarsi di un simile evento, devono essere prese immediatamente tutte le precauzioni supplementari necessarie e ragionevoli per poter rispettare, ciò nonostante, i termini contrattuali (informazione completa dei dipendenti, sostituzione dei dipendenti malati con collaboratori temporanei ecc.).
- Se, ciò nonostante, a causa della pandemia dovesse verificarsi un ritardo, il medesimo dovrà essere notificato immediatamente e per iscritto alla direzione dei lavori (cfr. art. 25 e art. 96 cpv. 1 della norma SIA 118).
- Al committente va fatto presente che si tratta di un'interruzione d'esercizio senza colpa propria, a causa della pandemia (inclusa la comprova delle misure aziendali interne di difesa adottate contro la pandemia), che è necessaria una proroga dei termini contrattuali (art. 96 cpv. 1 della norma SIA 118) e che le penalità convenzionali non sono per il momento dovute (art. 98 cpv. 2 della norma SIA 118).
- Se nei confronti del committente è fatto valere un diritto a una retribuzione supplementare, i maggiori costi effettivi devono essere comprovati al committente (art. 59 norma SIA 118), con precisione.

Per maggiori informazioni, il Dipartimento giuridico resta volentieri a vostra disposizione:

+41 43 244 73 00, info@suissetec.ch

Fonte: Per gentile concessione della Società Svizzera degli Impresari Costruttori SSIC