



Comunicazione ai membri | SISP

INDENNITÀ PER PERDITA DI GUADAGNO E CONTINUITÀ DI PAGAMENTO DEL SALARIO

È importante che i datori di lavoro sappiano se esiste un diritto al risarcimento e se è obbligatorio continuare a pagare il salario. Abbiamo raccolto per voi le informazioni più importanti:

Continuità di pagamento dei salari

- Se un dipendente **si ammala** e il **suo medico lo pone sotto assicurazione**, ha diritto al salario continuato o all'indennità giornaliera di malattia, sia per in caso di Coronavirus che per altre diagnosi. **Importante: è necessario un certificato medico specifico!**
- Se il datore di lavoro **non rispetta le misure di protezione e di igiene ufficiali** (mancanza di igiene, mancanza di disposizioni di protezione, persone malate sul posto di lavoro), il dipendente ha **il diritto di rifiutarsi di lavorare**. Il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario.

Diritto all'indennità per perdita di guadagno

- Se un dipendente **non è ammalato**, ma è stato **messo in quarantena dalle autorità o da un medico** a seguito di un contatto con una persona risultata positiva, ha diritto a un indennizzo per la perdita di guadagno per un periodo di tempo limitato (nota: indennità giornaliera per un massimo di 10 giorni). [Maggiori informazioni sull'indennità per perdita di guadagno in ambito di Coronavirus](#). **Importante: è obbligatorio presentare l'ingiunzione ufficiale di sospensione dal lavoro o un certificato medico.**
- Se i figli di un dipendente si ammalano di Coronavirus e il dipendente è obbligato a prendersi cura di loro, i genitori possono assentarsi dal lavoro per un massimo di tre giorni - o più a lungo in circostanze particolari. Il salario è dovuto per un periodo di tempo limitato (art. 324a CO).
- Se un Paese non viene inserito nell'elenco di quarantena fino a dopo l'inizio delle vacanze, il risarcimento può essere fornito per mezzo di una indennità per perdita di guadagno tramite la Spida. Ulteriori informazioni e condizioni sono disponibili [qui](#).

Nessun diritto al risarcimento del salario o dei compensi

- In caso di viaggio in un Paese classificato come a rischio dalle autorità svizzere non sussiste alcun diritto a un indennizzo per il salario o i compensi. L'elenco completo e aggiornato dei **paesi a rischio** si trova [qui](#).
- Non sussiste inoltre alcun diritto se un dipendente non può recarsi sul luogo di lavoro o non può tornare dal luogo di vacanza.
- Non vi è inoltre alcun diritto se un dipendente **si isola, senza istruzioni ufficiali o certificato medico**, e se non appartiene a un gruppo a rischio. **Importante: qui i dipendenti rischiano di essere considerati come rifiutanti il lavoro, perdendo quindi il diritto al loro salario. Inoltre, il datore di lavoro può licenziare il dipendente senza preavviso dopo un primo avvertimento.**
– Lo stesso vale se il lavoratore non si presenta al lavoro senza motivo o per proteggere coloro che lo circondano.

Eccezione: il dipendente appartiene ad un gruppo a rischio

- Se il dipendente appartiene a un gruppo a rischio (oltre i 65 anni di età, malattie preesistenti come ipertensione, diabete, malattie respiratorie croniche, ecc.), gli può essere richiesto di lavorare da casa. Se ciò non è possibile, al dipendente deve essere assegnato un lavoro alternativo equivalente per consentirgli di svolgere il suo lavoro.

Maggiori informazioni

- [Indennità AVS/AI](#) per il Coronavirus
- [Obbligo di quarantena](#): regolamento del Consiglio Federale per i viaggiatori provenienti da determinati Stati e regioni.
- [Stati e regioni interessate](#): elenco completo e aggiornato.
- [Foglio informativo per i collaboratori relativo alle vacanze autunnali all'estero](#)

Società degli imprenditori Svizzeri dei ponteggi SISP