

Foglio informativo COVID-19: Questioni di diritto del lavoro

7 luglio 2020

1. Principio

Una pandemia, come attualmente quella del coronavirus, può avere effetti incisivi. In questo contesto, le aziende devono affrontare varie questioni di diritto del lavoro. Alcune di queste domande sono trattate nel presente foglio informativo. Decisive sono comunque sempre le circostanze del singolo caso.

In base all'articolo 6 della legge sul lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di prendere tutti i provvedimenti necessari per tutelare la salute dei propri lavoratori. I rischi associati alle epidemie richiedono misure speciali: la SECO ha pubblicato un [promemoria](#) su questo tema, di cui i datori di lavoro devono tenere conto.

2. Il dipendente si ammala

In linea di principio, per il datore di lavoro continua a sussistere l'obbligo di versare il salario. L'obbligo di continuare a pagare il salario ai dipendenti malati è regolato esplicitamente dall'art. 324a CO e dall'art. 49 e segg. della CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione. I casi di malattia devono essere notificati subito all'assicurazione aziendale d'indennità giornaliera in caso di malattia.

3. I dipendenti devono rimanere a casa a causa dell'autoquarantena

Se il dipendente non è malato, ma vive nella stessa economia domestica o ha avuto rapporti intimi con una persona con una malattia respiratoria acuta (tosse, mal di gola, respiro affannoso) e/o febbre, sensazione febbrile, dolori muscolari, deve stare in autoquarantena per 10 giorni. Si tratta di un provvedimento imposto da un'autorità. Il salario continua a essere dovuto (naturalmente il datore di lavoro, se possibile, può esigere che venga fatto home office).

Il datore di lavoro può richiedere alla cassa di compensazione competente un'indennità di perdita di guadagno (IPG) per i dipendenti che non possono lavorare tramite home office (solo fino al 16 settembre 2020). Tuttavia, l'autoquarantena deve essere prescritta da un medico, ossia deve essere disponibile un certificato medico (il certificato deve attestare la quarantena e non ad esempio un'incapacità lavorativa).

L'autoquarantena senza le suddette premesse o senza indicazione medica (ad es. per paura del virus) non è un motivo ammissibile per l'assenza e non vi è quindi alcun obbligo di continuare a pagare il salario.

4. Al rientro da un paese a rischio, i dipendenti devono mettersi in quarantena

Tutte le persone che entrano in Svizzera da un paese o da una regione ad alto rischio di contagio, devono mettersi in quarantena per 10 giorni. I paesi interessati sono specificati su un [elenco](#) che è aggiornato regolarmente.

In caso di quarantena per chi rientra in Svizzera da un paese a rischio, non sussiste esplicitamente alcun diritto a un'indennità di perdita di guadagno (art. 2 cpv. 2^{bis} Ordinanza COVID-19 perdita di guadagno). Non sussiste inoltre alcun obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario, dato che l'impedimento al lavoro è imputabile al dipendente stesso. Eccezioni sono previste per motivi personali impellenti (p. es. visita a un parente moribondo) oppure se la partenza ha avuto luogo in un momento in cui il paese non era riportato sull'elenco. Se è possibile il telelavoro (home office), il salario deve essere pagato in ogni caso.

Un divieto di viaggiare emanato dal datore di lavoro, secondo il nostro parere, non è possibile. Raccomandiamo pertanto di informare esplicitamente i dipendenti sulla perdita di salario durante la quarantena.

5. I dipendenti non possono più lavorare a causa della chiusura dell'azienda

In caso di chiusura dell'azienda per ordine di un'autorità, il salario deve continuare a essere pagato. A nostro avviso, tuttavia, il datore di lavoro può ordinare la compensazione delle ore di lavoro straordinarie. Inoltre, in virtù del suo dovere di lealtà, il dipendente può essere obbligato a recuperare eventuali ore di lavoro in meno.

In caso di chiusure di aziende per ordine di un'autorità, è possibile richiedere un'indennità per lavoro ridotto.

6. Dipendenti con obbligo di assistenza ai figli

Se un dipendente è soggetto all'obbligo legale di assistenza ai figli, tale obbligo è in contrasto con il dovere di lealtà previsto dal diritto del lavoro. Per la cura dei figli malati, in circostanze normali sono concessi in linea di massima tre giorni per organizzare l'assistenza ai figli in altro modo. Nelle attuali circostanze, in molti casi non è più possibile organizzare altri servizi di assistenza all'infanzia. Si rimanda qui all'obbligo generalmente applicabile di ridurre il danno, che riguarda sia il datore di lavoro che il dipendente. Entrambe le parti devono intraprendere tutte le misure ragionevolmente possibili per evitare o ridurre al minimo i danni. Nell'attuale situazione d'emergenza, il Consiglio federale si appella ai datori di lavoro affinché si mostrino accomodanti e chiede ai dipendenti di fare in modo che entrambi i genitori si occupino a turno dei figli, se necessario.

Ne consegue che, in circostanze normali, di principio vi sono a disposizione tre giorni per organizzare in altro modo l'assistenza ai figli.

Se il datore di lavoro continua a pagare il salario, ha la possibilità di richiedere un'indennità di perdita di guadagno (IPG) alla cassa di compensazione competente (**solo fino al 16 settembre 2020**). Ciò non si applica, tuttavia, se il dipendente interessato è in grado di lavorare tramite home office.

7. Dipendenti particolarmente a rischio (abrogato il 22 giugno 2020**)**

Le disposizioni speciali per le persone particolarmente a rischio sono state abrogate. Fanno ora stato per tutti i dipendenti le disposizioni uniformi di protezione della salute (cfr. il [promemoria Protezione della salute sul posto di lavoro - Coronavirus \[Covid-19\]](#) della SECO).

Il Consiglio federale ha deciso che le persone di età a partire dai 65 anni e le persone con malattie specifiche sono considerate particolarmente a rischio. Le malattie in questione sono riportate nell'[Allegato 6 dell'Ordinanza 2 COVID-19](#). Se il dipendente attesta la propria condizione di persona particolarmente a rischio, il datore di lavoro può esigere un certificato medico che conferma che il dipendente interessato appartiene al gruppo di persone particolarmente a rischio (e non che è incapace al lavoro).

Per i dipendenti particolarmente a rischio fanno stato le seguenti opportunità di lavoro, nell'ordine seguente:

- 1.— I dipendenti devono svolgere il loro lavoro tramite home office.
- 2.— Nel caso in cui non sia possibile svolgere i compiti usuali tramite home office, al dipendente deve essere assegnato un lavoro sostitutivo equivalente che può essere svolto da casa, in deroga al contratto di lavoro e per la stessa retribuzione.
- 3.— Se l'home office non è possibile del tutto, i dipendenti possono essere occupati in loco nel rispetto delle seguenti misure:
 - a.— Il posto di lavoro deve essere configurato in modo tale da escludere qualsiasi contatto ravvicinato con altre persone (assegnazione di un locale singolo o chiara delimitazione dell'area di lavoro, che garantisca il mantenimento della distanza minima da altre persone).
 - b.— Se un contatto ravvicinato non può essere evitato totalmente, si deve applicare il cosiddetto principio STOP.
 - Sostituzione: attività che possono comportare un contatto ravvicinato devono essere sostituite con altre attività.
 - Misure tecniche e organizzative: mediante misure tecniche e organizzative, le attività che possono comportare un contatto ravvicinato vengono svolte in forma diversa (ad es. contatto con il cliente tramite mezzi elettronici invece che direttamente), oppure vengono installati speciali dispositivi di protezione (pannelli in plexiglas) e vengono adottate misure di protezione (disinfettanti ecc.).
 - Dispositivi di protezione personale: questa misura può essere adottata in particolare nelle strutture sanitarie in cui i dipendenti sono addestrati all'uso di dispositivi di protezione.
- 4.— Quale ultima possibilità, al dipendente può essere assegnato un lavoro sostitutivo equivalente in loco, in deroga al contratto di lavoro e con la stessa retribuzione, durante il quale vengono rispettate le condizioni di cui sopra (configurazione del posto di lavoro senza contatto ravvicinato con altre persone o principio STOP).

Se nessuna di queste opzioni è disponibile, il dipendente deve essere esonerato dal lavoro con pagamento continuato del salario (100%).

Prima di adottare le misure di cui ai precedenti punti 1-4, il datore di lavoro deve concedere al dipendente il diritto di essere ascoltato. Inoltre, il dipendente interessato può rifiutare di assumere il lavoro assegnatogli se il datore di lavoro non soddisfa le condizioni di cui ai precedenti punti 1-4 o se il dipendente ritiene per motivi particolari che il rischio d'infezione da coronavirus sia troppo elevato, nonostante le misure adottate dal datore di lavoro in loco (3 e 4). In quest'ultimo caso, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico che confermi i motivi particolari.

A nostro avviso, il datore di lavoro dovrebbe avere la possibilità di ordinare la compensazione delle ore di lavoro straordinario anche in caso di messa in congedo. Per i dipendenti particolarmente a rischio che devono essere messi in congedo, sussiste inoltre un diritto all'indennità per lavoro ridotto.

8. Imposizione di vacanze forzate / Utilizzo di vacanze prenotate

In linea di principio, il datore di lavoro può ordinare che siano prese le vacanze, tuttavia questo va fatto generalmente con 3 mesi di anticipo e deve essere ragionevolmente esigibile nel singolo caso (p. es. tenendo conto delle vacanze scolastiche per i dipendenti con figli soggetti all'obbligo scolastico). In situazioni eccezionali, come ad esempio a causa dell'attuale COVID-19, le vacanze possono essere ordinate eventualmente anche con un preavviso più breve. Questo, tuttavia, solo se è assolutamente necessario per l'attività dell'azienda, poiché non sussiste alcun diritto a un'indennità per lavoro ridotto.

Se i dipendenti hanno già prenotato le vacanze, essi sono tenuti in linea di massima a usufruirne. Si consiglia comunque un approccio accomodante, soprattutto se vi sono circostanze particolari per il singolo dipendente.

9. Il dipendente non può presentarsi al lavoro a causa di un'interruzione dei mezzi di trasporto pubblici

Se il dipendente non può presentarsi al lavoro a causa di un'interruzione del trasporto pubblico, in linea di principio non è dovuto alcun salario. Ciò vale anche nel caso in cui i dipendenti non possano tornare in Svizzera dall'estero a causa della cancellazione di voli di linea.

10. Uso dell'auto privata per recarsi al lavoro

A causa delle prescrizioni sanitarie della Confederazione, i trasporti di gruppo verso i cantieri sono possibili ancora solo con difficoltà, per cui molti dipendenti usano l'auto privata per recarsi al lavoro. Il datore di lavoro deve assicurarsi che vi siano sufficienti parcheggi sul cantiere, raggiungibili a piedi (ca. 1 chilometro).

Le spese per il tragitto dal domicilio al luogo di lavoro sono a carico del dipendente. Se il tragitto verso il cantiere è ora più lungo rispetto al tragitto verso la sede dell'azienda (da dove solitamente parte il trasporto di gruppo), i chilometri in eccesso devono essere indennizzati sotto forma di spese. In tale ambito si applica l'indennità di CHF 0.70/km ai sensi dell'art. 5 dell'appendice 8 alla CCL nel ramo svizzero della tecnica della costruzione.

11. L'attività edilizia deve essere interrotta per mancanza di personale con incarichi chiave

Se dipendenti con incarichi chiave si ammalano, bisogna aspettarsi interruzioni dell'attività aziendale. In tale ambito si deve partire dal principio secondo cui il datore di lavoro ha l'obbligo di organizzare la sua azienda e di prendere i provvedimenti necessari in modo che il dipendente abbia a disposizione macchine, collaboratori ecc. necessari per svolgere il proprio lavoro. Secondo questo principio, il datore di lavoro può essere obbligato a provvedere al rimpiazzo di personale qualificato e dirigenziale indispensabile, che si assenta.

Se il dipendente, a causa di motivi aziendali, in particolare per l'assenza di una persona con incarichi chiave, non può svolgere il proprio lavoro, subentra la mora del datore di lavoro. Ne consegue, che il datore di lavoro rimane in linea di principio obbligato a versare il salario. Tutt'al più si può tentare di assegnare al dipendente un'attività sostitutiva adeguata, anziché rinunciare alla prestazione di lavoro nell'ambito della mora del datore di lavoro, oppure i dipendenti devono essere innanzitutto obbligati a compensare le ore di lavoro straordinarie.



Per maggiori informazioni, il Dipartimento giuridico resta volentieri a vostra disposizione:

+41 43 244 73 00, info@suissetec.ch