

FACTSHEET

INFORMAZIONI LEGALI SUL CORONAVIRUS (COVID-19) (STATO: 13.09.2021)

1. Informazioni sul certificato Covid, la vaccinazione e i test nell'azienda

Posso esigere che i miei collaboratori presentino un certificato Covid?

I datori di lavoro possono verificare che i propri dipendenti siano in possesso di un certificato, soltanto se necessario per l'attuazione di misure di protezione adeguate o di strategie di test. In base alle spiegazioni del Consiglio federale, il datore di lavoro dovrebbe, ad esempio, esigere un certificato prima di riunioni o formazioni. Si potrebbe anche considerare la possibilità di revocare l'obbligo della mascherina solo per i dipendenti in possesso del certificato.

Se il datore di lavoro impone l'obbligo del certificato oggettivamente motivato ai fini dell'esecuzione del lavoro da parte dei dipendenti, deve anche mettere a disposizione un'offerta per il test mirata a quei dipendenti che non sono immunizzati, ovvero né vaccinati né guariti). Questo, però, non si applica se il certificato viene richiesto solo per misure di facilitazione (ad es. esenzione dall'obbligo di indossare la mascherina). In tal caso non sussiste neanche l'obbligo di assunzione dei costi da parte del datore di lavoro.

Il Consiglio federale sottolinea che non deve sussistere alcuna discriminazione tra collaboratori vaccinati, guariti e testati e tra dipendenti non vaccinati. L'adozione di misure distinte per ragioni che non siano oggettive è inammissibile.

Le misure previste in relazione al certificato Covid devono essere stabilite per iscritto nel piano di protezione dell'azienda. I dipendenti o i loro rappresentanti devono inoltre essere consultati prima dell'entrata in vigore delle misure.

Posso disporre che i miei dipendenti si sottopongano regolarmente al test Covid-19?

Attualmente, i test Covid-19 vengono eseguiti principalmente sotto forma di tampone nasofaringeo. Tali test interferiscono con l'integrità fisica del dipendente, in quanto sono invasivi e spesso spiacevoli per le persone interessate. Questa forma di test di massa a intervalli regolari può rappresentare un intervento sproporzionato e quindi inammissibile nei diritti personali del lavoratore, in mancanza di una motivazione specifica (cfr. art. 328 cpv. 1 CO).

Tuttavia, ciò non si applica se uno o più dipendenti in un determinato momento sono già stati infettati dal Covid-19 nell'azienda o se ci sono altre ragioni per sospettare contagi. I test di massa possono rilevare rapidamente e in modo affidabile le infezioni non individuate e interrompere le catene di contagio.

L'interesse di tutelare la salute degli altri dipendenti prevale sul disagio individuale causato dal tampone nasofaringeo.

I più recenti test salivari interferiscono poco o per nulla con l'integrità fisica o i diritti personali del dipendente. L'obbligo di effettuare regolarmente test salivari dovrebbe invece essere ammissibile poiché in questo caso l'interesse generale della tutela della salute prevale sui disagi individuali causati dal test.

Chi paga i test?

In base all'attuale regolamento dei costi, in caso di esecuzione di test ripetuti la Confederazione compensa i costi, mentre in caso di singoli test i costi sono a carico del datore di lavoro.

Posso obbligare i miei dipendenti a sottoporsi alla vaccinazione?

Di regola non è ammesso un obbligo generale alla vaccinazione per il personale nel suo complesso. I collaboratori esposti a causa della loro attività e costantemente a contatto con persone vulnerabili (ad es. collaboratori anziani) potrebbero essere eccezionalmente obbligati a sottoporsi alla vaccinazione ai sensi del diritto di impartire istruzioni. Tuttavia, prima dell'obbligo di vaccinazione dovrebbero essere adottate tutte le precauzioni più moderate (aumento delle misure igieniche, uso obbligatorio della mascherina, test ecc.). Poiché solitamente nei garage tali provvedimenti più moderati sono possibili senza problemi, l'obbligo di vaccinazione è ammissibile solo in casi eccezionali.

Posso dare la preferenza ai vaccinati in ambito di nuove assunzioni?

Nel diritto del lavoro, tra privati si applica il principio della libertà di contratto. Il datore di lavoro ha quindi la possibilità di dare la preferenza a un candidato vaccinato rispetto a uno non vaccinato. Tuttavia, questo non pone alcun problema unicamente se il candidato informa spontaneamente sul suo stato di vaccinazione. Se la vaccinazione è elencata come requisito nell'annuncio di lavoro o se il datore di lavoro si informa al riguardo durante il colloquio di lavoro, ciò può costituire una violazione dei diritti personali del lavoratore (art. 328b CO).

Se, tuttavia, gli interessi giustificati del datore di lavoro prevalgono su quelli del candidato nella protezione della sua privacy, una domanda sullo stato di vaccinazione o una vaccinazione come requisito di impiego dovrebbero risultare ammissibili. Interessi giustificabili sarebbero, ad esempio, l'obbligo di diligenza del datore di lavoro o la tutela della salute dei suoi dipendenti (art. 328 cpv. 1 CO) o l'interesse del datore di lavoro per un collaboratore che potrebbe, se del caso, beneficiare di allentamenti in relazione all'obbligo di quarantena.

I dipendenti possono recarsi all'appuntamento per la vaccinazione durante l'orario di lavoro?

In linea di massima la vaccinazione è equiparabile a una visita medica. Se possibile, il momento esatto dell'appuntamento dovrebbe essere concordato con il datore di lavoro. In tal caso, occorre tener conto del fatto che, a seconda del Cantone, può essere più facile o più difficile procurarsi un appuntamento compatibile con l'orario di lavoro. In ogni caso, il dipendente deve potersi recare all'appuntamento anche se questo cade inevitabilmente durante l'orario di lavoro (art. 329 cpv. 3 CO). In particolare nel caso di orari di lavoro flessibili, è tuttavia possibile e ragionevole per il dipendente recarsi all'appuntamento al di fuori degli orari di lavoro concordati.

Il tempo necessario per sottoporsi alla vaccinazione deve essere retribuito come orario di lavoro?

In merito alla questione del pagamento continuato del salario non c'è finora una risposta chiara. In linea di principio, ai sensi dell'art. 324a CO non sussiste l'obbligo al pagamento continuato del salario in caso di assenze dovute a *regolari* appuntamenti di vaccinazione non legati all'attività professionale. A causa della situazione pandemica e, poiché talvolta gli appuntamenti di vaccinazione anti-Covid-19 non sono disponibili compatibilmente con l'orario di lavoro, alcuni esperti di diritto del lavoro sostengono l'obbligo di pagamento continuato del salario.

Tuttavia, non ci sono ancora state sentenze in merito. L'UFSP sottolinea che spetta al datore di lavoro decidere se retribuire o meno il tempo necessario per la vaccinazione come orario di lavoro.

L'obbligo chiaro di pagamento continuato del salario sussiste solo nei casi in cui la vaccinazione sia effettuata su iniziativa del datore di lavoro.

Poiché la vaccinazione apporta dei vantaggi anche al datore di lavoro (es. in merito all'obbligo di quarantena), in linea di principio si raccomanda di adottare un approccio pragmatico. Ai dipendenti potrebbe essere concesso, ad esempio, un forfait di ore come orario di lavoro per la vaccinazione.

In ogni caso, le regole aziendali interne dovrebbero essere comunicate ai dipendenti in anticipo.

2. Informazioni generali sulle misure di protezione in azienda

Quali sono i miei obblighi quale datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha un obbligo di tutela nei confronti dei suoi dipendenti. In questo contesto, il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure adeguate e proporzionate per tutelare la salute dei dipendenti. È necessario ridurre al minimo il rischio di contagio o diffusione di COVID-19. In azienda i collaboratori devono mantenere la distanza consigliata di 1,5 metri ed essere messi in condizione di rispettare le misure igieniche. Misure concrete sono ad esempio la divisione degli spazi, il lavoro da casa, la disponibilità sul posto di lavoro di disinfettante per le mani o di mascherine igieniche.

Quali misure di protezione può adottare il datore di lavoro?

Sulla base del diritto di impartire istruzioni (art. 321d), in una situazione così eccezionale il datore di lavoro ha il diritto di adottare le misure necessarie per tutelare dipendenti e clienti. Durante la pandemia, se le circostanze sono tali da rendere ragionevole e possibile il lavoro da casa, il dipendente deve accettare di lavorare temporaneamente in modalità home office. È possibile adottare precauzioni come abolire la stretta di mano e il contatto ravvicinato. Il datore di lavoro può anche assegnare al dipendente un lavoro diverso da quello concordato, purché questi sia in grado di svolgerlo. In particolare nel caso in cui il lavoro concordato non

sia compatibile, o lo sia solo in parte, con le norme igieniche e relative al distanziamento. Questo lavoro deve essere tuttavia dello stesso tipo di quello concordato per contratto.

Al seguente [link](#) sono disponibili importanti informazioni utili per le aziende.

Quando è necessario fare un test COVID-19?

L'Ufficio federale della sanità pubblica ha redatto una [guida](#) in merito. Per scoprire se il test deve essere eseguito nel singolo caso, può essere fatta online un'autovalutazione al link disponibile [qui](#).

Un collaboratore deve segnalare i sintomi influenzali al suo superiore?

Questo è un caso limite. In linea di principio, i collaboratori non sono obbligati a rivelare sintomi e diagnosi. In una situazione di pandemia acuta, tuttavia, si può certamente affermare che i collaboratori debbano fornire informazioni se si recano al lavoro nonostante i sintomi, mettendo così a rischio altre persone.

Dove è obbligatorio indossare la mascherina in azienda?

Il Consiglio federale ha abolito l'obbligo generale di indossare la mascherina sul posto di lavoro con effetto dal 26 giugno 2021. I datori di lavoro continuano tuttavia a essere tenuti a tutelare i dipendenti. Decidono dove è necessaria una mascherina sul posto di lavoro.

Anche negli spazi esterni accessibili al pubblico (superfici esterne destinate alla vendita) l'obbligo di indossare la mascherina è stato revocato dal 26 giugno 2021.

Tuttavia, l'obbligo di indossare una mascherina continua a essere valido negli ambienti chiusi accessibili al pubblico, sia per i clienti che per i collaboratori (showroom, reception e anche in officina, purché sia facilmente accessibile ai clienti).

Sono esonerate dall'obbligo di indossare la mascherina le persone in grado di dimostrare di non poter indossare alcun tipo di mascherina per motivi particolari, soprattutto di natura medica. Adesso la dichiarazione di esonero dall'obbligo di mascherina per motivi di natura medica è valida solo se certificata mediante apposito attestato rilasciato da una persona autorizzata all'esercizio della professione sotto la propria responsabilità professionale ai sensi della Legge sulle professioni mediche del 23 giugno 2006 o dalla Legge sulle professioni psicologiche del 18 marzo 2011 (ossia solo psicoterapeuti e non psicologi generici) e presso la quale è in cura la persona esonerata.

Resta confermato che la mascherina non è necessaria in caso di attività in cui non è possibile indossarla per motivi di sicurezza o per il tipo di attività svolta.

È ancora obbligatorio il telelavoro?

Il Consiglio federale ha abolito l'obbligo del telelavoro con effetto dal 26 giugno 2021, ma è ancora fortemente raccomandato. Spetta ai datori di lavoro trovare una soluzione adeguata alla loro azienda.

È possibile occupare dipendenti del gruppo a rischio?

Dal 18 gennaio 2021 il Consiglio federale ha adottato nuovi provvedimenti per la tutela delle persone particolarmente a rischio.

Sono considerate persone particolarmente a rischio le donne in gravidanza e le persone che non sono né guarite né completamente vaccinate (ossia che non hanno ancora ricevuto le due dosi del vaccino) che soffrono delle seguenti malattie: ipertensione, diabete, malattie cardiovascolari, malattie croniche delle vie respiratorie, malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario, cancro, obesità. Le persone oltre i 65 anni non rientrano indiscriminatamente in questi nuovi provvedimenti.

Oltre all'obbligo del telelavoro generalmente applicabile, i dipendenti del gruppo a rischio sono soggetti ai seguenti provvedimenti:

- Se per le mansioni assegnate al dipendente il telelavoro in home office non è fattibile, il datore di lavoro deve assegnare al dipendente particolarmente a rischio un lavoro alternativo equivalente che possa essere svolto da casa, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione.
- Se la totale o parziale presenza in loco del dipendente in questione è indispensabile, questo può essere occupato sul posto se la postazione di lavoro è organizzata in modo da evitare qualsiasi contatto stretto con altre persone (postazione individuale o spazio di lavoro chiaramente delimitato).
- Nei casi in cui non sia possibile evitare in qualsiasi momento un contatto stretto, devono essere adottate misure secondo il principio STOP (Sostituzione, misure Tecniche, misure Organizzative, misure di Protezione individuale). Se neanche questo è possibile, il datore di lavoro deve offrire al dipendente particolarmente a rischio un incarico alternativo equivalente e con la stessa retribuzione, per il quale sia possibile adottare le misure di cui sopra, in deroga al contratto di lavoro.
- Qualora alcuna delle misure citate sia possibile o applicabile, il datore di lavoro deve esonerare il dipendente particolarmente a rischio dall'obbligo di lavorare, pur continuando a percepire il salario. Le indennità per perdita di guadagno sono versate nel quadro dell'IPG.

I dipendenti devono essere consultati prima di applicare le misure citate. I dipendenti devono dichiarare il loro rischio particolare mediante una dichiarazione personale e, in linea di principio, hanno il diritto di rifiutarsi di prestare servizio a fronte di misure di protezione palesemente inadeguate. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico. Quest'ultimo è necessario anche per richiedere l'indennità per perdita di guadagno.

Come procedere con i collaboratori che non rispettano l'obbligo della mascherina o le misure igieniche?

I dipendenti che devono essere mandati a casa perché rifiutano la mascherina o altre misure igieniche e quindi rappresentano un rischio di contagio, rischiano di perdere il loro diritto al salario. Il datore di lavoro, in caso di violazione dell'obbligo di conformità, può emettere un avvertimento e, in caso di reiterazione, può pronunciare addirittura un licenziamento senza preavviso. Se previste nel contratto di lavoro o nel regolamento aziendale, possono essere applicate anche misure specifiche come le sanzioni contrattuali. Tuttavia, le sanzioni di questo tipo devono sempre essere proporzionate. Il dipendente deve rispondere di qualsiasi danno supplementare subito dal datore di lavoro, per esempio perché era prevista una riunione importante in questo periodo e dal suo annullamento ne risulta la perdita del cliente.

Le aziende possono assicurarsi per eventi legati a pandemie?

La maggior parte degli assicuratori prevede la cosiddetta assicurazione epidemie, specifica per i casi di quarantena aziendale.

Questa assicurazione offre alle aziende una tutela contro le perdite finanziarie derivanti da misure imposte dalle autorità, come le chiusure aziendali, la quarantena o il divieto di attività. Al momento attuale può risultare difficile stipulare un'assicurazione. Le informazioni sull'assicurazione epidemie per i garage sono disponibili nella rispettiva [factsheet](#) sul nostro sito web.

3. Domande sulla continuazione del pagamento dello stipendio

Il pagamento dello stipendio è dovuto nei seguenti casi (elenco non esaustivo):

- Il datore di lavoro impone al dipendente un viaggio in un Paese in cui circola una variante preoccupante (elenco dell'UFSP [qui](#)); al rientro, il dipendente deve essere messo in quarantena.
- Dopo un viaggio in un Paese in cui circola una variante preoccupante, il dipendente deve essere messo in quarantena, tuttavia può svolgere il suo lavoro da casa. (In questo caso non sussistono impedimenti al lavoro).
- Il dipendente si reca in un Paese che al momento della partenza era considerato a basso rischio. Durante la sua permanenza, il Paese viene inserito nell'elenco dei Paesi in cui circola una variante preoccupante. Al suo rientro, il dipendente deve quindi essere messo in quarantena.
- Il dipendente si ammala di coronavirus o di qualsiasi altra malattia durante le ferie e non è quindi in grado di viaggiare.
- Per la cura in casa di un figlio affetto da coronavirus, fino a tre giorni per caso di malattia (art. 36 LL).
- In via precauzionale, il garage rimanda il collaboratore a casa o chiude l'attività.
- Il garage si rifiuta di adottare misure di protezione e di applicare norme igieniche. Di conseguenza, il dipendente si rifiuta di lavorare.
- Le scuole e gli asili nido vengono chiusi dalle autorità e un figlio deve essere accudito. (Il dipendente deve impegnarsi comunque a trovare una diversa soluzione per la custodia.)
- Il garage viene chiuso per ordine delle autorità o per difficoltà nelle consegne.

Il pagamento dello stipendio non è dovuto nei seguenti casi (elenco non esaustivo):

- Il dipendente si reca consapevolmente in un Paese con una variante preoccupante (elenco dell'UFSP [qui](#)) e deve quindi mettersi in quarantena.
- Il collaboratore non può rientrare dalle ferie perché l'autorità competente del luogo in cui si trova non permette la partenza o chiude la frontiera (caso di forza maggiore).
- Il collaboratore è una persona ansiosa e si rifiuta di lavorare per paura di un contagio (rifiuto di lavorare).
- Il collaboratore non può recarsi al lavoro perché il trasporto pubblico è ridotto o sospeso (utilizzare altri mezzi di trasporto oppure lavorare da casa).
- Per paura di un contagio, un figlio viene accudito a casa e non da terzi.

- Non solo il singolo collaboratore, ma l'intero domicilio di quest'ultimo è messo in quarantena.