

Pandemia - Coronavirus

Diritto del lavoro: domande frequenti (aggiornato il 15 Marzo 2021)

Ricordiamo che, dall'entrata in vigore dell'ordinanza COVID-19 del 13 marzo 2020, il Consiglio federale ha sospeso l'applicazione delle disposizioni relative al tempo di lavoro e di riposo della legge sul lavoro (LAV) nei reparti ospedalieri che, a causa delle malattie COVID-19, registrano un aumento massiccio del lavoro per tutto il tempo necessario (ma per un massimo di 6 mesi).

In risposta all'appello immediato dell'ASI-SBK, dell'Associazione svizzera dei medici assistenti e superiori (ASMAC), della Federazione svizzera dei sindacati (USS), dell'Associazione del personale del servizio pubblico (VPOD), di TravailSuisse e Syna, il consigliere federale Parmelin

- giustifica l'azione del Consiglio federale
- Sottolinea che la protezione speciale delle lavoratrici in gravidanza e dei giovani continua ad essere applicata senza alcuna riduzione
- spiega che è compito degli ispettorati del lavoro cantonali valutare se un'impresa ha il diritto di chiedere l'esenzione di cui sopra.

Il Parlamento ha inoltre chiesto immediatamente - per quanto riguarda la sicurezza dei pazienti e la salute del personale ospedaliero - il completo ripristino delle disposizioni di tutela del diritto del lavoro (iniziativa parlamentare del consigliere nazionale Weichelt-Picard, Verdi /ZG).

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.

Il Consiglio federale ha ripristinato i periodi di lavoro e di riposo previsti dalla legge a partire dal 1° giugno 2020. Nello spirito della soppressione 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 2 è stata completamente abrogata il 22 giugno 2020 e sostituita dall'ordinanza COVID-19 3 (RS 818.101.24) (la cui base giuridica successiva è la legge Covid-19 del 25 settembre 2020, RS 818.102). Non contiene più disposizioni direttamente rilevanti ai fini del diritto del 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 necessarie 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) vengono garantite una serie di norme speciali.

Nel contesto di una pandemia, la legge sulle epidemie obbliga i datori di lavoro ad assumersi un maggiore obbligo di assistenza che va oltre la protezione della salute ai sensi della legge sull'indennità compensativa dei lavoratori e del Codice delle obbligazioni svizzero: essi hanno la responsabilità di garantire che i dipendenti siano in grado di rispettare le raccomandazioni ufficiali riguardanti, tra l'altro, l'igiene e le distanze.

Interruzione del lavoro per rischio di contagio

Se l'azienda si dimostra incapace di proteggere adeguatamente la salute del proprio personale (ad es. a causa di dispositivi di protezione qualitativamente e quantitativamente insufficienti), 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.

Se l'azienda non è in grado di rispettare le norme di protezione, l'autorità competente (ispettorato del lavoro) deve chiudere l'azienda per tutto il tempo necessario.

Il diritto di direzione del datore di lavoro

I datori di lavoro hanno il diritto (e, a seconda delle circostanze, l'obbligo) di dare istruzioni ai propri dipendenti in merito allo svolgimento delle loro mansioni e, se necessario, di imporre il rispetto delle stesse con la forza (o di imporre sanzioni in caso di inosservanza). Le istruzioni devono comunque essere appropriate, proporzionate e conformi alla legge. Ad esempio, in caso di emergenza, il datore di lavoro può ordinare gli straordinari, cambiare il luogo in cui si svolge il lavoro o assegnare i dipendenti ad altre mansioni. In ogni caso, tuttavia, egli deve tener conto della situazione personale del dipendente, in particolare degli obblighi familiari, e farsi carico di eventuali costi aggiuntivi (ad es. in caso di cambiamento del luogo di lavoro o di annullamento delle ferie). È inoltre inammissibile impartire istruzioni che esponano il personale al rischio di sanzioni legali.

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

No. Non sono consentite istruzioni relative alla destinazione delle vacanze o a determinate attività del tempo libero (ad es.). Tuttavia: per proteggere la salute dei colleghi, il datore di lavoro può tenere i dipendenti lontano dal luogo di lavoro dopo il loro rientro da un'area a rischio. Il salario rimane comunque dovuto, a meno che l'assenza dal lavoro non sia da considerarsi autoinflitta.

Per lo stesso motivo, i dipendenti non sono obbligati a dare il loro numero di cellulare privato al datore di lavoro per essere raggiungibili, per entrare a far parte di un gruppo di chat corrispondente, per ricevere telefonate nel tempo libero, ecc.

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 consigliano 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.

È inammissibile liberare i dipendenti dalla quarantena solo per lavoro e non per il loro tempo libero (la cosiddetta "quarantena sociale"); questa pratica nasce dal comprensibile timore di un crollo dell'assistenza sanitaria. Tuttavia, essa viola il diritto del lavoro applicabile, mette in pericolo la salute dei pazienti, dei dipendenti dei loro colleghi e quindi non da ultimo la sicurezza delle cure, espone i dipendenti interessati a un rischio non chiarito di responsabilità e viola la protezione della privacy dei dipendenti da un accesso oggettivamente ingiustificato da parte del datore di lavoro.

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 il soggiorno nel paese), giustificando così la richiesta di continuare a pagare il salario.

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

Secondo l'opinione del CFS, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) e il Centro nazionale per la prevenzione delle infezioni Swissnoso, https://www.swissnoso.ch/fileadmin/swissnoso/Dokumente/5_Forschung_und_Entwicklung/6_Aktuelle_Ereignisse/201023_management_of_COVID-19_positive_HCW_ENG_V4.1.pdf, pubblicano raccomandazioni molto problematiche a seconda che vi sia o meno una carenza di personale nell'azienda interessata: www.swissnoso.ch. Permettere al personale infetto di lavorare viola il dovere di assistenza del datore di lavoro e il suo obbligo di garantire la sicurezza dei pazienti (obbligo legale di garantire che i pazienti non subiscano danni evitabili a causa della loro permanenza in ospedale o in case di cura o del loro trattamento). L'SBK raccomanda ai collaboratori infetti di prendere, se necessario, un congedo per malattia.

A questo punto, va notato che la questione dell'utilizzo di personale con sospetto COVID-19 o sintomi COVID-19 in un'emergenza del personale ha anche una componente etica: se un'infermiera con sospetto COVID-19 o sintomi COVID-19 lavora in uno stabilimento in cui l'emergenza del personale è di tale entità che le persone bisognose di cure potrebbero subire gravi danni se non si reca al lavoro, allora questa infermiera si trova in un dilemma etico. Da un lato, il principio di non nuocere le impone di rimanere a casa per non esporre le persone bisognose di cure al rischio di infezione. D'altra parte, il principio del fare del bene le dice di andare al lavoro per proteggere le persone bisognose di cure dai danni che potrebbero subire a causa della carenza di personale e della mancata fornitura delle cure necessarie. Quale principio deve seguire l'infermiera? Non esiste una risposta giusta o sbagliata a questa domanda - tanto più che ogni dilemma etico è caratterizzato proprio dal conflitto irrisolvibile tra due comandamenti etici. Questo "stallo" spesso porta chi prende le decisioni a provare sentimenti di rimorso o di colpa, indipendentemente dalla sua decisione.

Il fatto che gli infermieri si trovino di fronte a questo dilemma, siano lasciati soli con esso e debbano sopportarne le conseguenze (anche legali), tuttavia, non è naturale, ma il risultato di errori e omissioni politiche, contro le quali l'ASI-SBK si batte incessantemente.

Vi raccomandiamo di registrare la situazione di dilemma per motivi di sicurezza, di segnalarla al vostro supervisore e, se necessario, di chiedere assistenza alla vostra sezione ASI-SBK.

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

L'assicurazione contro gli infortuni (AINF). Questo è un punto importante per le persone colpite perché, a differenza dell'assicurazione sanitaria, non ci sono franchigie o ritenute.

Il riconoscimento come malattia professionale richiede che ci sia un rischio significativamente più alto di malattia per i membri della professione interessata rispetto al resto della popolazione. Un rischio maggiore esiste, per esempio, se il personale infermieristico entra in contatto con persone o materiale infetto nel corso del suo lavoro, sia in ambienti di degenza che ambulatoriali, sia acuti che a lungo degenza.

Per questo motivo, le malattie infettive nel loro insieme, che naturalmente comprendono anche IL COVID-19, sono considerate per gli operatori sanitari, in particolare infermieri e medici, come malattie legate al lavoro ai sensi della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Il datore di lavoro è responsabile della notifica all'assicurazione contro gli infortuni.

L'assicuratore LAINF copre 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 saranno pagate per i giorni persi.

Se l'AINF rifiuta di pagare le prestazioni, vi conviene presentare immediatamente un'opposizione sulla base dei motivi sopra elencati. Questo è gratuito e non richiede assistenza legale. Se l'AINF insiste nel suo rifiuto, dovrete chiedere supporto alla vostra sezione ASI.

https://www.svv.ch/sites/default/files/2021-01/03-01%20affections%20au%20sens%20de%20l%27annexe%201%20F_2021.pdf

Diritti dei dipendenti particolarmente vulnerabili

Secondo il regolamento COVID-19, sono particolarmente a rischio le persone oltre i 65 anni, le donne in gravidanza e le persone che soffrono di ipertensione, diabete, malattie cardiovascolari, malattie respiratorie croniche, malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario, obesità di grado III o cancro. Nel documento "Categorie per persone particolarmente a rischio", l'UFSP elenca continuamente le persone considerate particolarmente a rischio in base alle nuove conoscenze scientifiche (<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/besonders-gefaehrdet-menschen.html>).

COVID 19 Il regolamento 3 non contiene più disposizioni specifiche per la protezione dei lavoratori particolarmente vulnerabili. Resta comunque valido l'obbligo qualificato del datore di lavoro di 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.

Attualmente *non si può* escludere scientificamente che COVID-19 sia pericoloso per le donne in gravidanza e per il loro bambino, al contrario esiste una seria evidenza scientifica di un rischio particolare di COVID-19. Inoltre, ogni gravidanza comporta un aumento del rischio di infezione. La posizione dell'ASI-SBK è in linea con le conclusioni di una rete di ricercatrici e ricercatrici della Scuola Superiore di Sanità di Vaud e dell'Università di Losanna (sintesi dei risultati della ricerca e raccomandazioni nella "Revue d'information sociale"

Iniziate o sostenute dall'ASI-SBK, le iniziative dell'UFSP e della Società svizzera di ginecologia e ostetricia (SGGG) non hanno avuto successo per molto tempo; il 5 agosto 2020 l'UFSP ha finalmente inserito le donne incinte nell'elenco delle persone particolarmente vulnerabili (<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/das-bag/aktuell/news/news-05-08-2020.html>). A

livello cantonale, le autorità di Vaud, ad esempio, hanno riconosciuto la particolare vulnerabilità delle donne incinte in una fase precoce.

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 dipendente è esonerato dall'obbligo di lavoro e il salario rimane dovuto, a meno che il viaggio con il veicolo privato non sia possibile e ragionevole. Il datore di lavoro può chiedere alle autorità un'indennità di lavoro a orario ridotto, che coprirà in gran parte la perdita di salario.

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. Se l'assistenza esterna non è possibile a causa dell'elevato rischio di infezione per il figlio di un dipendente, i genitori sono obbligati per legge a fornire assistenza e il salario deve continuare ad essere pagato al genitore che si prende cura di lui.

La Federazione svizzera dei sindacati ha elaborato [un utile foglio informativo](#) sull'ordinanza sulla perdita di guadagno Covid 19 (<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200841/index.html>) e sui diritti finanziari dei dipendenti (il cosiddetto "congedo parentale Corona") che a causa della pandemia devono badare ai propri figli e sono totalmente o parzialmente impossibilitati a lavorare. L'AVS-IV ha realizzato un opuscolo su questo argomento: <http://www.ahv-iv.ch/p/6.03.d>.

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 impreviste 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 temporaneamente introdotto importanti estensioni e agevolazioni. 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: anche gli apprendisti e i dipendenti a tempo determinato, a tempo determinato, con retribuzione oraria e di guardia hanno avuto il diritto di presentare domanda. Importante: come in precedenza, i dipendenti non devono prima ridurre gli straordinari per poter rivendicare il diritto di ILR. E: poiché ILR non copre l'intera perdita di salario, si deve esigere che il datore di lavoro paghi la differenza. Tuttavia, vi è una deplorabile incertezza (alimentata da numerose obiezioni da parte della SECO) sul fatto che gli ospedali pubblici abbiano o meno il diritto di rivendicare il ILR.

Chiusura o cessazione delle attività a seguito di istruzioni ufficiali

Questi sono da assegnare al rischio imprenditoriale e non possono essere trasferiti ai dipendenti: il salario rimane dovuto ed è inammissibile recuperare il tempo di lavoro perduto.

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 [\[Link\]](#).

La mancata accettazione esiste anche in caso di cancellazione di servizi pianificati con breve preavviso. L'ASI-SBK ha condotto un ampio sondaggio tra il personale infermieristico su questo argomento, i cui risultati non lasciano nulla a desiderare in termini di chiarezza e drammaticità: quasi 9 su 10 partecipanti al sondaggio dichiarano di aver subito cancellazioni di servizi a breve termine; 2/3 lo provano almeno una volta al mese e nella metà dei casi la cancellazione avviene qualche ora prima del servizio previsto; quasi senza eccezione i servizi cancellati sono stati prenotati come ore meno.

Legge COVID-19

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20202070/index.html>

Ordinanza COVID-19 provvedimenti nel settore del traffico internazionale viaggiatori

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201948/index.html>

Ordinanza 3 COVID-19:

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

Ordinanza COVID-19 situazione particolare

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20201774/index.html>