

# FACTSHEET

## INFORMAZIONI LEGALI SUL CORONAVIRUS

(Stato: 26.06.2021)

### 1. Domande sul pagamento continuato del salario

#### Il pagamento del salario è dovuto nei seguenti casi (elenco non esaustivo):

- Il datore di lavoro ordina al dipendente di recarsi in un Paese a rischio elevato di contagio (elenco dell'UFSP [qui](#)) e il dipendente deve mettersi in quarantena al rientro.
- Il dipendente deve mettersi in quarantena dopo esser stato in un Paese a rischio elevato di contagio ma 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 di quelli a rischio elevato di contagio. Al suo rientro, il dipendente deve quindi mettersi 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 vengono chiusi dalle autorità e un figlio deve essere accudito. (Il dipendente deve cercare di trovare comunque una soluzione alternativa. L'assistenza da parte dei nonni è di nuovo possibile secondo il comunicato stampa del Consiglio federale del 27 maggio 2020.)
- Il garage viene chiuso per ordine delle autorità o per difficoltà nelle consegne.

#### Il pagamento del salario non è dovuto nei seguenti casi (elenco non esaustivo):

- Il dipendente si reca consapevolmente in un Paese a rischio elevato di contagio (elenco dell'UFSP [qui](#)) e deve quindi mettersi in quarantena.
- Il dipendente non può rientrare dalle ferie perché l'autorità competente del luogo in cui si trova non permette la partenza o chiude la frontiera (forza maggiore).
- Il dipendente è una persona ansiosa e si rifiuta di lavorare per paura di un contagio (rifiuto di lavorare).
- Il dipendente non può recarsi al lavoro perché il trasporto pubblico è ridotto o interrotto (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.

## 2. Informazioni sul garage

### Sono consentite mostre/esposizioni nei garage?

Le mostre nei garage possono essere tenute sia all'interno che all'aperto. Non sono considerate eventi e quindi non sono direttamente soggette a un limite massimo di persone. A meno che l'accesso non sia limitato a persone con certificato COVID, devono essere osservati i seguenti punti:

- La mostra non può essere chiamata fiera, perché alle fiere si applicano regole diverse.
- al chiuso resta in vigore l'obbligo di indossare la mascherina.
- Alla mostra non è consentito organizzare programmi simili a eventi. Questi includono, per esempio, conferenze, concorsi e simili. Infatti, al momento le manifestazioni pubbliche sono consentite solo nel rispetto di restrizioni. In particolare, il limite massimo di partecipanti è di 250 persone al chiuso e di 500 all'aperto. Le manifestazioni in presenza di pubblico possono essere tenute al chiuso con 500 persone e all'aperto con fino a 1000 persone. Tuttavia, per queste manifestazioni vigono l'obbligo di restare seduti e altre regole speciali.
- Deve essere designata una persona responsabile dell'implementazione del piano di protezione.
- La ristorazione può essere offerta solo nel rispetto delle norme attualmente in vigore. In tale contesto, i seguenti punti sono particolarmente importanti: al chiuso resta in vigore l'obbligo di consumare stando seduti, occorre registrare i dati di contatto di tutti i presenti ed è obbligatorio indossare la mascherina quando gli ospiti non siedono al tavolo. All'aperto non si applicano queste limitazioni. Tuttavia, occorre garantire che tra i gruppi di ospiti venga rispettata la distanza prescritta e che diversi gruppi di ospiti non entrino in contatto.

Per le manifestazioni con accesso limitato alle persone in possesso di un certificato COVID, sono revocate tutte le restrizioni. Non sussiste né l'obbligo di indossare la mascherina né il limite massimo di persone. Gli organizzatori sono soltanto obbligati a garantire la restrizione di accesso tramite un piano di protezione. Tuttavia, a partire da un numero di visitatori di oltre 1000 persone al giorno è necessaria l'autorizzazione del Cantone.

Alle manifestazioni private che si tengono nella cerchia familiare e di amici possono partecipare al massimo 50 persone. Tuttavia, ciò è valido soltanto per le manifestazioni all'aperto; alle manifestazioni private al chiuso possono partecipare al massimo 30 persone. Per manifestazioni private si intendono generalmente quelle che si svolgono su invito in aziende o strutture non accessibili al pubblico (ma in locali privati o anche all'aperto). Per manifestazioni di questo tipo non occorre elaborare un piano di protezione.

Singole disposizioni potrebbero essere inasprite a livello cantonale. Pertanto, occorre rispettare anche le regole in vigore nel rispettivo Cantone. Di norma, gli uffici/le direzioni della sanità cantonali gestiscono delle hotline per domande sulla pandemia.

### Dove è obbligatorio indossare la mascherina in azienda?

Il Consiglio federale ha revocato l'obbligo generale di indossare una mascherina sul posto di lavoro a partire dal 26 giugno 2021. Tuttavia, per i datori di lavoro permane l'obbligo di proteggere i dipendenti. Essi decidono dove è necessario indossare una mascherina sul posto di lavoro.

Nelle aree esterne accessibili al pubblico (aree di vendita all'aperto), l'obbligo di indossare la maschera sarà revocato anche a partire dal 26 giugno 2021. Tuttavia, resta in vigore l'obbligo di indossare una mascherina nelle aree interne accessibili al pubblico, sia per i clienti che per i dipendenti (showroom, reception e anche nell'officina se questa è 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.

### **Resta in vigore l'obbligo del telelavoro (home office)?**

Il Consiglio federale ha revocato l'obbligo del telelavoro (home office) a partire dal 26 giugno 2021, sostituendolo tuttavia con una raccomandazione. Viene rimesso ai datori di lavoro di trovare una soluzione ragionevole per la propria azienda.

### **È possibile occupare lavoratori del gruppo a rischio?**

Dal 18 gennaio 2021 il Consiglio federale ha adottato nuovi provvedimenti per la protezione delle persone particolarmente a rischio. Sono considerate persone particolarmente a rischio le donne in gravidanza e le persone che non sono né guarite e né vaccinate completamente (ovvero con la seconda dose) e 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 lavoratori del gruppo a rischio sono soggetti ai seguenti provvedimenti:

- Se per le mansioni assegnate al lavoratore il telelavoro in home office non è possibile, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore 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 lavoratore 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 è sempre possibile evitare un contatto stretto, sono adottati ulteriori provvedimenti di protezione secondo il principio STOP (sostituzione, misure tecniche, misure organizzative, misure di protezione individuale). Se nemmeno questo è possibile, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore particolarmente a rischio un lavoro alternativo equivalente sul posto per il quale siano presi i provvedimenti di cui sopra, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione.
- Se non è possibile attuare nessuno dei provvedimenti citati, il datore di lavoro esenta il lavoratore particolarmente a rischio dall'obbligo di lavorare con continuazione del pagamento del salario. La perdita di guadagno viene compensata mediante IPG.

I lavoratori devono essere consultati prima di attuare i provvedimenti citati. I lavoratori attestano la loro condizione di persone particolarmente a rischio mediante un'autodichiarazione e, in linea di principio, hanno il diritto di rifiutarsi di prestare servizio a causa di misure di protezione palesemente inadeguate. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico. Quest'ultimo è necessario anche per chiedere l'indennità per perdita di guadagno.

### **3. Domande e risposte generali**

#### **Posso proibire ai miei dipendenti di andare in «zone soggette a quarantena»?**

No, il datore di lavoro non ha il potere di proibire ai suoi dipendenti di viaggiare in determinati Paesi a titolo privato. Al massimo, può informarli sui rischi e sulle eventuali conseguenze di tale decisione e sollecitarli a comportarsi in modo responsabile. Se le autorità impongono una quarantena ai dipendenti che rientrano in Svizzera dopo essere stati in una zona a rischio, in alcune circostanze il salario non è dovuto (ulteriori informazioni al precedente punto «Domande sul pagamento continuato del salario in dettaglio»).

#### **Quali sono i miei obblighi come 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 proteggere 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 proteggere 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 misure igieniche come l'abolizione della stretta di mano e del contatto ravvicinato. Il datore di lavoro può anche assegnare al dipendente un lavoro diverso da quello concordato, purché lo svolgimento di tale attività sia ragionevole per il dipendente. In particolare se il lavoro concordato non è compatibile, o lo è solo in parte, con le norme igieniche e relative alla distanza. Ciononostante, questo lavoro deve essere dello stesso tipo di quello concordato per contratto.

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

### **Quando si dovrebbe eseguire 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'autoverifica al link disponibile [qui](#).

### **I collaboratori devono segnalare i sintomi influenzali ai superiori?**

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.

### **Come deve essere gestito il rapporto con i dipendenti che non rispettano l'obbligo della mascherina o le misure igieniche?**

I dipendenti che devono essere mandati a casa perché si rifiutano di indossare una mascherina o di rispettare altre misure igieniche e quindi rappresentano un rischio di infezione rischiano di perdere il loro diritto al salario. A causa della violazione dell'obbligo di conformità, il datore di lavoro può emettere un avvertimento e, in caso di reiterazione, può pronunciare anche 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. Se il datore di lavoro subisce inoltre un danno, per esempio perché avrebbe avuto una riunione importante durante questo lasso e il cliente ora rinuncia, il dipendente deve risponderne.

### **Posso disporre test Covid-19 periodici per i miei dipendenti?**

Attualmente, il test Covid-19 viene eseguito 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. Test di massa periodici in questa forma possono rappresentare un'ingerenza sproporzionata e quindi inammissibile nei diritti personali del lavoratore se non sussiste un motivo specifico (cfr. art. 328 cpv. 1 CO).

Tuttavia, ciò non si applica se uno o più lavoratori sono già stati infettati dal Covid-19 in un determinato momento nell'azienda o se ci sono altre ragioni per sospettare un'infezione. I test di massa possono rilevare rapidamente e in modo affidabile le infezioni non rilevate e interrompere le catene di infezione. In questi casi, l'interesse di proteggere la salute del resto dei lavoratori prevale sul disagio arrecato all'individuo 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 essere ammissibile

poiché in questo caso l'interesse generale della protezione della salute supera anche i disagi per l'individuo causati dal test.

### **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 (es. collaboratori anziani) potrebbero essere eccezionalmente obbligati a sottoporsi alla vaccinazione ai sensi del diritto di impartire istruzioni. Prima di imporre la vaccinazione obbligatoria, tuttavia, devono essere adottati tutti i provvedimenti più lievi (aumento delle misure igieniche, uso obbligatorio di mascherine ecc.). Poiché solitamente nei garage tali provvedimenti più lievi sono possibili senza problemi, l'obbligo di vaccinazione è ammissibile solo in casi assolutamente eccezionali.

### **Posso dare la preferenza ai vaccinati per i nuovi assunti?**

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 può avvenire agevolmente solo se il candidato dichiara spontaneamente il 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 protezione della salute nei confronti dei dipendenti esistenti (art. 328 cpv. 1 CO) o l'interesse del datore di lavoro per un dipendente che potrebbe eventualmente beneficiare di allentamenti in relazione all'obbligo di quarantena.

Nel complesso, tuttavia, va notato che i tribunali non hanno ancora affrontato la questione. Di conseguenza, i rispettivi interessi devono sempre essere soppesati di nuovo in ogni singolo caso.

### **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. Si fa notare 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 poter recarsi 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?**

Alla questione del pagamento continuato del salario non c'è finora una risposta chiara in merito. In linea di principio, ai sensi dell'art. 324a CO non vi è l'obbligo al pagamento continuato del salario in caso di assenze dovute a *regolari* appuntamenti di vaccinazione non legati

all'attività lavorativa. 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 ha dei vantaggi anche per il datore di lavoro (es. in merito all'obbligo di quarantena), è generalmente consigliabile 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.

### **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 imprese protezione contro le perdite finanziarie derivanti da misure imposte dalle autorità, come le chiusure aziendali, la quarantena o il divieto di attività. Attualmente può risultare difficile stipulare ancora un'assicurazione. Le informazioni sull'assicurazione epidemie per i garage sono disponibili nella rispettiva [factsheet](#) sul nostro sito web.