

Pandemia - Coronavirus

Diritto del lavoro: domande frequenti (aggiornato il 17 Luglio 2020)

Con l'art. 10a cpv. 5 dell'ordinanza 2 concernente le misure di lotta contro il coronavirus (Ordinanza COVID-19) (Ordinanza COVID-19 2, RS 818.101.24), il Consiglio federale aveva sospeso la validità delle disposizioni in materia di tempo di lavoro e di riposo della legge sul lavoro (LL) *nei reparti ospedalieri confrontati a un massiccio aumento del lavoro a causa del numero di casi di malattia dovuti al COVID-19*, per tutto il periodo durante il quale la situazione straordinaria lo esige (per un massimo di 6 mesi dalla data di entrata in vigore dell'ordinanza, il 13 marzo 2020). . **Il Consiglio federale ha ripristinato i periodi di lavoro e di riposo previsti dalla legge a partire dal 1° giugno 2020. Nello spirito dell'abrogazione della "situazione straordinaria" e del ritorno alla "situazione particolare" (ai sensi dell'art. 7 o 6 cpv. 2 della legge sulle epidemie, RS 818.101), l'ordinanza COVID-19 Ordinanza 2 è stata completamente abrogata il 22 giugno 2020 e sostituita dall'ordinanza COVID-19 Ordinanza 3 (RS 818.101.24). Questo non contiene più alcuna regolamentazione rilevante ai fini del diritto del lavoro.**

Ricordiamo che il Consiglio federale aveva, anche in risposta all'intervento dell'ASI-SBK e di altre associazioni del personale, confermato (e modificato di conseguenza l'ordinanza) che la sospensione delle disposizioni in materia di orario di lavoro e di riposo della LL non incide e non include le disposizioni che regolano la retribuzione/compensazione delle ore di lavoro straordinario, i disagi nel servizio, ecc.

Inoltre: in quanto legge a tutela dei lavoratori, la LL stabilisce determinati valori minimi in materia di condizioni di lavoro, dai quali i datori di lavoro - ad esempio nei contratti di lavoro individuali o collettivi - possono discostarsi solo a favore dei lavoratori. Tali disposizioni nei contratti di lavoro non sono influenzate dalla sospensione delle disposizioni relative al periodo di lavoro e di riposo della LL.

In una lettera congiunta, ASI-SBK, ASMAC, USS, VPOD, TravailSuisse e Syna avevano chiesto al Consiglio federale di ritirare l'abrogazione totale delle disposizioni della LL relative all'orario di lavoro e al periodo di riposo, proponendo invece che una commissione nazionale delle parti sociali determini le deviazioni assolutamente necessarie e selettive (cfr. [comunicato stampa congiunto del 7.4.2020](#)). Il 04.05.2020, il consigliere federale Parmelin

- giustifica l'azione del Consiglio federale
- sottolinea che la protezione speciale delle lavoratrici gestanti e delle giovani lavoratrici continua ad essere mantenuta invariata
- dichiara che spetta agli ispettorati del lavoro cantonali valutare se un'azienda ha il diritto di chiedere un'esenzione ai sensi dell'articolo 10a, paragrafo 5, dell'ordinanza COVID 19.

Sempre il 04.05.2020 la consigliera nazionale Weichelt-Picard (*Verdi/ZG*) aveva presentato un'iniziativa parlamentare che chiede il completo ripristino delle disposizioni di tutela del diritto del lavoro in materia di sicurezza dei pazienti e di salute del personale ospedaliero.

Nel frattempo, ASI-SBK e ASMAC hanno avvisto colloqui di partenariato sociale con H+ per evitare il temuto danno di una sospensione disordinata di tutte le possibili disposizioni

protettive della LL. Tutti i partner della discussione concordano sul fatto che le aziende che desiderano derogare alla LL devono consultare e coinvolgere le sezioni pertinenti dell'ASI-SBK e di ASMAC. Essi hanno anche convenuto, tuttavia, che gli scostamenti dai tempi di lavoro e di riposo previsti dal diritto del lavoro rappresentano un'*ultima ratio* assoluta. Sono stati considerati solo dove e quando tutti gli altri mezzi possibili non erano sufficienti per far fronte allo straordinario carico di lavoro.

Attenzione: l'ASMAC e l'ASI-SBK, insieme a H+, hanno redatto un foglio informativo che fornisce risposte a domande centrali del diritto del lavoro, ad esempio sulla gestione delle ore in negativo, sulle quarantene prescritte e sulla tutela delle lavoratrici in gravidanza. Questo documento è stato inviato a tutti gli ospedali e cliniche affiliate ad H+ il 3 luglio 2020 ed è un importante documento di riferimento per l'ASMAC, l'ASI-SBK, i responsabili delle loro sezioni per la consulenza giuridica e il partenariato sociale e per tutti i membri dell'associazione. [\[link\]](#)

In generale, vi consigliamo di chiarire prima le vostre domande sul diritto del lavoro con il vostro superiore/datore di lavoro e di cercare discussioni e soluzioni amichevoli. A tal fine, affidatevi alle informazioni riportate di seguito e, se necessario, chiedete consiglio e supporto alla vostra sezione ASI.

Inoltre, vale quanto segue:

Protezione dei dipendenti

Sia la legge sul lavoro (LL) che la legge sul contratto di lavoro (nel Codice delle obbligazioni CO) obbligano il datore di lavoro a proteggere i suoi dipendenti, il che include la tutela della loro salute. A tal fine, il datore di lavoro deve adottare tutte le misure richieste dalle circostanze in base all'esperienza e applicabili allo stato della tecnica.

Inoltre, ai dipendenti con obblighi familiari (verso i bambini o i parenti che necessitano di cure) viene garantita una protezione speciale.

Il diritto di direzione del datore di lavoro

Ogni datore di lavoro ha il diritto (e, a seconda delle circostanze, l'obbligo) di impartire ai propri dipendenti le istruzioni necessarie per il corretto svolgimento delle loro mansioni; di conseguenza, ha il diritto di esigere il rispetto delle sue istruzioni e di imporre sanzioni in caso di mancato rispetto delle stesse. Tuttavia, le sue direttive devono essere adeguate e rispettare il principio di proporzionalità. In caso di emergenza, il datore di lavoro ha quindi il diritto di imporre ore di lavoro straordinario, di cambiare il posto di lavoro o di assegnare altri compiti ai suoi dipendenti. Nel fare ciò, egli deve in ogni caso tenere conto della situazione personale dei dipendenti interessati, in particolare dei loro obblighi familiari, e sostenere i costi aggiuntivi derivanti da tali direttive (ad esempio, a causa di un cambiamento di posto di lavoro o dell'annullamento di ferie già concordate).

Il diritto di direttiva del datore di lavoro si estende al tempo libero dei dipendenti?

No. Le direttive che pretendono di vietare alcune destinazioni o attività di vacanza nel tempo libero non sono legali. Tuttavia: il datore di lavoro ha il diritto di vietare di lavorare per un certo periodo di tempo al ritorno da determinate aree a rischio, al fine di proteggere la salute del resto del personale. Durante questo periodo, i dipendenti interessati da tale misura hanno diritto al loro salario, ma a seconda della situazione e del pericolo di contagio nell'area a rischio, possono essere ritenuti responsabili di tale assenza imposta.

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 risarcimento è destinato alle persone che non hanno contratto il virus in prima persona, ma che sono state messe in quarantena a causa del contatto con una persona che è risultata positiva al test o a causa di un caso sospetto. La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro alla cassa di compensazione cantonale competente. L'indennità viene versata direttamente al lavoratore, o al datore di lavoro se quest'ultimo continua a pagare lo stipendio. Il diritto termina 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 lordo medio da attività lucrativa soggetta all'AVS prima dell'inizio del diritto, al massimo però CHF 196.00 al giorno (per cui H+, asmac e ASI-SBK raccomandano alle aziende di compensare l'eventuale differenza).

In caso di obbligo di quarantena dovuto al rientro da un'area a rischio, non sussiste alcun diritto all'indennità se l'area in questione figurava nell'elenco corrispondente dell'UFSP al momento dell'entrata. Non sussiste inoltre il diritto al pagamento continuato del salario in base alla RU, poiché tale quarantena è considerata dovuta a colpa. Per evitare una perdita di salario, il dipendente può compensare la sua assenza con un'eventuale retribuzione delle ferie o degli straordinari.

L'ordinanza del Consiglio federale concernente le misure di lotta contro il coronavirus (Covid-19) nel settore dei trasporti internazionali di persone (RS 818.101.27, <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>) prevede un'esenzione dall'obbligo di quarantena per le persone che rientrano dalle zone a rischio "la cui attività è assolutamente necessaria per il mantenimento della funzionalità del servizio sanitario". Secondo l'ordinanza, è il datore di lavoro a decidere se questo è il caso. Attenzione: Attualmente non è chiaro chi appartiene esattamente a questa categoria di persone e quali siano le responsabilità se tali persone infettano i pazienti o i dipendenti. L'UFSP e l'ASI-SBK raccomandano pertanto vivamente la quarantena alle persone che rientrano dalle zone a rischio e, se necessario, di ottenere un certificato medico a tal fine.

Se una dipendente si ammala dopo il soggiorno in un paese a rischio, la sua incapacità lavorativa non è automaticamente considerata autoinflitta, a differenza di quanto avviene in caso di quarantena. Anche se la colpa è presunta, questa presunzione può essere confutata a seconda delle circostanze specifiche del soggiorno nel paese a rischio (ad esempio, la partecipazione ad una partita di calcio o soggiorno nel paese), giustificando così la richiesta di continuare a pagare il salario.

Interruzione del lavoro per rischio di contagio

Se l'azienda si dimostra incapace di proteggere adeguatamente la salute del proprio personale, quest'ultimo può rifiutarsi di lavorare, a condizione che il datore di lavoro ne sia informato (ciò vale in particolare per i dipendenti con obblighi familiari). Il datore di lavoro è in mora di accettazione (art. 324 CO), per cui il salario è ancora dovuto.

Capacità lavorativa dei dipendenti con sospetto COVID-19 o sintomi COVID-19

Fanno fede le direttive regolarmente aggiornate dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) e del Centro nazionale per la prevenzione delle infezioni Swissnoso, www.swissnoso.ch

Sono stato infettato dal Coronavirus - probabilmente al lavoro. Chi assumerà le spese?

L'assicurazione contro gli infortuni. Le malattie infettive, tra cui la COVID-19, sono considerate malattie professionali degli operatori sanitari, in particolare infermieri e medici, ai sensi della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). L'assicuratore LAINF assume i costi di tutte le indagini necessarie dal punto di vista medico, anche se il sospetto di infezione non è confermato. Se la quarantena è indicata dal punto di vista medico, le indennità giornaliere sono pagate per i giorni di assenza.

Diritti dei dipendenti particolarmente vulnerabili

Le persone con più di 65 anni e coloro che soffrono *in particolare* di ipertensione arteriosa, diabete, malattie cardiovascolari, malattie respiratorie croniche, malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario, obesità di grado III o il cancro sono considerati particolarmente a rischio. Nel documento "[Categorie per persone particolarmente a rischio](#)", l'UFSP elenca continuamente coloro che, secondo le nuove conoscenze scientifiche, sono considerati particolarmente a rischio.

COVID 19 Il regolamento 3 non contiene più disposizioni specifiche per la protezione dei lavoratori particolarmente vulnerabili. Tuttavia, il datore di lavoro deve comunque garantire in ogni caso un'adeguata tutela della salute, rispettando le norme igieniche e di comportamento dell'UFSP.

Donne in gravidanza e allattamento

La LL contiene un gran numero di disposizioni che regolano le condizioni di lavoro delle donne in gravidanza (tra cui il lavoro notturno, il lavoro in piedi, le pause e i periodi di riposo).

Inoltre, e più in generale, il datore di lavoro deve organizzare le condizioni di lavoro delle donne in gravidanza e che allattano in modo tale che la loro salute e quella del bambino non siano compromesse. La legge si riferisce anche ad alcune "attività ardue o pericolose" che sono soggette a condizioni particolari o sono del tutto vietate.

Ad esempio, il lavoro che comporta il rischio di infezione virale è consentito solo se una valutazione del rischio (che è di competenza del datore di lavoro) *dimostra che è escluso* un pericolo per la salute sia per la donna incinta che per il bambino.

Scientificamente non si può escludere, al momento, che COVID-19 sia pericoloso per le donne in gravidanza e per il loro bambino. Inoltre, ogni gravidanza comporta un aumento del rischio di infezione. Le infermiere in gravidanza dovrebbero chiedere al loro datore di lavoro di essere impiegate in ambienti a basso rischio (p.es. consulenza, formazione, ecc.).

Se necessario, le donne in gravidanza devono contattare il medico curante, che registrerà in un certificato (a spese del datore di lavoro) se l'impiego sul posto di lavoro in questione è possibile senza riserve, solo a determinate condizioni o non più possibile, e informerà il datore di lavoro del risultato in modo che possa prendere le misure necessarie, se necessario.

ASI-SBK, ASMAC e H+ concordano sul fatto che le donne in gravidanza non dovrebbero mai essere impiegate in caso di rischio di infezione da COVID-19.

Le donne in gravidanza che non possono lavorare per motivi di salute hanno diritto all'80% del loro salario, a meno che il datore di lavoro non possa assegnare loro un lavoro alternativo equivalente.

Lavoro straordinario

In linea di principio, l'azienda non può ordinare unilateralmente la compensazione delle ore di lavoro straordinario con il tempo libero - a meno che il contratto di lavoro/il regolamento del personale/un contratto collettivo di lavoro (CCI)/il diritto del personale non preveda diversamente.

Non posso andare al lavoro a causa di misure decretate dalle autorità

Il datore di lavoro può chiedere alle autorità un'indennità per lavoro ridotto, che copre in gran parte la perdita di guadagno.

Chiusura delle scuole, assistenza all'infanzia

"Le autorità hanno chiuso scuole e asili. Così i miei figli sono a casa da soli e non posso contare sull'aiuto di parenti o vicini." Se, come in questo caso, un dipendente è impossibilitato a lavorare senza colpa, il datore di lavoro deve pagare il suo stipendio per un periodo di tempo limitato. Tuttavia, i genitori sono obbligati ad evitare assenze prolungate cercando soluzioni alternative.

L'USS ha prodotto un utile opuscolo [link] sui diritti finanziari dei dipendenti (il cosiddetto "congedo parentale corona") che, a causa della pandemia, devono occuparsi dei figli e sono parzialmente o totalmente impossibilitati a lavorare ("Congedo parentale Corona", link all'opuscolo dell'AVS: <https://www.ahv-iv.ch/p/6.03.i>).

L'azienda può vietare il congedo a breve termine in caso di pandemia?

In linea di principio, le date delle vacanze vengono fissate in base alle esigenze dell'azienda. Il datore di lavoro deve tuttavia tenere conto dei desideri dei dipendenti. Il rinvio dei giorni di vacanza già concordati può essere giustificato solo da gravi motivi. Tuttavia, le esigenze urgenti e imprevedibili dell'azienda possono portare a dover accettare un rinvio delle vacanze. In questo caso, il dipendente deve essere informato senza indugio del cambiamento e il datore di lavoro deve sostenere i costi aggiuntivi sostenuti.

COVID-19 e 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 assenze dal lavoro di breve durata e inevitabili. Questo indennizzo viene corrisposto dall'assicurazione contro la disoccupazione (AD) ai datori di lavoro, i quali pagano il relativo salario. Nell'ambito della pandemia COVID 19, il Consiglio federale ha introdotto importanti estensioni e agevolazioni (limitate al 31 agosto 2020). I termini sono stati abbreviati, la durata del ILR è stata estesa a 6 mesi, l'obbligo di giustificare le domande di ILR è stato allentato e: sono ammissibili sia gli apprendisti che i dipendenti temporanei, a tempo determinato, retribuiti ad ore e di guardia. Importante: i dipendenti non devono più ridurre gli straordinari per poter rivendicare il diritto alla ILR. E, poiché ILR non copre l'intera perdita di salario, il datore di lavoro deve essere tenuto a pagare la differenza.

Pianificazione/disposizione di meno ore

La legge vieta al datore di lavoro di pianificare le ore di lavoro in modo mirato e in misura considerevole "sotto pianificazione", al fine di chiamare il suo personale in un secondo momento, se necessario, a lavorare le ore in negativo. Si tratta di un classico caso di di mora di accettazione (art. 324 CO): se il datore di lavoro non è in grado di garantire il carico di lavoro previsto dal contratto di lavoro, ciò avviene a sue spese, in particolare il salario rimane dovuto. La legge esclude il trasferimento del cosiddetto rischio imprenditoriale dell'azienda ai dipendenti che l' ASMAC e l'ASI-SBK hanno ricordato in modo incisivo a tutti gli ospedali della Svizzera in una lettera del 2 giugno 2020 [\[Link\]](#).

Ordinanza 3 COVID-19:

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201773/index.html>