

## **Pandemia - Coronavirus**

### **Diritto del lavoro: domande frequenti**

**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.

#### **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)