

11.01.2021, versione 14

## Domande di carattere legale e risposte brevi (Q&A) sul coronavirus

### Contenuto

1. Introduzione .....	1
2. Datori di lavoro / Collaboratori.....	2
3. Vaccinazione .....	9
4. Residenti e visitatori negli istituti .....	12
5. Aziende integrate.....	13
6. Organi.....	14

### 1. Introduzione

Le istituzioni hanno il dovere di garantire l'assistenza e la salute delle persone bisognose di assistenza, e allo stesso tempo un dovere di cura nei confronti del loro personale. In tempi di crisi, i datori di lavoro sono particolarmente sfidati da questo duplice mandato.

Per motivi di chiarezza, CURAVIVA Svizzera e senesuisse sostengono le istituzioni fornendo risposte alle domande più importanti che i datori di lavoro e i dipendenti devono affrontare a causa del coronavirus. Il seguente elenco di domande presenta la situazione giuridica attuale.

Naturalmente, i datori di lavoro possono offrire soluzioni più generose se la situazione lo permette. D'intesa con i collaboratori, si possono elaborare buone soluzioni individuali per tutte le parti.

Tuttavia, **come minimo**, devono essere rispettati i principi giuridici elencati qui di seguito.

## 2. Datori di lavoro / Collaboratori

N.	Domande	Risposte brevi
1.	Quali sono gli obblighi di protezione del datore di lavoro?	Il datore di lavoro deve prestare attenzione alla salute dei collaboratori. Questo include anche la protezione dal contagio. Devono essere garantite informazioni e regole di condotta adeguate.
2.	Un collaboratore si ammala di coronavirus nell'ambito della sfera privata – è dovuto un pagamento del salario?	Il salario è dovuto come per altre malattie (art. 324a CO o indennità giornaliera di malattia).
3.	Un collaboratore si è ammalato di coronavirus probabilmente durante la sua attività professionale – cosa occorre fare?	In questo caso sussiste una malattia professionale coperta come infortunio. Il caso deve essere notificato all'assicurazione contro gli infortuni attestando il contagio in ambito professionale.
4.	Il collaboratore non si reca al lavoro per prudenza perché teme di poter essere infettato.	Si tratta di un'assenza imputabile a una propria decisione. Il salario non è dovuto. I collaboratori rischiano addirittura di incorrere in sanzioni perché non rispettano il contratto (ad es. licenziamento).
5.	Sussiste un rischio di infezione sul lavoro. Il collaboratore non vuole presentarsi al lavoro per questo motivo.	In caso di rifiuto giustificato (altre persone malate si presentano al lavoro, mancanza di igiene, assenza di misure di protezione), il lavoro può essere rifiutato – senza diminuzione di salario. In caso di rifiuto ingiustificato, il salario non è dovuto.
6.	Un collaboratore presenta segni di sintomi influenzali ma si sente in grado di lavorare.	Nella situazione attuale è opportuno che questi collaboratori rimangano a casa e vi svolgano un eventuale lavoro senza diminuzione di salario.
7.	Un collaboratore si ammala di coronavirus durante le vacanze.	Il pagamento continuato del salario per malattia è dovuto (art. 324a CO o indennità giornaliera di malattia), le vacanze sono considerate non fruitive.
8.	Il collaboratore non può tornare dalle vacanze poiché, per via del coronavirus, sussistono restrizioni negli spostamenti o la frontiera è chiusa.	Il salario non è dovuto (sfera di rischio del collaboratore, nessuna responsabilità dell'azienda).

9.	Il tragitto per recarsi al lavoro diventa più lungo a causa di problemi di trasporto legati ai mezzi pubblici o della chiusura delle frontiere. Quali diritti hanno i collaboratori interessati?	Non esistono diritti speciali per i lavoratori. Il tragitto per recarsi al lavoro rientra nella loro sfera di rischio, devono comunque assicurarsi di arrivare in tempo.
10.	Frontalieri: se il numero di casi aumenta in un Paese vicino, un istituto deve prevedere di non avere più personale a disposizione del Paese interessato per via delle norme svizzere in materia di quarantena?	Nella misura in cui non sussistono sintomi, secondo l'art. 4 dell' <a href="#">ordinanza pertinente</a> l'azienda esonera tali persone dall'obbligo di quarantena se la loro attività è assolutamente necessaria per mantenere il funzionamento del settore sanitario (tuttavia ciò rappresenta un ostacolo consistente ed è consigliabile trovare soluzioni diverse dall'impiego di tale personale).
11.	Il trasporto pubblico è limitato a causa del virus e un collaboratore non può raggiungere affatto il luogo di lavoro.	Il salario non è dovuto (il tragitto per recarsi al lavoro rientra nella sfera di rischio dei lavoratori).
12.	Un collaboratore, come misura precauzionale, non va a lavorare perché ha avuto un possibile contatto con una persona infetta.	In linea di principio il pagamento di salario non è dovuto. La questione è, tuttavia, se si vuole creare questo incentivo errato a «venire a lavorare nonostante il possibile pericolo» o se non sarebbe meglio concedere qualche giorno di pagamento continuato del salario e chiedere un eventuale lavoro da casa per questo periodo.
13.	Il collaboratore non manda i suoi figli a scuola per paura del contagio e deve rimanere a casa per occuparsi dei bambini.	Il salario non è dovuto, si tratta di un'assenza scelta dal collaboratore (assenza del lavoratore).
14.	I figli del collaboratore si ammalano di coronavirus, il collaboratore deve occuparsi dei bambini.	In linea di principio, il salario è dovuto dal datore di lavoro solo per un massimo di 3 giorni (art. 36 LL). Chi presta assistenza ha diritto all'IPG quando è soggetto all'obbligo di quarantena.
15.	Una collaboratrice non può più affidare a terzi l'assistenza dei figli (ad es. causa chiusura di scuole o asili nido). Può prendersi delle giornate libere retribuite per accudirli?	Sì. I genitori che per questo motivo devono interrompere l'attività lavorativa per accudire i figli di meno di 12 anni ottengono l'indennità per perdita di guadagno a partire dal 4° giorno di assenza.

16.	Il datore di lavoro manda un collaboratore a casa come misura precauzionale.	Questa è considerata una rinuncia alla prestazione lavorativa. Il salario è dovuto per tutta la durata. Le mansioni possono essere assegnate a casa.
17.	Un collaboratore è stato in contatto con una persona malata di Covid-19 e ora deve stare in quarantena. Può continuare a lavorare in azienda?	La scheda informativa dell'UFSP (stato 26 ottobre) prevede che il personale degli istituti di cura che è venuto in contatto con una persona malata di COVID-19 possa continuare a lavorare, a condizione che non abbia sintomi, previo consenso del servizio cantonale competente (in particolare del servizio del medico cantonale).
18.	Un collaboratore è stato in vacanza in una regione inserita nell'elenco dei Paesi soggetti all'obbligo di quarantena. Può continuare a lavorare in azienda?	Questa norma mira a scoraggiare i viaggiatori svizzeri dal recarsi all'estero in zone a rischio. Secondo l'intento del legislatore, il mancato rispetto di questa istruzione ha generalmente come conseguenza l'imposizione di 10 giorni di quarantena non pagati. Perciò il lavoro è consentito soltanto se è assolutamente indispensabile per il funzionamento dell'azienda, ossia se non vi si può rinunciare nonostante l'adozione di misure adeguate.
19.	Un collaboratore si è ammalato di Covid-19. Può continuare a lavorare in azienda?	È fortemente raccomandato di non far lavorare queste persone in azienda, tutt'al più possono lavorare in home office, in isolamento. Le eccezioni devono essere approvate dal servizio cantonale competente.
20.	Il medico conferma che un collaboratore deve essere messo in quarantena perché è stato a stretto contatto con una persona malata. Questo collaboratore non può fruire dell'opzione di home office.	In questo caso, fino a fine maggio 2020 in caso di perdita di guadagno era prevista un'indennità IPG (per un massimo di 10 giorni), che poteva essere richiesta dal datore di lavoro alla sua cassa di compensazione.

21.	Un collaboratore rientra tra le « <a href="#">persone particolarmente a rischio</a> » (di età superiore a 65 anni circa o con patologie come malattie respiratorie croniche, diabete, cancro, gravidanza, ...) e quindi non si reca al lavoro.	<p>Al 22.06.2020 l'art. 10c dell'<a href="#">ordinanza</a> è stato revocato. Dal 23.06.2020 i collaboratori sono tenuti a lavorare se l'azienda adotta le necessarie precauzioni di sicurezza, come la fornitura di indumenti protettivi per il contatto personale nell'ambito dell'assistenza. Il collaboratore non può assentarsi dal lavoro retribuito con un salario intero neppure se un certificato medico conferma che nel caso specifico sussistono motivi particolari che rendono elevato il rischio di infezione.</p> <p>Il datore di lavoro, tuttavia, ha il chiaro obbligo di tutelare la salute di tutti i collaboratori mediante rispettive misure.</p> <p>Dall'agosto 2020 le donne incinte appartengono al gruppo di queste persone a rischio per le quali è necessario adottare misure di protezione speciali.</p>
22.	Gli apprendisti devono lavorare in modo tale da non avere contatti con pazienti sospetti o confermati affetti da Covid-19?	Gli apprendisti in linea di massima non devono essere trattati in modo diverso e non hanno neppure un rischio maggiore di ammalarsi gravemente. Poiché gli apprendisti non hanno l'esperienza necessaria nella loro professione e l'obiettivo principale della loro attività è la formazione, non devono lavorare come unici responsabili sul posto di lavoro, bensì dovrebbero essere posti sotto la supervisione di uno specialista.
23.	Un'attività risente della mancanza di personale. Agli apprendisti può essere richiesto di svolgere più mansioni?	Una situazione del genere può portare allo svolgimento di più mansioni da parte degli apprendisti. Tuttavia, non si deve trascurare il mandato di formazione e occorre rispettare le <a href="#">regolamentazioni in materia di diritto del lavoro</a> .
24.	Se a seguito della crisi da COVID un'azienda presenta una maggiore necessità di indennità per lavoro ridotto rispetto al solito, come viene coperta?	Di norma, un'azienda può far valere un massimo di quattro mesi con una perdita di lavoro superiore all'85%. Tuttavia, i mesi da marzo a settembre 2020 non sono presi in considerazione ai fini del presente massimale. Il periodo per il quale viene corrisposta l'indennità per lavoro ridotto è stata aumentata da 12 a 18 mesi.

25.	Gli orari di apertura della nostra caffetteria sono limitati. Anche i lavoratori su chiamata ne sono interessati. L'azienda può richiedere il lavoro ridotto?	Con la modifica dell'ordinanza COVID-19 assicurazione contro la disoccupazione del 28 ottobre 2020 le lavoratrici e i lavoratori su chiamata impiegati a tempo indeterminato hanno diritto all'indennità per lavoro ridotto. La modifica entra retroattivamente in vigore il 1° settembre 2020.
26.	Un'azienda lavora a orario ridotto; di conseguenza, si riducono anche le spese di assistenza per gli apprendisti. I formatori possono fruire del lavoro ridotto durante questo periodo?	I formatori possono ora ricevere un'indennità per lavoro ridotto per il tempo necessario ad assistere gli apprendisti se l'azienda fruisce del lavoro ridotto.
27.	Un'azienda di tirocinio può richiedere un indennizzo per il lavoro ridotto anche per gli apprendisti?	Il Consiglio federale ha deciso che l'indennizzo per il lavoro ridotto vale anche per gli apprendisti, ma solo fino a fine maggio 2020. La crisi del coronavirus non può portare a un indebolimento della formazione professionale.
28.	Gli apprendisti e gli studenti che vengono impiegati nell'assistenza nell'ambito della lotta alla pandemia di COVID-19 hanno diritto a un salario maggiore?	I contratti di lavoro esistenti rimangono in essere con i loro contenuti: non sono previste modifiche in tal senso dovute alla situazione attuale. In caso di attività che esulano dai tirocini concordati occorre redigere contratti specifici, di norma con diritto al salario conformemente alla conclusione in essere della formazione.
29.	Il luogo di residenza del collaboratore è in quarantena e il collaboratore non può quindi recarsi al lavoro.	Il salario non è dovuto finché i collaboratori stessi non sono malati (la forza maggiore al di fuori del luogo di lavoro impedisce loro di lavorare).
30.	Il collaboratore pianifica volontariamente un viaggio all'estero sebbene questa zona sia inserita nell'elenco della Confederazione e sussiste pertanto obbligo di quarantena dopo il suo rientro.	In caso di quarantena ai sensi dell'articolo 2 dell'Ordinanza Covid-19, non sussiste alcun diritto all'indennizzo per perdita di guadagno. Questo caso viene in genere considerato come incapacità lavorativa imputabile a una propria decisione, soprattutto se al momento della partenza il paese era già presente nell'elenco. Pertanto, per il periodo della quarantena non viene corrisposto alcun salario.

31.	L'area in cui il collaboratore era in vacanza è stata dichiarata area a rischio quando il collaboratore era in tale zona.	Il pagamento del salario è dovuto solo se il datore di lavoro ha impiegato la persona in questo luogo per motivi lavorativi. Tuttavia, poiché il Consiglio federale vuole evitare che vengano eluse le disposizioni in materia di quarantena, ha introdotto l'indennizzo per perdita di guadagno (richiesta di IPG alla cassa di compensazione per un massimo di 10 giorni e un massimo di CHF 196/giorno).
32.	Il datore di lavoro può vietare al collaboratore di andare in vacanza?	In situazioni eccezionali il datore di lavoro può revocare le vacanze già concesse. Tuttavia, egli deve pagare le spese sostenute (ad esempio le spese di annullamento).
33.	Il collaboratore aveva preso vacanze, voleva recarsi all'estero e ora non può più farlo. Può semplicemente rinunciare alla fruizione delle vacanze e recarsi al lavoro?	L'accordo delle vacanze è vincolante. Il collaboratore non può annullarle unilateralmente. Le vacanze devono essere fruito a meno che l'azienda non accetti il loro rinvio.
34.	L'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti vale ancora nonostante il diritto speciale?	Il Consiglio federale ha deciso di reintrodurre l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti dall'08.06.2020, che era stato temporaneamente sospeso.
35.	L'azienda temporaneamente non necessita di collaboratori. Può essere prescritta una riduzione delle ore supplementari o della fruizione delle vacanze?	La riduzione delle ore supplementari di solito può essere richiesta (senza andare in negativo!). La fruizione delle vacanze può essere richiesta solo se è già stata concordata o se i collaboratori sono d'accordo. Il datore di lavoro dovrebbe notificare la disposizione unilaterale di fruizione delle vacanze con circa 3 mesi di anticipo (art. 329c cpv. 2 CO).
36.	Il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario se i dipendenti hanno troppo poco lavoro a causa della situazione straordinaria?	Se non c'è abbastanza lavoro e il dipendente offre il suo lavoro, incorre la mora del datore di lavoro. È tenuto a corrispondere il salario (art. 324 CO). L'unica possibilità è ridurre i saldi orari positivi.

37.	Il datore di lavoro può ordinare unilateralmente un aumento o una riduzione del grado di occupazione come misura temporanea?	No, il datore di lavoro non ha il diritto unilaterale di adeguare il grado di occupazione. Questa misura dovrebbe essere adottata di comune accordo e con il libero arbitrio del collaboratore interessato.
38.	I dipendenti possono essere obbligati per un certo periodo di tempo a svolgere mansioni diverse da quelle indicate nella descrizione della posizione o a lavorare in un luogo diverso?	Sì, nella misura in cui il profilo professionale e gli accordi contrattuali lo consentano. Un'occupazione completamente diversa dalle attività precedenti è possibile solo previo consenso dell'interessato.
39.	A causa del divieto di visita e della chiusura della casa di cura alle visite esterne, abbiamo dovuto chiudere il ristorante aperto al pubblico. Come ci comportiamo con i dipendenti?	In caso di assenze dal lavoro dovute a provvedimenti ufficiali, fino al 22 giugno era possibile richiedere l'indennità per lavoro ridotto; ulteriori informazioni sono disponibili <a href="#">a questo link</a> .
40.	L'infrastruttura tecnica dell'home office non funziona in modo soddisfacente o non è disponibile. Il tempo perso in tal modo può essere conteggiato come tempo di lavoro?	Salvo diverso accordo o consuetudine, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le attrezzature e i materiali necessari per il lavoro (art. 327 cpv. 1 CO). Se il datore di lavoro non adempie questo obbligo, il lavoratore non può più svolgere correttamente il suo lavoro, anche se offre la sua forza lavoro. Il datore di lavoro è quindi in mora ed è tenuto al pagamento continuato dell'intero salario.
41.	Il Land Baviera ha deliberato supplementi per il personale infermieristico che assiste pazienti affetti da COVID-19. Al personale infermieristico interessato non spetta in quest'ottica un'indennità di rischio?	Una tale indennità dovrebbe avere un fondamento giuridico, anche affinché i relativi costi possano essere compensati dalle casse malati o da altri finanziatori. Tale fondamento in Svizzera non esiste.
42.	Chi copre i costi dei test per il COVID-19?	La Confederazione si fa carico del costo del test se quest'ultimo è stato prescritto da un medico. I test su richiesta del datore di lavoro saranno a carico del datore di lavoro. I test su richiesta dell'interessato saranno a suo carico.



### 3. Vaccinazione

N.	Domande	Risposte brevi
1.	Chi risponde di eventuali complicazioni?	<p>Se la vaccinazione causa dei danni, in prima linea è responsabile il produttore (se il prodotto è difettoso) o il medico che somministra il vaccino (in caso di errori nell'accertamento o nell'impiego). In caso di vaccinazioni prescritte e raccomandate dalle autorità, si prende in considerazione la responsabilità sussidiaria dello Stato per i danni da vaccinazione. In caso di vaccinazione obbligatoria introdotta da un'azienda, può sussistere il rischio residuo che l'azienda sia responsabile per i danni (soprattutto se la vaccinazione è effettuata da un medico dipendente dell'azienda).</p>
2.	La vaccinazione avviene su base volontaria?	<p>La vaccinazione obbligatoria è l'esecuzione di una vaccinazione che prevede sanzioni in caso di rifiuto. Tale costrizione attualmente non sussiste per la popolazione in generale in quanto l'ingerenza rispetto all'integrità fisica delle persone interessate è ammissibile solo in caso di emergenza.</p> <p>Sussiste tuttavia una base legale per l'introduzione dell'obbligo di vaccinazione (art. 22 della <a href="#">LEp</a>): in presenza di un rischio significativo, i <b>Cantoni</b> possono dichiarare obbligatorie le vaccinazioni di gruppi vulnerabili della popolazione, di persone particolarmente esposte e di persone impegnate in determinate attività. La <b>Confederazione</b> può introdurre l'obbligo di vaccinazione per questi gruppi di persone se i Cantoni non adempiono in misura sufficiente i loro obblighi.</p>

3.	Le aziende possono introdurre l'obbligo di vaccinazione?	In linea di principio, i datori di lavoro del settore sanitario possono introdurre la vaccinazione obbligatoria per i loro dipendenti. Hanno il diritto d'impartire istruzioni (art. 321d CO) e potrebbero quindi esigere il certificato vaccinale dal personale sanitario se ciò serve a tutelare la salute. Ciò vale in particolare in caso di malattie contagiose poiché l'azienda deve tutelare la salute non solo dei pazienti ma anche degli altri collaboratori (art. 328 CO, art. 6 LL).
4.	Quali sono le conseguenze che il personale curante deve aspettarsi in caso di vaccinazione obbligatoria introdotta dall'azienda qualora non si faccia vaccinare?	Se i dipendenti si oppongono al diritto d'impartire istruzioni del datore di lavoro, ciò costituisce una violazione del contratto. Dal punto di vista del diritto del lavoro, tale comportamento può essere sanzionato con il licenziamento (ordinario), a meno che l'istruzione del datore di lavoro non abbia alcun nesso con il lavoro, sia vessatoria o violi la personalità del lavoratore. Nella situazione attuale sussistono probabilmente sufficienti buone ragioni, almeno per il personale a contatto con le persone vulnerabili, per giustificare il licenziamento ordinario in caso di rifiuto di ottemperare all'obbligo di vaccinazione dell'azienda. Tuttavia, non esiste ancora una giurisprudenza rilevante in materia.

5.	Occorre richiedere una dichiarazione di consenso a tutti i residenti (capaci o meno di discernimento)?	<p>La vaccinazione è una misura medica, pertanto la persona <b>capace di discernimento</b> deve prestare il proprio consenso. Per questo motivo, prima della vaccinazione occorre richiedere il consenso esplicito, preferibilmente per iscritto (come prova).</p> <p>Nel caso di <b>persone incapaci di discernimento</b>, la procedura di vaccinazione è regolata dalle misure mediche di cui all'art. 370 e segg. CC. Si distinguono tre categorie di rapporti rappresentativi in termini di importanza:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rappresentanti autorizzati (determinati dall'interessato stesso = propria precauzione) per <b>mandato precauzionale</b> o <b>direttive del paziente</b>.</li> <li>2. Rappresentanti delle autorità: <b>assistente</b> (nominato dall'autorità di protezione degli adulti = provvedimento statale).</li> <li>3. Rappresentanti legali secondo il <b>sistema a cascata</b> (<a href="#">art. 378 CC</a>) che sono responsabili delle decisioni sulle misure mediche in vece della persona interessata.</li> </ol>
6.	È necessario elaborare un modello di dichiarazione di consenso a livello nazionale o a livello cantonale?	Una dichiarazione di consenso nazionale è poco sensata in quanto si perderebbe nelle discussioni molto eterogenee nei Cantoni. A mio avviso, a tal riguardo dovrebbero avere un ruolo di primo piano i medici cantonali.

#### 4. Residenti e visitatori negli istituti

N.	Domande	Risposte brevi
1.	In che misura è vincolante il divieto di visita temporaneamente raccomandato della Confederazione ed è al di sopra di qualsiasi regolamentazione cantonale (diritto in materia di stato d'emergenza)?	Non sono state emanate disposizioni vincolanti della Confederazione bensì semplici raccomandazioni. Pertanto i Cantoni erano e continuano ad essere responsabili della regolamentazione. All'11.05.2020 e all'8.06.2020 il Consiglio federale ha adeguato le sue raccomandazioni consigliando di consentire visite all'interno e all'esterno dell'istituzione – nel rispetto rigoroso delle regole di comportamento e di igiene. Seguiranno altre fasi di allentamento, la competenza in materia dal 22.06.2020 spetterà completamente ai Cantoni.
2.	In qualità di istituzione (ad esempio per le persone con disabilità) vorremmo impedire ai nostri residenti di tornare a casa nei fine settimana. È possibile vietarlo?	Il diritto di protezione degli adulti dà la massima priorità al diritto all'autodeterminazione delle persone interessate. Anche se non possono più decidere da sole, la loro volontà deve essere presa in considerazione nella maggiore misura possibile. Nonostante il pericolo, le istituzioni non possono quindi (senza un'esplicita regolamentazione da parte della Confederazione o del Cantone) decidere di propria iniziativa che i residenti non possono più recarsi a casa. In assenza di una regolamentazione speciale da parte della Confederazione/del Cantone si tratta di una notevole restrizione della libertà di movimento per la quale occorre rispettare le disposizioni e le misure di cui all'art. 383 ss. del CC.
3.	In qualità di istituzione possiamo o dobbiamo emettere un coprifuoco? È possibile vietare la visita di amici/familiari?	I coprifuoco dei Cantoni sono stati considerati non ammissibili. Anche i divieti delle istituzioni sarebbero inammissibili finché non si impone esplicitamente un coprifuoco. I residenti possono quindi uscire anche dall'area dell'istituto. Tuttavia si può vietare loro di visitare luoghi dove il pericolo è elevato. Inoltre è ammessa qualsiasi tipologia di raccomandazioni volte alla protezione.

4.	Il Consiglio federale ha deciso di rendere obbligatorie le mascherine per i locali pubblici. In quale misura ciò vale anche per le case di cura?	I locali a cui i visitatori hanno generalmente accesso rientrano nelle aree aperte al pubblico in cui è obbligatorio indossare la mascherina – e questo vale anche per i residenti (ad esempio anche per le zone di soggiorno comuni). I locali con controllo di accesso e le camere non sono considerati accessibili al pubblico. Le aziende stesse sono responsabili delle barriere di delimitazione/accesso.
5.	Nella situazione attuale, i nostri residenti non vogliono rimanere nell'istituto bensì vivere con i familiari. Perdiamo il diritto di rivendicare i costi della residenza presso la struttura?	Il contratto di residenza presso la struttura è ancora valido, il pagamento del prezzo concordato è dovuto. Tuttavia, coloro che si assentano per un periodo di tempo prolungato possono richiedere una riduzione dei costi se la struttura ha beneficiato in tal modo di un risparmio dei costi o se il contratto prevede una riduzione dei costi.

## 5. Aziende integrate

N.	Domande	Risposte brevi
1.	In qualità di istituto di cura dobbiamo essere in grado di esibire un piano di protezione?	Sì, quest'obbligo sussiste anche dopo il 22.06.2020 per gli istituti di cura. Tuttavia, le prescrizioni sono state allentate in modo tale che il piano di igiene presente nelle aziende (ove necessario adeguato alle nuove circostanze) di norma soddisfa i requisiti minimi. In aggiunta, si raccomanda in particolare una regolamentazione per quanto riguarda visite, nuovi ingressi e gestione in caso di malattia.
2.	Dall'11.05.2020 possiamo riaprire la nostra caffetteria o addirittura il ristorante accessibile al pubblico?	Sì se è presente un rispettivo piano di protezione che tiene conto dei requisiti minimi della Confederazione. È disponibile un piano di protezione di Gastrosuisse che è stato adeguato dopo il 22.06.2020. Le aziende che dispongono di un'offerta di ristorazione integrata necessitano di una soluzione completa che tenga conto anche delle misure di protezione esistenti e delle disposizioni cantonali per le istituzioni.

3.	Possiamo nuovamente offrire servizi esterni quali pedicure, coiffeur e terapie?	Sì se è presente un rispettivo piano di protezione che tiene conto dei requisiti minimi della Confederazione. Esistono diversi piani modello delle associazioni di categoria.
----	---------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 6. Organi

N.	Domande	Risposte brevi
1.	Sulla base del divieto di assembramento dobbiamo annullare la nostra assemblea generale/dei soci?	Dal 06.06.2020 il divieto di assemblea si applica solo a eventi con più di 300 persone. Dal 22.06.2020 sono consentiti anche gli eventi fino a 1000 persone, tenendo conto di determinate limitazioni. Se è disponibile un quadro più piccolo e un piano di protezione, le assemblee delle società potranno essere nuovamente svolte con incontri di persona.
2.	I nostri statuti prevedono che l'assemblea generale/assemblea dei soci si tenga nel 1° semestre. Cosa succede se non riusciamo a rispettare questo requisito?	Sebbene le disposizioni statutarie siano applicabili nonostante la situazione straordinaria, le conseguenze legali di una violazione degli statuti non sono problematiche, a condizione che gli organi si organizzino secondo scienza e coscienza e che lo scarico venga conferito all'assemblea successiva.
3.	Abbiamo pianificato dei cambiamenti di carica per l'assemblea generale/assemblea dei soci prevista. Possiamo portarli avanti nonostante il rinvio?	No, gli statuti devono essere rispettati. Chiunque effettui tali modifiche senza la delibera ivi descritta rischia di essere ritenuto responsabile dei danni che ne possono derivare.