



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

## **Coronavirus: quali sono i miei diritti?**

### **In caso di sintomi o di malattia**

#### **Se mi mandano a casa perché ho la febbre, ho diritto al salario?**

Se una persona ha la febbre, è indubbiamente malata e può andare a casa. Il datore di lavoro deve pagargli il salario per in caso di impedimento al lavoro in base all'art. 324 CO.°) Tuttavia ha bisogno di un certificato medico e dovrà prendere appuntamento con un dottore.

#### **Ho dei sintomi del virus, cosa devo fare?**

Telefona al tuo medico che procederà a una diagnosi. Benché non sussista l'obbligo di comunicare le cause della malattia al datore di lavoro, informalo se sei vittima del virus, affinché possa adottare le necessarie misure d'igiene.

#### **Sono malato/a a casa. Non sono ancora riuscito/a a fissare un appuntamento dal medico perché il mio medico di famiglia è sovraccarico di lavoro. Anche dopo quattro giorni non sono ancora riuscito/a a presentare un certificato medico al mio datore di lavoro. Che fare?**

In linea di principio, il datore di lavoro può richiedere un certificato medico fin dal primo giorno. Per evitare di sovraccaricare ulteriormente le istituzioni sanitarie, l'UFSP richiede tuttavia tolleranza nella richiesta del certificato medico, consentendo al personale di presentarlo non prima del quinto giorno di malattia (attenzione: non si tratta di un diritto legale!).

### **Misure preventive**

#### **Appartengo al cosiddetto gruppo a rischio (malattia pregressa) e preferirei rimanere a casa perché ho paura di un contagio. Il datore di lavoro deve versarmi comunque il salario?**

Rientri nel gruppo di persone che non deve esporsi a un elevato rischio di contagio da Coronavirus. Il rifiuto di fornire la prestazione lavorativa farebbe comunque scattare l'obbligo di continuare a versare il salario ai sensi dell'art. 324a cpv. 1 CO.

#### **Per paura di subire un contagio, non vado a lavorare e resto a casa o abbandono il mio posto di lavoro spontaneamente. Quali possono essere le conseguenze di questa decisione personale?**

Se le autorità non hanno emanato indicazioni o adottato misure, si tratta di un rifiuto di lavorare infondato. In questo caso non sussiste alcun diritto al salario e il datore di lavoro può, dopo un ammonimento, licenziarti con effetto immediato e può persino esigere un indennizzo fino a un quarto del tuo salario mensile.

D'altro canto, se i tuoi timori sono fondati perché il tuo datore di lavoro non rispetta le misure d'igiene richieste dalle autorità, hai il diritto di rifiutare di recarti al lavoro e il tuo datore di lavoro deve continuare a versarti il salario.

#### **Il mio datore di lavoro può esigere un controllo della temperatura delle collaboratrici e dei collaboratori all'entrata dell'azienda?**

Il datore di lavoro ha il dovere di adottare tutte le misure d'igiene indispensabili a proteggere la salute del personale, in conformità all'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3)

relativa alla protezione della salute. Tuttavia, le misure adottate devono sempre essere adeguate all'obiettivo perseguito. Nel contesto attuale, misurare la temperatura all'entrata dell'azienda o chiedere di restare a casa in caso di dubbio sembra un provvedimento adeguato.

**Il mio datore di lavoro può cambiare il mio luogo di lavoro o la mia attività per un certo periodo di tempo a causa del virus?**

Perturbazioni gravi del funzionamento dell'azienda, come quelle causate da un virus, costituiscono delle situazioni eccezionali che permettono al datore di lavoro di esigere dal personale di svolgere un lavoro diverso da quello effettuato abitualmente, ad esempio attraverso un trasferimento del luogo d'esecuzione del lavoro. Tuttavia, il ricorso a queste misure implica che siano assolutamente necessarie, che il rispetto dei diritti della personalità del lavoratore sia garantito e che i provvedimenti siano provvisori. In ogni caso, le spese supplementari causate da questo cambiamento devono essere a carico del datore di lavoro, ai sensi dell'art. 327a CO.

**Il mio datore di lavoro esige che mi lavi e disinfetti le mani dopo ogni contatto con un/a cliente. Mi impone anche di rispettare le norme igieniche federali a casa. Mi sembra un'esagerazione, dopotutto so da solo/a cosa è necessario fare. Posso oppormi?**

Il datore di lavoro può stabilire direttive generali sull'esecuzione del lavoro e sul comportamento del lavoratore e dargli istruzioni particolari (art. 321d CO). Devi osservare le istruzioni del datore di lavoro relative alle misure igieniche da osservare in azienda. In caso contrario rischi d'incorrere nelle sanzioni previste dal diritto del lavoro (ammonimento, licenziamento ordinario/con effetto immediato o eventualmente responsabilità ai sensi dell'art. 321e CO). In linea di massima le istruzioni che riguardano la sfera esterna all'azienda non devono essere seguite. In virtù del tuo dovere di fedeltà (art. 321a CO), sei tuttavia tenuto/a a comunicare eventuali malattie (nel tuo ambiente circostante) o viaggi in zone a rischio.

**Il mio datore di lavoro esige che in futuro tutti i dipendenti facciano il vaccino antinfluenzale. È autorizzato a farlo?**

Il diritto del datore di lavoro di impartire istruzioni è limitato dai diritti della personalità delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 28 CC). Una vaccinazione non potrebbe quindi essere imposta. Un eventuale obbligo di vaccinazione come prerequisito per lo svolgimento del lavoro dipende dalla natura dell'azienda. In un reparto di terapia intensiva neonatale gli interessi non sono gli stessi di quelli di un'azienda di spedizioni. Il solo contatto con clienti o colleghe e colleghi di lavoro non basta pertanto a giustificare un obbligo di vaccinazione. Tuttavia, a causa del dovere di fedeltà dei dipendenti (art. 321a CO), è possibile esigere che essi non si presentino al lavoro se manifestano i sintomi del Coronavirus.

## **Bambini**

**L'asilo nido/la scuola ha chiuso a causa del Coronavirus e non posso lasciare i bambini a casa da soli. Il mio datore di lavoro mi deve versare lo stipendio?**

In caso di adozione di provvedimenti ai sensi dell'articolo 40 capoverso 2 LEp nei confronti della popolazione e/o di gruppi specifici di persone (provvedimenti collettivi), che comportano l'incapacità del genitore di svolgere il proprio lavoro, il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario ai sensi dell'articolo 324a CO. Se il bambino non può andare a scuola o all'asilo nido pur non essendo malato, il genitore adempie il suo obbligo legale se se ne prende cura e non si presenta al lavoro (art. 276 CC). Tuttavia, in virtù dell'obbligo di limitare i danni, il lavoratore/la lavoratrice è tenuto/a a intraprendere il necessario per organizzare tempestivamente una custodia esterna alla famiglia. Finché ciò non è possibile, il datore di lavoro deve pagare il salario (analogamente alla malattia del lavoratore/della lavoratrice).

**Ho paura che a scuola i miei figli siano esposti a un contagio e preferisco tenerli a casa. Quali sono le possibili conseguenze per il mio lavoro?**

Se le autorità non hanno emanato indicazioni o adottato misure, si tratta di un rifiuto di lavorare infondato. In questo caso non sussiste alcun diritto al salario e il datore di lavoro può, dopo un ammonimento, licenziarti con effetto immediato e può persino esigere un indennizzo fino a un quarto del tuo salario mensile.

D'altro canto, se le autorità hanno chiuso le scuole, sussiste l'obbligo di mantenimento del padre e della madre conformemente all'art. 276 CC. Il tuo datore di lavoro è dunque tenuto a versarti il salario malgrado l'impedimento al lavoro. Tuttavia, sei tenuto/a ad evitare assenze prolungate e ad organizzarti in funzione della situazione per poter tornare al lavoro. Lo stesso vale se tuo figlio è effettivamente malato.

## **Quarantena**

**Il mio datore di lavoro decreta la quarantena per tutto il personale che ha soggiornato di recente in un paese a rischio. È legale?**

No, non è legale. In materia di salute pubblica, sono le autorità dello Stato che devono prendere delle decisioni e non i privati, come ad esempio un datore di lavoro.

Occorre attenersi alle direttive del medico cantonale da un lato e dell'Ufficio federale della sanità e del Dipartimento degli affari esteri dall'altro.

**Se sono bloccato/a in un luogo a rischio (dove mi sono recato/a per ragioni private), senza essere malato/a, ho diritto o meno al mio salario?**

Dipende. Se il luogo in cui ti trovi è stato messo in quarantena dalle autorità, hai diritto al salario. D'altro canto, se sei bloccato in un luogo senza l'intervento delle autorità, non hai diritto al salario e devi assumerti il rischio di non poter rientrare in tempo dalle vacanze. Ad esempio se la tua compagnia aerea ha deciso di non effettuare più voli verso la Svizzera fino a nuovo avviso.

## **Chiusura dell'azienda**

**La mia azienda è chiusa a causa del virus. Ho diritto al salario?**

Se l'azienda stessa decide di chiudere, il datore di lavoro è tenuto a continuare a versare il salario.

Se l'azienda deve chiudere a seguito di una decisione delle autorità, esiste un diritto al salario, dato che il rischio d'impresa ed il rischio economico incombe al datore di lavoro. Il datore di lavoro può richiedere a una cassa disoccupazione di sua scelta l'indennità per lavoro ridotto.

## **Vacanze**

**Il mio datore di lavoro ha il diritto di fissare le vacanze aziendali a causa del virus?**

In linea di principio, no.

**Il mio datore di lavoro vuole introdurre vacanze obbligatorie. È autorizzato a farlo?**

In virtù dell'articolo 329c cpv. 2 CO, in linea di massima spetta al datore di lavoro stabilire la data delle vacanze. Nel limite del possibile, deve tuttavia considerare i desideri del lavoratore. Di norma la fruizione delle vacanze viene tuttavia definita di comune accordo. In caso di disaccordo, il datore di lavoro ha il diritto di fissare unilateralmente la fruizione delle vacanze. Il diritto di fissare la data delle vacanze è tuttavia soggetto a una serie di restrizioni. Da un lato, la fruizione delle vacanze stabilita unilateralmente deve essere comunicata in tempo utile. La dottrina postula un termine di notifica di tre mesi, ma a seconda del contratto collettivo di lavoro possono essere applicati anche termini diversi. Il datore di lavoro può opporsi ai desideri del dipendente solo se giustificato da ragioni aziendali. Va infine garantito che l'obiettivo di riposo, proprio delle vacanze, venga soddisfatto malgrado la pandemia. È dubbio che in caso di pandemia il lavoratore/la lavoratrice possa effettivamente riposarsi con i possibili divieti di

viaggio o le misure di quarantena. In presenza di queste restrizioni, le vacanze forzate implicano un rischio giuridico per il datore di lavoro e sono pertanto sconsigliate.

**Il mio datore di lavoro mi impedisce di viaggiare in un luogo a rischio durante le vacanze. È legale?**

No. Le vacanze fanno parte del tempo libero. Un datore di lavoro non ha il diritto di interferire nelle scelte dei suoi collaboratori durante il tempo libero.

**Il mio datore di lavoro può mandarmi a casa dopo le vacanze perché ritiene che abbia soggiornato in un paese a rischio?**

Il tuo datore di lavoro può mandarti a casa, ma durante questo periodo hai diritto al versamento del salario.

**Sono in vacanza negli USA. A causa del recente divieto di ingresso, il mio volo di ritorno è stato cancellato e non riesco a rientrare puntualmente al lavoro. Ho diritto al pagamento del salario malgrado il ritardo?**

È decisivo determinare se l'evento in questione rientra nella sfera di rischio del datore di lavoro o del lavoratore/della lavoratrice. La natura della causa e le circostanze determinano o escludono la sussistenza di un diritto al salario o alla continuazione del pagamento del salario. Il fatto che SWISS abbia cancellato numerosi voli e non sia possibile rientrare puntualmente al lavoro è un motivo che esula dal controllo del datore di lavoro. Analogamente, anche se il lavoratore/la lavoratrice non può presentarsi al lavoro a causa di una valanga o un terremoto, il datore di lavoro non deve risponderne. Si tratta di motivi di impedimento oggettivi che non danno diritto a un salario.

## **Viaggi d'affari**

**Il mio datore di lavoro può obbligarmi a recarmi in un luogo a rischio per un viaggio di lavoro? Posso rifiutarmi senza temere conseguenze?**

Se nel tuo contratto di lavoro è previsto che devi effettuare dei viaggi d'affari e se il tuo datore di lavoro ti chiede di farlo, devi attenerti agli incarichi ricevuti dal tuo datore di lavoro, nella misura in cui le autorità non emanino restrizioni di viaggio. Sono previste eccezioni se hai un problema di salute che potrebbe aggravarsi se ti rechi nelle zone a rischio. In tal caso, sei pregato di informare il datore di lavoro del tuo problema di salute. Quest'ultimo non potrà dunque mandarti ad esempio in Italia per un viaggio d'affari, perché ha il dovere di proteggere la personalità delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori ai sensi dell'art. 328 CO.

## **Tragitto verso il luogo di lavoro**

**Se in futuro, in caso di pandemia, non è più possibile utilizzare i mezzi pubblici, non potrò più recarmi al lavoro. Rischio di essere licenziato/a o penalizzato/a?**

No, il datore di lavoro non può disdire il contratto di lavoro per questo motivo. Tuttavia, se non ti è possibile svolgere il tuo lavoro perché non hai potuto recarti al lavoro a causa di disagi nei trasporti pubblici, il datore di lavoro non è tenuto a versare il salario per il tempo di lavoro perso. Se puoi eseguire il tuo lavoro da casa, il datore di lavoro deve continuare a versare il salario.

D'altro canto, se i lavoratori non possono recarsi sul luogo di lavoro perché le imprese di trasporto hanno interrotto la loro attività su ordine delle autorità, il datore di lavoro può richiedere l'indennità per lavoro ridotto per i suoi dipendenti perché la perdita di lavoro è imputabile a una misura ordinata dalle autorità. I dipendenti hanno pertanto diritto al salario.

**Sono frontaliere e le frontiere sono state chiuse, impedendomi di recarmi al mio posto di lavoro. Ho diritto al versamento del salario?**

Sì, poiché si tratta di una decisione delle autorità, il diritto al salario rimane.

## **Ore di lavoro perse**

**Quando il datore di lavoro può chiedere l'indennità per lavoro ridotto alla cassa disoccupazione?**

Quando la perdita di lavoro è causata dalle misure adottate dalle autorità o è dovuta ad altri motivi indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, se quest'ultimo non è stato in grado di impedire la perdita attraverso misure adeguate ed economicamente sostenibili o non ha potuto attribuire la responsabilità del danno a terzi (assicurazione). Il datore di lavoro deve stabilire un nesso di causalità tra la riduzione del lavoro e il virus. Tuttavia, la perdita di lavoro non viene presa in considerazione se le misure adottate dalle autorità sono dovute a circostanze di cui il datore di lavoro è responsabile.

**Ho un contratto di lavoro a tempo determinato con retribuzione oraria. Ho diritto al salario se il datore di lavoro non richiede le mie prestazioni lavorative per mancanza di ordini?**

Il datore di lavoro è in mora se non richiede le prestazioni del lavoratore/della lavoratrice, a prescindere dal fatto che si tratti di un rapporto di lavoro fisso o un contratto a tempo determinato con retribuzione oraria. L'unica condizione è che gli impieghi (giorni/ora) della persona retribuita su base oraria siano chiaramente stabiliti (e non su chiamata a discrezione del datore di lavoro). Se il contratto di lavoro a tempo determinato prevede che il dipendente lavori il lunedì, il mercoledì e il venerdì fino alla fine di maggio, il salario è dovuto di conseguenza, anche in caso di chiusura aziendale!

## **Ore suppletive**

**In azienda abbiamo varie assenze dovute a motivi di salute. Il mio datore di lavoro esige che il resto del personale presti più ore di quanto concordato contrattualmente. È autorizzato a farlo?**

Quando le circostanze aziendali lo richiedono, il lavoratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede. Il datore di lavoro deve tuttavia attenersi alle disposizioni della Legge sul lavoro anche in caso di pandemia. In presenza di interessi aziendali preponderanti, straordinari e imprevedibili, è ipotizzabile anche un blocco delle vacanze. Tuttavia, se il lavoratore/la lavoratrice subisce un danno a causa del rinvio, il datore di lavoro è tenuto a risarcire i danni

**Per maggiori informazioni sui tuoi diritti e doveri, ti invitiamo a consultare la pagina dell'Ufficio federale della sanità pubblica:**

<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/pandemievorbereitung/pandemieplan.html>