

FACTSHEET

INFORMAZIONI LEGALI SUL CORONAVIRUS (COVID-19)

(EDIZIONE: 17 FEBBRAIO 2022)

1. Informazioni sulla vaccinazione e sui test in azienda

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).

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 possono 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 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. 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.

2. Informazioni generali sulla pandemia e l'azienda

Quali sono i miei obblighi quale datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha un obbligo di tutela nei confronti dei suoi dipendenti ai sensi dell'art. 6 della Legge sul lavoro (LL). In questo contesto, il datore di lavoro è tenuto ad adottare misure adeguate e proporzionate per tutelare la salute dei dipendenti. A partire dal 17 febbraio 2022, il Consiglio federale ha abolito tutte le misure per la protezione dei lavoratori sul posto di lavoro, ad eccezione delle disposizioni per la protezione dei lavoratori particolarmente a rischio.

Le persone particolarmente a rischio hanno diritto all'home office, a una protezione equivalente o a un congedo continuando a percepire l'intero salario.

Sono considerati particolarmente a rischio:

donne in stato di gravidanza;
persone con malattie o anomalie genetiche secondo l'allegato 7 dell'Ordinanza 3 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (Covid-19) che non possono essere vaccinate per motivi medici.

Non sono considerati particolarmente a rischio:

donne in gravidanza vaccinate contro il Covid-19 per 12 mesi dalla completa vaccinazione;
le persone di cui al capoverso 10 che sono state infettate dal SARS-CoV-2 e che sono considerate guarite, per 6 mesi a partire dall'11° giorno successivo alla conferma del contagio.

Questi obblighi del datore di lavoro devono essere rispettati anche se il lavoratore desidera rinunciarvi volontariamente.

Le persone particolarmente a rischio che non possono lavorare da casa sono protette in modo da non essere esposte a rischi maggiori rispetto a casa (ad es. separazione del posto di lavoro).

Quali misure di protezione può adottare il datore di lavoro?

Sulla base del diritto di impartire istruzioni (art. 321d), il datore di lavoro continua a essere autorizzato ad adottare le misure necessarie per la protezione dei lavoratori e dei clienti. Se necessario per la protezione dei collaboratori, un datore di lavoro può ad esempio prescrivere l'uso di mascherine. Un rifiuto può comportare il licenziamento per il collaboratore.

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, 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. Inoltre, gli esperti di diritto del lavoro partono dal presupposto che i collaboratori debbano informare l'azienda se nel proprio nucleo familiare dei parenti si ammalano di Covid-19 e, pertanto, presentano un elevato rischio di contagio sul posto di lavoro.

3. Domande sulla continuazione del pagamento del salario

Il mio dipendente è risultato positivo. Deve rimanere in isolamento?

Le persone risultate positive al test devono continuare a rimanere in isolamento per almeno cinque giorni. Questa misura dovrebbe essere mantenuta fino al 31 marzo 2022.

Qual è la situazione per quanto riguarda il pagamento continuato del salario e l'indennità?

In linea di principio la malattia da COVID-19 deve essere trattata come una malattia normale e il datore di lavoro ha l'obbligo legale di continuare a pagare il salario ai sensi dell'art. 324a CO o, nel caso di un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, l'obbligo di continuare a pagare il salario secondo le disposizioni contrattuali.

Le persone che sono risultate positive al test o i loro datori di lavoro non hanno diritto a un'indennità federale.