

Foglio informativo COVID-19: Questioni di diritto del lavoro

18 gennaio 2021

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 qui di seguito. 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. Nell'ambito del campo d'applicazione della CCL, esso ammonta all'80% del salario (escluse le spese), rispettivamente al 90% durante 6 mesi per i lavoratori che sono stati alle dipendenze dell'azienda per almeno 10 anni. 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 si è ammalato lui stesso, ma ha avuto uno stretto contatto con una persona affetta dal nuovo coronavirus, la cui malattia è stata confermata in un laboratorio, egli deve mettersi in quarantena a casa per 10 giorni. Per stretto contatto s'intende che il dipendente si è trovato nelle vicinanze (distanza inferiore a 1,5 metri) di una persona infetta per più di 15 minuti senza protezione (mascherina igienica o barriera fisica come un vetro in plexiglas). L'autorità cantonale competente si metterà in contatto con il dipendente e gli fornirà ulteriori informazioni e istruzioni. 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 il telelavoro [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. Deve essere presentata obbligatoriamente la conferma di un'autorità o un certificato medico (il certificato deve attestare la quarantena e non ad esempio un'incapacità lavorativa). Se le indennità giornaliere raggiungono l'80% del salario, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di continuare a pagare il salario (art. 324b cpv. 1 CO). Se le indennità giornaliere sono inferiori, il datore di lavoro deve integrarle all'80% del salario (art.

324b cpv. 2 CO; BLES/HIRSIGER/PIETRUSZAK, in: Alfred Blesi/René Hirsiger/Thomas Pietruszak, COVID-19, § 2 N 23).

L'autoquarantena senza che sussistano le suddette premesse o senza l'ordine di un medico o di un'autorità (ad es. per semplice 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, in linea di principio non sussiste 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 (salvo motivi impellenti, quali ad esempio la visita a un parente moribondo). Sussiste un diritto all'IPG, tuttavia, se la partenza era avvenuta a una data in cui il Paese di destinazione non figurava sull'elenco delle regioni a rischio e non era possibile prevedere, in base a una comunicazione ufficiale, che il Paese in questione sarebbe stato inserito nell'elenco durante il viaggio. Se le indennità giornaliere raggiungono l'80% del salario, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di continuare a pagare il salario (art. 324b cpv. 1 CO). Se le indennità giornaliere sono inferiori, il datore di lavoro deve integrarle all'80% del salario (art. 324b cpv. 2 CO; BLES / HIRSIGER / PIETRUSZAK, nell'opera citata). Se è possibile il telelavoro (home office), il salario deve essere pagato in ogni caso (non sussiste alcun diritto all'IPG).

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. Obbligo del telelavoro

Il datore di lavoro è obbligato a disporre il telelavoro nei casi in cui, per la natura dell'attività, ciò è possibile e attuabile senza un onere sproporzionato. Non esiste una definizione generale di ciò che deve essere considerato proporzionato. Chiaro è comunque che solo i lavori d'ufficio rientrano nell'obbligo del telelavoro. Si dovrà valutare per ogni singolo caso se il telelavoro è possibile e, in caso affermativo, se ciò è realizzabile senza un onere sproporzionato. In tale contesto sono decisivi, in particolare, gli aspetti finanziari e operativi dell'azienda. Non si può esigere che il datore di lavoro debba investire grandi somme di denaro in soluzioni informatiche o di digitalizzazione (ad es. computer ad alte prestazioni per software specializzati a casa di tutti i lavoratori). In alcuni casi, la presenza fisica dei lavoratori può essere indispensabile anche per motivi organizzativi, ad esempio nel caso del personale di ricezione, che deve accogliere i clienti e consentire l'ingresso ai lavoratori. La presenza può essere necessaria anche per i capiprogetto e/o i quadri che sono responsabili del coordinamento e del controllo dei risultati del lavoro e della sicurezza. Tuttavia, è ragionevole aspettarsi che nei casi in cui un lavoro da casa al 100% non sarebbe proporzionato, si cerchino altre soluzioni, come ad esempio il telelavoro parziale o alternato in seno a un team. Dove il telelavoro non è possibile, o lo è solo parzialmente, si dovranno adottare ulteriori misure sul posto di lavoro. Quale novità, al fine di proteggere i lavoratori nei

luoghi chiusi, vige l'obbligo d'indossare la mascherina se sono presenti più persone in un locale. A causa dell'elevato rischio di contagio, una maggiore distanza tra le postazioni di lavoro nello stesso locale non è più sufficiente.

Per il telelavoro, il datore di lavoro non deve al lavoratore alcun indennizzo per le spese (spese per l'elettricità, contributi alle spese di affitto; internet o simili).

6. Lavoratori particolarmente a rischio

Con effetto dal 18 gennaio 2021, il Consiglio federale ha deciso di riattivare la regolamentazione speciale per i lavoratori particolarmente a rischio. Quali lavoratori particolarmente a rischio sono considerati le donne incinte e le persone che non sono state vaccinate contro il Covid-19 e che hanno in particolare le seguenti malattie: particolare ipertensione arteriosa, diabete, malattie cardiovascolari, malattie croniche delle vie respiratorie, malattie o terapie che indeboliscono il sistema immunitario, cancro, obesità elevata. Le malattie menzionate sono specificate nell'allegato 7 all'ordinanza 3 Covid-19. Il lavoratore attesta la propria condizione di persona particolarmente a rischio mediante un'autodichiarazione. Tuttavia, il datore di lavoro può esigere un certificato medico che confermi che il lavoratore interessato appartiene al gruppo delle persone particolarmente a rischio (e non che è inabile al lavoro).

Per i lavoratori particolarmente a rischio si applicano, nell'ordine, le seguenti opzioni di lavoro:

1. I lavoratori devono svolgere il loro lavoro mediante telelavoro da casa.
2. Se non è possibile adempiere da casa gli obblighi lavorativi abituali, il datore di lavoro assegna al lavoratore interessato, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione, un lavoro alternativo equivalente che può essere svolto da casa.
3. Se il telelavoro non è possibile del tutto, i lavoratori possono essere occupati sul posto, a condizione che siano adempiute le seguenti misure:
 - a. La postazione di lavoro deve essere organizzata in modo da escludere qualsiasi contatto stretto con altre persone (assegnazione di uno spazio individuale o di uno spazio di lavoro chiaramente delimitato che garantisca il mantenimento della distanza minima da altre persone)
 - b. Nei casi in cui non è sempre possibile evitare un contatto stretto, si deve applicare il 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 lavoratore 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 lavoratore deve essere esonerato dal lavoro con pagamento continuato del salario. Il datore di lavoro può ora esigere dalla competente cassa di compensazione, per questi lavoratori, un'indennità di perdita di guadagno IPG. Deve essere obbligatoriamente presentato un certificato medico.

Prima di adottare le misure di cui ai precedenti punti 1-4, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore il diritto di essere ascoltato. Inoltre, le misure adottate devono essere documentate per iscritto e comunicate al lavoratore in questa forma. Il lavoratore interessato può rifiutare di assumere il lavoro assegnatogli se il datore di lavoro non soddisfa le condizioni di cui ai punti 1-4 o se, nonostante le misure adottate dal datore di lavoro in loco (3 e 4), il lavoratore ritiene che il rischio di contrarre il coronavirus sia per lui troppo elevato per motivi particolari. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro può esigere un certificato medico che confermi i motivi particolari.

7. 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.

8. 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.

I dipendenti che sono genitori di uno o più figli di età inferiore ai 12 anni e che devono occuparsi dei loro figli, che non possono più essere assistiti come di consueto, hanno in linea di principio diritto a un'indennità di perdita di guadagno. Il fabbisogno di assistenza deve essere riconducibile a provvedimenti per combattere il coronavirus, quali ad esempio la chiusura di scuole, asili nido, scuole materne o al fatto che l'assistenza non è più possibile, perché è stata fornita da una persona che si trova in quarantena su ordine del medico o di un'autorità. Se il bambino stesso è in quarantena, il dipendente ha diritto all'indennità se deve interrompere la sua attività lavorativa per l'assistenza. Tuttavia, se l'assistenza è ancora possibile, ad esempio da parte del coniuge o di un'altra persona, un'indennità non è necessaria. Se le indennità giornaliere raggiungono l'80% del salario, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di continuare a pagare il salario (art. 324b cpv. 1 CO). Se le indennità giornaliere sono inferiori, il datore di lavoro deve integrarle all'80% del salario (art. 324b cpv. 2 CO; BLESIGER / HIRSIGER / PIETRUSZAK, nell'opera citata). Non sussiste alcun diritto se è possibile il telelavoro (home office).

9. 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).

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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