

## Pandemia - Coronavirus

### Diritto del lavoro: domande frequenti (aggiornato il 1° aprile 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 ha sospeso la validità delle disposizioni in materia di tempo di lavoro e di riposo della legge sul lavoro nei reparti ospedalieri che, a causa delle malattie COVID-19, registrano un aumento massiccio dell'attività lavorativa per tutto il tempo richiesto dalla situazione straordinaria (per un massimo di 6 mesi dalla data di entrata in vigore dell'ordinanza, il 13 marzo 2020). Tuttavia, i datori di lavoro restano responsabili della tutela della salute dei loro dipendenti e devono in particolare garantire loro adeguati periodi di riposo.**

*Il Consiglio federale ha confermato 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.*

**ASI-SBK, ASMAC, USS e VPOD sono attualmente in discussione con H+ per chiarire l'attuazione dell'articolo 10a comma 5 modificato. Non appena i risultati saranno disponibili, il pubblico sarà informato in forma adeguata, previa consultazione di tutte le parti interessate.**

**Raccomandazione generale: In caso di dubbio o di problemi: osate porre ai vostri superiori le vostre domande, favorite il dialogo e cercate soluzioni amichevoli.**

#### **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. 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.

### **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 e con buona ragione. Anche questo vale in particolare per i dipendenti con obblighi familiari. In questi casi, il salario deve continuare ad essere pagato.

Le direttive regolarmente aggiornate di Swissnoso, il Centro nazionale per la prevenzione delle infezioni [www.swissnoso.ch](http://www.swissnoso.ch), forniscono informazioni sull'idoneità al lavoro dei collaboratori con sospetti COVID-19 o sintomi COVID-19.

### **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 o il cancro sono considerati particolarmente a rischio.

Se i dipendenti particolarmente a rischio non possono essere impiegati altrove che al letto del paziente, i datori di lavoro sono obbligati ad adottare misure organizzative e tecniche adeguate per garantire il rispetto delle raccomandazioni federali in materia di igiene e distanza sociale. Se ciò non è possibile, il datore di lavoro deve concedere ai dipendenti interessati un congedo con pagamento continuato dello stipendio. Le persone particolarmente a rischio devono dichiarare personalmente la loro particolare vulnerabilità. Il datore di lavoro può richiedere un certificato medico.

### **Donne in gravidanza e allattamento**

Il Codice del lavoro contiene un gran numero di disposizioni che regolano le condizioni di lavoro delle donne incinte (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 incinte 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 incinte 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 incinte 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.

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**

Il contratto di impiego/regolamentazione del personale /qualsiasi contratto collettivo di lavoro (CCL) è determinante. In linea di principio, il datore di lavoro non ha il diritto di decidere unilateralmente di compensare le ore di lavoro straordinario con il tempo libero senza il consenso del dipendente.

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

Il datore di lavoro può chiedere alle autorità un indennizzo a breve termine, 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'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.

### **La SECO risponde alle domande di diritto del lavoro sulla pandemia**

[https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues\\_coronavirus.html#874098636](https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/neues_coronavirus.html#874098636)

<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>