



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

Scheda informativa sulla pandemia di Corona

Questo opuscolo è uno sforzo congiunto delle tre parti sociali e si rivolge ai responsabili dei settori ospedalieri, delle cliniche e degli istituti di cura, nonché ai dipendenti di tali istituti. Contiene raccomandazioni di diritto del lavoro per affrontare le questioni che sono sorte o sono diventate ancora più importanti in seguito alla pandemia COVID 19. Il suo obiettivo è quello di mantenere la pace sociale grazie a soluzioni corrette dal punto di vista del diritto del lavoro e di proteggere i diritti superiori dalle insidie legali.

1 Sospensione dell'orario di lavoro e delle disposizioni sul periodo di riposo del Codice del lavoro (LL)

Con l'art. 10a cpv. 5 dell'ordinanza 2 concernente le misure di lotta contro il coronavirus (COVID-19) (Ordinanza COVID-19, RS 818.101.24), il Consiglio federale ha sospeso la validità delle disposizioni sull'orario di lavoro e sui periodi di riposo della legge sul lavoro (LL) a partire dal 21 marzo 2020 per tutto il tempo necessario alla situazione straordinaria. Questa eccezione era esplicitamente applicabile solo nei reparti ospedalieri che hanno registrato un massiccio aumento del lavoro a causa delle malattie COVID-19 ed è stata **abrogata** dal Consiglio federale il 20 maggio 2020 **con effetto dal 1° giugno**.

Il Consiglio federale ha concretizzato la disposizione dopo la sua entrata in vigore e ha dichiarato che solo la regolamentazione dell'orario di lavoro e dei periodi di riposo sarà sospesa.

Ciò significa che tutte le disposizioni della LL, che regolano la compensazione delle ore di lavoro straordinario e di altre incongruenze, erano sempre valide e continuano ad essere applicate senza restrizioni!

2 Ore lavorative massime

In seguito alla revoca delle disposizioni sospese della legge sul lavoro **il 1° giugno 2020**, l'orario di lavoro settimanale massimo di 50 ore (articolo 9, paragrafo 1, lettera b), della legge sul lavoro) sarà nuovamente applicato senza restrizioni. L'orario di lavoro è definito come il tempo durante il quale i dipendenti devono rimanere a disposizione del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che stiano effettivamente lavorando. In circostanze particolari (urgenza, emergenza, ecc.), la durata massima settimanale del lavoro può essere superata in casi eccezionali, ma al massimo di 2 ore per ogni dipendente interessato o di 140 ore per anno civile. Per garantire il rispetto della durata massima settimanale del lavoro, nel registro di servizio devono essere pianificate meno di 50 ore.

Obbligatorio: le ore di lavoro straordinario effettuate durante la fase COVID-19 devono essere delimitate con precisione rispetto alle precedenti e fatturate separatamente il prima possibile!

3 Rischio d'impresa e meno ore

Il trasferimento del rischio imprenditoriale, ad esempio sotto forma di fluttuazioni della domanda, al personale costituisce un'inadempienza di accettazione ed è inammissibile. L'inadempienza dell'accettazione avviene principalmente nella forma seguente:

- Sottoprogrammazione o pianificazione mirata di servizi che sono significativamente al di sotto del carico di lavoro concordato contrattualmente (cioè di più di un giorno lavorativo/mese);
- cancellazione unilaterale di servizi pianificati. Se il conto del tempo del dipendente presenta in quel momento un saldo attivo, si applicano le norme sulla compensazione delle ore supplementari: l'azienda non può ordinare unilateralmente il risarcimento delle ore supplementari con tempo libero, a meno che il contratto di lavoro, il regolamento del personale, un eventuale contratto collettivo di lavoro (CCL) o il diritto del personale applicabile non prevedano qualcos'altro, almeno equivalente.

Importante: la disposizione sulla mora di accettazione (art. 324 cpv. 1 CO) è una delle disposizioni unilateralmente vincolanti del diritto del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 362 cpv. 1 CO, che non può essere derogata a scapito del lavoratore indipendentemente dal tipo di contratto (individuale o CCL).

Sono riservati i contratti di lavoro che prevedono esplicitamente un orario di lavoro annuale, ovvero una distribuzione del carico di lavoro su tutto l'anno con fluttuazioni mensili concordate di comune accordo. Tali contratti di lavoro devono essere stati stipulati prima della pandemia di Corona.

Ciò significa che il salario per i servizi non utilizzati rimane dovuto e non è consentito far rielaborare il tempo in negativo.

Se il crollo della domanda è dovuto a ordini ufficiali, il datore di lavoro deve registrare con precisione le capacità inutilizzate.

4 Indennità per lavoro ridotto

La compensazione del lavoro a tempo parziale (ILR) è generalmente intesa ad evitare che le aziende debbano licenziare il personale a causa di mancanza di lavoro di breve durata e inevitabili.

Questo indennizzo viene pagato dall'assicurazione contro la disoccupazione (AD) ai datori di lavoro, i quali pagano il relativo salario. Il fondo AD calcola e paga l'indennità di lavoro a tempo parziale sulla base dei tempi effettivamente lavorati e dei tempi non lavorati riportati dall'azienda.

Nell'ambito della pandemia COVID 19, il Consiglio federale ha introdotto importanti estensioni e agevolazioni. Ad esempio, le scadenze sono state abbreviate, la durata per ILR è stata estesa da 3 a 6 mesi, l'obbligo di motivare le domande di ILR è stato allentato e gli apprendisti, così come i dipendenti temporanei, a tempo determinato, retribuiti ad ore e di guardia, sono stati dichiarati idonei. Inoltre, i dipendenti non devono più ridurre le ore supplementari per poter essere ammessi a ILR.

Importante: i dipendenti devono espressamente accettare di lavorare a orario ridotto. Se rifiutano di dare il loro consenso, continueranno a ricevere il loro stipendio contrattuale. Allo stesso tempo, tuttavia, essi rischiano il licenziamento da parte del datore di lavoro, che in tal caso non è giuridicamente considerato abusivo.

Degno di nota è anche il fatto che, poiché il ILR copre solo l'80% della perdita di salario, si raccomanda alle aziende di pagare la differenza fino all'intero salario.

5 Formazione continua

La pandemia di COVID 19 ha avuto un impatto negativo sia sugli esami di stato per i futuri medici che sul loro perfezionamento. Anche i cambiamenti a breve termine dei compiti e delle rotazioni e il divieto temporaneo di trattamenti medici non urgenti hanno interrotto la formazione continua.

Per i medici in formazione per diventare specialisti, per un carico di lavoro completo vale di norma un orario di lavoro pianificato di 50 ore settimanali. Questo include generalmente 4 ore di formazione continua diretta e 4 ore di formazione continua indiretta a settimana. Tuttavia, ci sono diverse regolamentazioni nelle varie specialità e negli ospedali. Gli ospedali e le cliniche devono offrire una formazione continua diretta nella misura concordata contrattualmente. Inoltre, i medici in formazione continua per diventare specialisti dovrebbero avere la possibilità di utilizzare altre offerte di formazione continua su richiesta. Le istituzioni di formazione continua sono incoraggiate a trovare soluzioni individuali nel dialogo e a comunicare di conseguenza.

Ciò significa: il tempo di formazione diretta di 4 ore settimanali non deve essere pianificato come orario di lavoro - nemmeno per compensare le operazioni rinviate dal momento della pandemia!

Gli effetti negativi del regime COVID-19 si fanno sentire anche nella formazione o nel perfezionamento dei professionisti del settore infermieristico. Ad esempio, un importante supporto all'apprendimento al capezzale del paziente, come la formazione di trasferimento dell'apprendimento come giornate di formazione e brevi tirocini in campi infermieristici correlati sono stati rinviati a tempo indeterminato o cancellati del tutto.

Di fondamentale importanza è che le organizzazioni cantonali del mondo del lavoro (OdA) e le imprese siano chiamate a trovare soluzioni comuni sulla via del ritorno alla normalità nell'istruzione e nella formazione e a comunicarle.

6 Vacanze, annullamento e rinvio

In linea di principio, le vacanze sono programmate in base alle esigenze dell'azienda. Occorre tuttavia tener conto dei desideri dei dipendenti (art. 329c cpv. 2 CO). Il rinvio di vacanze già programmate è giustificato solo per gravi motivi. Ciò significa che, per motivi operativi urgenti e imprevedibili, è necessario accettare una modifica della data delle vacanze, con un preavviso di almeno tre mesi tra l'annuncio e l'inizio delle vacanze. È essenziale garantire il rispetto dello scopo della vacanza, ovvero la ricreazione. Il datore di lavoro è tenuto ad informare immediatamente il dipendente del rinvio - e in caso di ferie già prenotate, a risarcire il dipendente di eventuali danni o costi aggiuntivi derivanti dal rinvio.

Da notare: le vacanze servono alla ricreazione dei dipendenti e devono essere prese per due settimane alla volta almeno una volta all'anno (art. 329c cpv. 1 CO). La riduzione compensativa dei giorni di ferie per mancanza di lavoro non è consentita! Di norma, le vacanze programmate devono essere effettuate nel periodo concordato. Il diritto alle ferie giornaliere è possibile previo accordo tra le parti, a condizione che sia garantito lo scopo della vacanza.

7 Quarantena

Se i collaboratori devono interrompere il loro lavoro perché devono andare in quarantena a causa di un ordine medico o ufficiale e non possono effettuare un'attività lavorativa a domicilio, hanno diritto alle indennità giornaliere dell'assicurazione sostitutiva del reddito (IPG). Questo indennizzo è destinato a persone che non hanno contratto il virus in prima persona, ma che sono entrate in Svizzera in quarantena o sono rientrate da una zona a rischio e sono state messe in quarantena dalle autorità a causa di un contatto con una persona risultata positiva o a causa di un caso sospetto. Il diritto si estingue con l'abolizione della quarantena, ma al più tardi quando sono state pagate 10 indennità giornaliere. Le persone aventi diritto devono ricevere le indennità giornaliere per un periodo continuativo. L'indennità ammonta all'80% del reddito medio lordo da lavoro dipendente soggetto all'AVS prima dell'inizio del diritto, ma al massimo a CHF 196.00 al giorno.

Poiché le IPG non sempre sostituiscono l'intero salario, si raccomanda alle aziende di integrare la differenza.

8 Persone particolarmente a rischio

Il 19 giugno 2020 il Consiglio federale ha deciso che la protezione speciale delle persone di 65 anni e oltre o con determinate condizioni preesistenti sul posto di lavoro non è più necessaria al di là delle misure di protezione di base. Vale tuttavia l'obbligo di diligenza del datore di lavoro: il datore di lavoro è tenuto per legge ad adottare tutte le misure necessarie per la tutela della salute dei lavoratori (art. 328 cpv. 2 CO, art. 82 LAINF, art. 6 LL). Ciò comprende in particolare la fornitura del materiale di protezione necessario e l'attuazione delle misure raccomandate o prescritte dalle autorità.

In altre parole: in ogni singolo caso, si deve discutere con i dipendenti interessati per trovare una soluzione adeguata.

9 Protezione delle donne incinte

La Legge sul lavoro e le sue ordinanze contengono un gran numero di disposizioni che regolano le condizioni di lavoro delle donne incinte, tra cui il lavoro notturno, i lavori in piedi, le pause e i periodi di riposo.

Inoltre e in generale, il datore di lavoro deve organizzare le condizioni di lavoro delle donne incinte e che allattano in modo tale da non compromettere la loro salute e quella del bambino. La legge si riferisce anche a specifiche "attività gravose o pericolose", che sono soggette al rispetto di determinate condizioni o sono del tutto vietate.

Conclusione: la protezione speciale delle donne incinte non deriva dall'ordinanza COVID-19, ma dalla Legge sul lavoro e soprattutto dall'Ordinanza sulla protezione della maternità!

Di conseguenza, il lavoro che comporta il rischio di un'infezione virale è consentito solo se l'analisi del rischio da parte di uno specialista MSSL, che deve essere incaricato dal datore di lavoro, fornisce la prova che può essere escluso un pericolo per la salute sia per la donna incinta che per il bambino.

Nel contesto della pandemia COVID 19, non si può escludere scientificamente, in questa fase, che il coronavirus sia pericoloso per le donne incinte e per il loro bambino non ancora nato. Inoltre, ogni gravidanza comporta un aumento del rischio di infezione.

Il personale socio-sanitario in gravidanza che si trova a diretto contatto con i pazienti dovrebbe quindi essere impiegato in un ambiente (ad es. consulenza, formazione, ecc.) dove il rischio di esposizione è minimo. Le donne in gravidanza hanno il diritto di presentare, a spese del datore di lavoro, un certificato del medico curante che attesti se l'impiego sul posto di lavoro in questione è possibile senza riserve, solo a determinate condizioni o non lo è affatto. Per poterlo valutare, il datore di lavoro deve fornire al medico curante il risultato dell'analisi dei rischi. Il datore di lavoro prende quindi le misure necessarie.

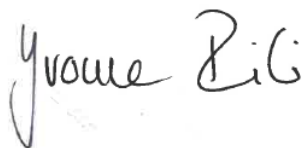
Conclusione: le donne in gravidanza non devono essere impiegate in un ambiente di lavoro in cui esiste il rischio di infezione da COVID-19.

Le donne in gravidanza che non possono lavorare in base alle norme di tutela previste dalla legge hanno diritto all'80% del loro salario se il datore di lavoro non può assegnare loro un lavoro sostitutivo equivalente.

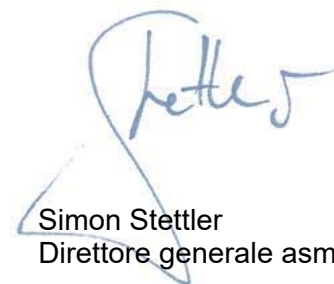
Berna, 3 luglio 2020



Anne-Geneviève Bütikofer
Direttore H+



Yvonne Ribl
Direttore generale ASI-SBK



Simon Stettler
Direttore generale asmac

Ulteriori informazioni:

- i. <https://www.walderwyss.com/it/pubblicazioni?competenze=diritto-del-lavoro>
- ii. <https://www.wikipartners.ch/covid19faq>
- iii. <https://swissblawg.ch/2020/04/covid-19-verordnung-2-erneut-andere-regeln-betreffend-besonders-gefaehrdete-personen.html>
- iv. <https://www.bdo.ch/it-ch/home-it>
- v. <https://www.bdo.ch/de-ch/publikationen/fachartikel/nl/pflichten-der-arbeitgeber-in-zeiten-des-coronavirus-lohnfortzahlungspflichten>