

## Questioni importanti relative al coronavirus

### In che modo le imprese possono affrontare gli effetti di una pandemia?

#### 1 Principi di base

Una pandemia come quella attuale del coronavirus può avere conseguenze drastiche. In generale, una preparazione tempestiva e accurata in caso di una pandemia è raccomandata per tutte le imprese, soprattutto quelle vicine al confine nazionale. Questo solleva varie questioni per un'impresa. **Tuttavia, sono le circostanze del singolo caso ad essere sempre determinanti. Va anche detto che l'attuale situazione del tutto nuova non è regolata da una prassi (consolidata) e le autorità (Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP), Segreteria di stato dell'economia (SECO)) aggiornano di continuo le proprie valutazioni. Tuttavia, ci impegniamo a fornire la migliore consulenza possibile alle nostre imprese in qualità di datori di lavoro.**

#### 2 Assicurare l'esercizio

Laddove le attività aziendali fossero fortemente perturbate, i datori di lavoro dovrebbero concentrarsi ad assicurare le funzioni fondamentali della loro impresa e per esempio determinare ciò di cui è probabile si possa fare a meno. In caso di una grave carenza di personale, dovrebbero essere definite anche le funzioni chiave e i sostituti indispensabili per assicurare l'attività. Inoltre, sono da prevedere difficoltà di approvvigionamento (ad es. a causa della chiusura delle frontiere) e in tal caso devono essere adottate misure adeguate (stoccaggio, fornitori sostitutivi). Si consiglia di regolare questi e altri preparativi in un piano di emergenza come misura precauzionale.

#### 3 Obbligo di tutela del datore di lavoro

L'obiettivo principale è quello di ridurre al minimo il rischio di contagio sul posto di lavoro. Per proteggere i dipendenti, il datore di lavoro è obbligato ad adottare **misure adeguate** nell'ambiente di lavoro. Per prevenire il contagio, il datore di lavoro deve quindi soprattutto fornire informazioni sulle misure igieniche di base.

A partire da lunedì 20 dicembre 2021, per il momento fino al 22 gennaio 2022, vige l'obbligo del telelavoro laddove il lavoro può essere svolto da casa. Se è necessario lavorare in loco, continuerà e vigere l'obbligo della mascherina nei locali in cui sono presenti più persone.

La SECO e la Suva hanno adattato di conseguenza la guida pratica per l'implementazione delle misure di protezione dal coronavirus sui cantieri. Negli spazi interni, compresi i veicoli, dove sono presenti più di una persona, ogni persona deve indossare una mascherina facciale. Si sottolinea inoltre l'importanza di rispettare costantemente le raccomandazioni dell'UFSP in materia di igiene e distanza. Si continua a sottolineare l'importanza di rispettare costantemente le raccomandazioni dell'UFSP in materia di igiene e distanza.

Per l'attuazione delle misure dell'UFSP, devono essere responsabilizzati sia i dipendenti sia i committenti. A tal fine, la SSIC ha pubblicato una relativa autodichiarazione dei dipendenti, nella quale essi confermano di essere a conoscenza di tutte le misure igieniche e di rispettarle. Inoltre, i dipendenti sono consapevoli del fatto

che i viaggi nelle regioni ad alto rischio di contagio comportano un obbligo di quarantena e una perdita di retribuzione del salario.

#### 4 Impiego del certificato sul posto di lavoro

Affinché un datore di lavoro sia in grado di fornire adeguate misure di protezione sul posto di lavoro, egli può chiedere ai suoi dipendenti se dispongono di un certificato di vaccinazione, di guarigione o di un certificato emesso in seguito a un test. La Confederazione ha introdotto una base corrispondente nell'Ordinanza Covid-19 «Situazione particolare»

Il datore di lavoro ha quindi il diritto di verificare l'esistenza di un corrispondente certificato presso i dipendenti dell'azienda, se questo serve a determinare misure di protezione adeguate o l'attuazione del piano di test. Tuttavia, il risultato della verifica non può essere utilizzato per altri scopi.

L'uso del certificato e le misure che ne derivano devono essere documentate per iscritto e i dipendenti devono essere consultati in anticipo. Per ragioni di protezione dei dati, nel limite del possibile il datore di lavoro deve usare il «certificato light».

D'altra parte, il Consiglio federale non ha deliberatamente introdotto un obbligo generale del certificato sul posto di lavoro e quindi non si può pretendere che lo facciano i datori di lavoro. Inoltre, il datore di lavoro sostiene i costi dei test, se richiede un test ai suoi dipendenti. Solo se il test viene effettuato nell'ambito dei test ripetitivi nell'azienda, la Confederazione si assume i costi.

#### 5 Cosa posso fare se il committente richiede un certificato?

In linea di principio, il datore di lavoro può controllare i certificati COVID-19 dei dipendenti solo per adeguare le misure di protezione o per impartire l'obbligo di test. L'accesso al lavoro non è soggetto a certificazione. I dipendenti senza un certificato valido svolgono le loro prestazioni di lavoro. Il datore di lavoro deve adattare le misure di protezione di conseguenza. Se un committente richiede l'impiego del certificato, questo deve essere verificato caso per caso e dovrebbe figurare una relativa base nel contratto di lavoro. Altrimenti, questa richiesta dovrebbe essere respinta, in primo luogo per mancanza di una base giuridica.

Tuttavia, ci possono essere situazioni e cantieri in cui può essere preteso un certificato. Si pensi per esempio a lavori di costruzione in ospedali o case di riposo. In questi casi, si consiglia di controllare in anticipo la composizione delle squadre di cantiere e di impiegare sui cantieri sensibili solo persone che dispongono di un certificato.

## 6 Il dipendente si ammala

In linea di principio, il datore di lavoro è obbligato a pagare il salario. L'obbligo di continuare a pagare il salario ai dipendenti malati è disciplinato esplicitamente dall'art. 324a CO, dall'art. 64 CNM, dall'art. 21 CCL costruzioni ferroviarie nonché dall'art. 14 Contratto Quadri della costruzione. I casi di malattia devono essere immediatamente segnalati all'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia dell'impresa.

Si noti, tuttavia, che i dipendenti sono anche responsabili delle proprie azioni nell'ambito dell'obbligo di lealtà previsto dalla legge (art. 321a CO). Se un dipendente non si attiene a questa regola e si espone a un (maggiore) rischio di infezione per propria colpa, e se questo fatto è dimostrabile dal datore di lavoro, ciò potrebbe avere un effetto per il datore di lavoro sull'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario. Tuttavia, la decisione consapevole di non sottoporsi al vaccino non può essere rivolta contro il dipendente come colpa imputabile al dipendente stesso. Non c'è ancora alcun obbligo di vaccinazione.

Le persone che risultano positive all'infezione da coronavirus devono essere messe in isolamento. Dal 13 gennaio 2022, l'isolamento dura almeno cinque giorni. Il periodo inizia dalla comparsa dei sintomi o, se non ci sono sintomi, dalla data del test positivo. L'isolamento può essere terminato solo quando sono passati almeno cinque giorni e la persona isolata è asintomatica da 48 ore. I Cantoni possono inoltre concedere delle deroghe per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento.

## 7 I dipendenti rimangono a casa per paura di un contagio

Per contro, la situazione è fondamentalmente diversa nel caso in cui i lavoratori sani non si presentino più al lavoro per pura paura di un contagio. Il dipendente ha l'obbligo di eseguire il lavoro assunto in base al contratto, ossia di offrire la sua prestazione di lavoro (art. 321 CO). Un'eccezione a tale obbligo sussiste se non ci si può più aspettare che il dipendente svolga il proprio lavoro **per motivi personali e oggettivi**. Ci si chiede quindi se la paura di essere contagiati sia considerato un motivo sufficiente per assentarsi dal lavoro.

Nel caso in cui **non** sussista **alcun un rischio reale di contagio** e un dipendente rimane comunque assente dal lavoro, egli è in mora per inadempimento del contratto (art. 102 e segg. CO). In questo caso, il datore di lavoro può esigere che il dipendente adempia al suo obbligo di lavoro. Di conseguenza, il datore di lavoro **non è in linea di principio obbligato a continuare a versare il salario**.

**Il rischio di contagio deve quindi essere reale**, ad esempio se i colleghi di lavoro nell'impresa sono affetti da una malattia contagiosa dimostrabile. In questo caso occorre tener conto delle raccomandazioni dell'UFSP in base alla situazione attuale. Se si è in presenza di un rischio di contagio o meno viene deciso dal datore di lavoro previa consultazione con il medico cantonale. In caso di rifiuto giustificato di prestare il proprio lavoro, il salario è dovuto.

## 8 I dipendenti devono rimanere a casa come misura precauzionale imposta dallo Stato

Se il dipendente non è malato, ma non può venire al lavoro a causa di un ordine da parte dello Stato (chiusura delle frontiere, divieto di viaggio, quarantena, coprifuoco ecc.), il datore di lavoro **non** è obbligato a continuare

a pagare il salario, siccome la causa dell'assenza non è legata al dipendente stesso. In una precedente decisione (AGer ZH 2002 pag. 15 segg.), il Tribunale del lavoro del Cantone di Zurigo aveva già stabilito che i divieti di viaggio dovuti al rischio di epidemie non riguardano il lavoratore stesso, ma un gran numero di persone, e che pertanto il datore di lavoro non è obbligato a continuare a versare il salario ai sensi dell'art. 324a CO. In questo caso si applica quindi il principio «niente lavoro, niente stipendio».

**La situazione è diversa in caso di chiusura di un cantiere su ordine dell'autorità, in quanto rientra nella sfera di rischio del datore di lavoro. Qui si applica l'obbligo di continuare a pagare il salario. In questi casi, si dovrebbe tentare di richiedere le indennità per il lavoro ridotto (ma cfr. punto 13).**

### 9 Indennizzo per le persone poste in quarantena per ordine di un medico (IPG)

Le persone che sono state poste in quarantena da un medico o dalle autorità hanno diritto ad un'indennità. Tale indennità si basa sull'indennità di perdita di guadagno (IPG e indennità in caso di servizio o maternità) ed è versata sotto forma di indennità giornaliera. L'importo corrisposto è pari all'80% del reddito e ammonta a un massimo di CHF 196 al giorno.

La quarantena dei contatti è stata ridotta a cinque giorni a partire dal 13 gennaio 2022. Inoltre, la quarantena sarà limitata alle persone che vivono nella stessa economia domestica di una persona risultata positiva al test o che hanno avuto contatti regolari e stretti comparabili. Questo non si applica alle persone che hanno ricevuto la loro ultima dose di vaccinazione meno di quattro mesi prima o sono guariti meno di quattro mesi prima. Anche in questo caso i Cantoni possono concedere deroghe alla quarantena dei contatti per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento.

Di conseguenza, dal 13 gennaio 2022, solo un massimo di cinque giorni di quarantena saranno rimborsati dalla cassa di compensazione.

Ulteriori informazioni e il formulario per la registrazione dell'indennizzo si trovano su [www.consimo.ch](http://www.consimo.ch).

### 10 Entrata in Svizzera

A partire dal 4 dicembre 2021, tutte le persone a partire dai 16 anni che entrano in Svizzera da tutti i Paesi - comprese le persone vaccinate e guarite - sono **obbligate a presentare un test negativo**. All'entrata in Svizzera, oltre ai test PCR, eseguiti non più di 72 ore prima, sono ora accettati anche i test antigenici rapidi eseguiti non più di 24 ore prima. L'obbligo di un secondo test da 4 a 7 giorni dopo l'entrata in Svizzera è stato abolito per le persone vaccinate e guarite da lunedì 20 dicembre 2021. I costi dei test devono essere sostenuti dalle persone stesse. I frontalieri e in generale le persone di provenienza dalle regioni di confine sono esentati dall'obbligo del test.

L'**elenco dei Paesi a rischio** è stato completamente stralciato a partire da sabato 4 dicembre 2021. I viaggiatori di ritorno dal Portogallo e da altri 22 paesi che in precedenza figuravano su tale elenco, che entrano in Svizzera, a partire dal 4 dicembre non sono più tenuti a mettersi in quarantena per dieci giorni.

I datori di lavoro non possono proibire ai loro dipendenti di viaggiare all'estero, nelle zone a rischio. I dipendenti devono piuttosto essere resi attenti alle conseguenze di tali viaggi. A tale scopo può essere utilizzata anche l'autodichiarazione della SSIC.

Inoltre, le persone che entrano in Svizzera devono ora compilare il modulo di ingresso elettronico (Passenger Locator Form) per tutti i tipi di ingresso (a piedi, in bicicletta, in aereo, in treno, in nave, in autobus e in auto). Il formulario si trova qui: <https://swissplf.admin.ch/formular>.

I frontalieri sono esentati dall'obbligo di compilare il formulario.

Se i dipendenti non possono tornare al lavoro a causa di un test positivo e il telelavoro non è possibile, l'obbligo di continuare a pagare i salari si applica nei seguenti casi: malattia (art. 324a CO, art. 64 CNM, art. dall'art. 21 CCL costruzioni ferroviarie nonché art. 14 Contratto Quadri della costruzione) o isolamento. In caso di malattia, è consigliabile richiedere un certificato medico. In caso di isolamento, deve essere richiesto il relativo ordine ufficiale. Se il dipendente presenta solo un test Covid positivo, l'assenza rimane non giustificata e la continuazione del pagamento del salario dev'essere respinto. Di regola, l'obbligo di continuare a pagare il salario deve essere respinto anche se il viaggio di ritorno è ritardato per altri motivi di cui è responsabile il dipendente.

## 11 Continuazione del versamento del salario in caso di accudimento di bambini

Anche i genitori che devono interrompere la loro attività lavorativa a causa della chiusura delle scuole per occuparsi dei loro figli hanno diritto a un risarcimento. Questo è regolato sulla base dell'indennità per perdita di guadagno (IPG; indennità per perdita di guadagno in caso di servizio o di maternità) e viene pagato sotto forma di un'indennità giornaliera. Ulteriori informazioni, nonché i moduli di iscrizione si trovano qui: <https://www.ahv-iv.ch/> e nella corrispondente scheda informativa della SSIC.

## 12 Flusso internazionale di informazioni sui pendolari transfrontalieri

Nelle regioni di confine ci si chiede se e come il medico cantonale o il datore di lavoro vengono informati se un pendolare transfrontaliero si ammala di coronavirus, affinché si possano prendere le necessarie precauzioni in azienda per evitare un'ulteriore diffusione.

Il regolamento sanitario internazionale (RSI 2005, 0.818.103) garantisce che, in caso di malattie infettive, i Paesi colpiti siano informati sulle persone infette. Quindi, se un frontaliere è risultato positivo al test per il coronavirus nel suo luogo di residenza, l'ufficio di sanità responsabile del suo luogo di residenza viene informato. Secondo il RSI 2005, questo ufficio deve informare immediatamente l'UFSP, poiché il pendolare transfrontaliero si trovava anche in Svizzera. L'UFSP informa a sua volta il medico cantonale, che deve decidere le misure necessarie, come la quarantena dei singoli lavoratori.

Di norma, il datore di lavoro viene informato direttamente dal dipendente. In tal caso, il datore di lavoro informa anche il medico cantonale, affinché quest'ultimo venga informato tempestivamente, a seconda della situazione. Tuttavia, il dipendente, se non è in grado di lavorare, non è obbligato a informare il datore di lavoro sulla natura della sua malattia.

### 13 È possibile richiedere il lavoro ridotto?

La SECO ritiene che la comparsa inaspettata del nuovo coronavirus e i suoi effetti non facciano parte del normale rischio operativo. Una scheda informativa separata della SSIC «Lavoro ridotto in relazione al coronavirus» è disponibile per quesiti sul lavoro ridotto e per la richiesta.

### 14 L'attività edilizia deve essere sospesa per mancanza di personale chiave

Se si ammalano importanti dipendenti chiave, ci si deve aspettare che l'esercizio aziendale subirà delle perturbazioni. Ciò è dovuto al fatto che il datore di lavoro ha il dovere di organizzare la propria attività e di prendere le precauzioni necessarie per garantire che il dipendente disponga dei macchinari, dei collaboratori ecc. necessari per poter svolgere il proprio lavoro. Secondo questo principio, il datore di lavoro può essere obbligato a cercare personale che sostituisca gli specialisti o i quadri assenti e indispensabili.

Se il dipendente non è più in grado di svolgere il proprio lavoro **per motivi legati all'esercizio aziendale**, in particolare l'assenza di una persona chiave, il datore di lavoro è in mora con l'accettazione del lavoro. Di conseguenza, **il datore di lavoro rimane obbligato a pagare il salario**. Nella migliore delle ipotesi, si può tentare di assegnare al dipendente un lavoro sostitutivo adeguato invece di rinunciare al lavoro in situazione di mora, o i dipendenti devono essere obbligati a compensare anticipatamente le ore di lavoro straordinario (art. 26 cpv. 3 LMV). **Non è possibile esigere il compenso sostitutivo del tempo delle vacanze residue con un preavviso a corto termine** (meno di 3 mesi).

**Questa scheda informativa viene costantemente aggiornata in base alla situazione ed è reperibile sulla homepage della SSIC. Per ulteriori informazioni si prega di contattare il Servizio giuridico della SSIC:**

hotline: +41 58 360 76 76, [rechtsberatung@baumeister.ch](mailto:rechtsberatung@baumeister.ch)

Zurigo, 17.01.2022