



FACTSHEET

INFORMAZIONI LEGALI SUL CORONAVIRUS

(Stato: **21.05.2021**)

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

La vendita di veicoli in loco è di nuovo consentita?

Sì, a partire dal 1° marzo 2021 i negozi che includono spazi di vendita al dettaglio e showroom nei garage possono essere aperti al pubblico. Tuttavia, devono essere osservate le restrizioni di capacità applicabili. I titolari devono continuare a garantire l'attuazione di piani di protezione efficaci in tutti gli ambiti.

Gli autolavaggi possono rimanere aperti?

Sì, gli autolavaggi possono rimanere aperti. Dal 1° marzo 2021 è possibile operare senza restrizioni sugli orari di apertura.

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. Tuttavia, occorre tener presente i seguenti punti:

- La mostra non può essere chiamata fiera, perché alle fiere si applicano regole diverse.
- 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 severe restrizioni. Agli eventi ordinari possono partecipare al massimo di 15 persone. Gli eventi con un pubblico possono svolgersi al chiuso con 50 persone e all'aperto con 100 persone al massimo. In questi casi è obbligatorio il posto a sedere e vige il divieto di consumo.
- Nelle aree di libera circolazione di più persone, ci devono essere almeno 10 metri quadrati di superficie per ciascun presente; sono ammesse però almeno 5 persone. 2. Nelle strutture e negli esercizi con una superficie fino a 30 metri quadrati, la superficie minima è di 6 metri quadrati per persona.
- Deve essere designata una persona responsabile dell'implementazione del piano di protezione. Il piano di protezione prevede tra l'altro il rigoroso obbligo delle mascherine e regole per la disinfezione e l'areazione dei veicoli, oltre a un piano per garantire il rispetto delle norme sul numero massimo di persone in base alla superficie.
- La ristorazione può essere offerta solo nel rispetto delle norme attualmente in vigore. Ora è possibile anche offrire ai clienti posti a sedere in loco per il consumo delle vivande, che devono essere collocati a una distanza sufficiente tra loro. I tavolini alti per consumazioni in piedi non sono ammessi secondo L'UFSP.

Gli eventi privati in ambito familiare o tra amici possono continuare a essere frequentati da 15 persone al massimo. Tuttavia, questo vale solo per gli eventi all'aperto; solo 10 persone sono autorizzate a partecipare a eventi privati al chiuso.

Per eventi privati s'intendono in generale incontri su invito in aziende o strutture che non sono aperte al pubblico (ossia in locali privati o anche all'aperto). Per eventi di questo tipo non è necessario creare un piano di protezione.

Singole disposizioni possono essere inasprite dai Cantoni. Occorre quindi osservare anche le regole in vigore nel rispettivo Cantone. Per questo, gli uffici/le direzioni cantonali responsabili della sanità hanno attivato delle hotline per rispondere alle domande sulla pandemia.

Dove è obbligatorio indossare la mascherina in azienda?

Dal 18 gennaio è in vigore in tutta la Svizzera l'obbligo esteso di indossare la mascherina. Per garantire la protezione dei lavoratori, nei luoghi chiusi vige ora l'obbligo della mascherina ovunque se sono presenti più persone. Questo vale anche per l'abitacolo dei veicoli. Una maggiore distanza tra le postazioni di lavoro nello stesso locale non è sufficiente.

Le aree di vendita esterne sono considerate luoghi aziendali esterni accessibili al pubblico, pertanto clienti e collaboratori devono indossare la mascherina anche in queste zone.

Sono esonerate dall'obbligo di indossare la mascherina all'interno e all'esterno 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.

Quando e per chi è obbligatorio il telelavoro (home office)?

Finora vigeva solo la forte raccomandazione di lavorare da casa. Ora il datore di lavoro deve disporre il telelavoro nei casi in cui ciò sia possibile a livello aziendale e attuabile senza un onere sproporzionato. Il datore di lavoro deve adottare provvedimenti tecnici ed organizzativi idonei per rendere possibile il telelavoro in home office. I lavoratori che devono svolgere la loro attività in home office in base alla nuova disposizione non hanno diritto ad alcuna indennità per eventuali spese.

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 non ancora 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 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.