



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

Scheda informativa COVID-19

(versione aggiornata del 16 dicembre 2020)

Il presente documento è il risultato della collaborazione delle tre associazioni sottoscritte nell'ambito del partenariato sociale. Si rivolge al personale dirigente di ospedali, cliniche e istituti di cura, nonché ai dipendenti di tali istituti e formula raccomandazioni in materia di diritto del lavoro relative a temi emersi durante la crisi COVID-19 o che hanno acquisito importanza a causa della situazione. Il suo obiettivo è di mantenere la pace del lavoro attraverso soluzioni conformi alla legge e di proteggere i diretti superiori dalle insidie legali così come la protezione della salute dei dipendenti.

La scheda informativa è stata pubblicata alla fine della prima ondata della pandemia nel luglio 2020. Questa è la versione riveduta e aggiornata.

1 Sospensione delle disposizioni in materia di orario di lavoro e di riposo della legge sul lavoro (LL)

Con l'art. 10a cpv. 5 dell'ordinanza 2 concernente le misure di lotta contro il Coronavirus (COVID-19) (ordinanza 2 COVID-19, RS 818.101.24), il Consiglio federale ha sospeso le disposizioni relative al tempo di lavoro e di riposo della legge sul lavoro (LL) a partire dal 21 marzo 2020 e per tutto il tempo che la situazione straordinaria lo richiede. Questa regolamentazione eccezionale, nel senso del diritto di necessità, era esplicitamente applicabile solo nei reparti degli ospedali che registravano un massiccio aumento del lavoro a causa del numero di casi COVID-19.

Il 1° giugno 2020 il Consiglio federale ha ripristinato le disposizioni sull'orario di lavoro e i periodi di riposo della legge sul lavoro (LL). Nel quadro della soppressione della «situazione straordinaria» e del ritorno alla «situazione particolare» (ai sensi dell'art. 7 e 6 cpv. 2 della legge sulle epidemie, RS 818.101), l'ordinanza 2 COVID-19 è stata completamente abrogata il 22 giugno 2020 e sostituita dall'ordinanza 3 COVID-19 (RS 818.101.24). Quest'ultima non contiene più disposizioni direttamente rilevanti ai fini del diritto del lavoro.

Il 25 settembre 2020 il Parlamento svizzero ha approvato la legge COVID-19 (RS 818.102). Questa legge crea le basi giuridiche dell'ordinanza summenzionata e consente al Consiglio federale di mantenere le misure legali necessarie per il superamento dell'epidemia COVID-19. Un'ulteriore (parziale) sospensione delle disposizioni relative ai tempi di lavoro e di riposo della LL non è né consentita né prevista nell'attuale «situazione particolare».

Tutte le disposizioni della legge sul lavoro (LL) che regolano la retribuzione/compensazione del lavoro straordinario e di altri inconvenienti di servizio sono sempre rimaste in vigore e continuano ad essere in vigore senza restrizioni.

2 Durata massima di lavoro

Dopo la revoca della sospensione delle disposizioni della legge sul lavoro **del 1° giugno 2020**, la settimana lavorativa massima di 50 ore (art. 9 cpv. 1 lett. b LL) è nuovamente in vigore senza restrizioni. Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo durante il quale i dipendenti sono a disposizione del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che abbiano effettivamente lavorato. In circostanze particolari (emergenza, necessità, ecc.), la durata massima della settimana lavorativa può essere superata, al massimo di 2 ore per lavoratore, rispettivamente di un massimo di 140 ore

per anno civile. Al fine di garantire il rispetto della durata massima della settimana lavorativa, nel programma di lavoro devono essere previste meno di 50 ore.

Le ore di lavoro «straordinario» effettuate per superare la pandemia devono essere accuratamente distinte da quelle svolte in precedenza. Esse devono essere contabilizzate separatamente e il più rapidamente possibile!

3 Rischio imprenditoriale e ore negative

Il trasferimento del rischio imprenditoriale, ad esempio sotto forma di fluttuazioni della domanda, al personale soddisfa i fatti di inadempienza di accettazione ed è inammissibile. L'inadempienza dell'accettazione avviene principalmente nella forma seguente:

- sottoprogrammazione o programmazione deliberata di servizi che non rispettano il carico di lavoro concordato nel contratto di lavoro in misura sensibile (cioè dell'ordine di grandezza di più di un giorno lavorativo/mese).
- cancellazione unilaterale dei servizi programmati. Se il conto orario del dipendente interessato presenta un saldo positivo in quel momento, si applicano le disposizioni sulla compensazione delle ore di lavoro straordinario: l'azienda non può ordinare unilateralmente la compensazione delle ore di lavoro straordinario con tempo libero, a meno che il contratto di lavoro, il regolamento del personale, qualsiasi contratto collettivo di lavoro (CCL) o il diritto del personale applicabile non prevedano qualcos'altro, almeno equivalente.

Ai sensi dell'art. 362 cpv. 1 CO, la disposizione sulla mora di accettazione (art. 324 cpv. 1 CO) è una delle disposizioni unilateralmente obbligatorie del diritto del contratto di lavoro, dalla quale non è ammessa alcuna deviazione a danno del lavoratore né per contratto o contratto di lavoro standard né per contratto collettivo di lavoro.

Restano riservati i contratti di lavoro che prevedono esplicitamente un orario di lavoro annuale, ovvero una ripartizione del carico di lavoro sull'intero anno con fluttuazioni mensili concordate di comune accordo. Tali contratti di lavoro devono essere stati stipulati prima della pandemia di coronavirus.

Ciò significa che il salario per i servizi non utilizzati rimane dovuto e non è consentito recuperare le ore negative.

Se il calo della domanda è dovuto a ordini delle autorità, il datore di lavoro deve registrare accuratamente le capacità inutilizzate.

4 Indennità per lavoro ridotto

L'indennità in caso di lavoro a orario ridotto (ILR) è generalmente intesa ad evitare che le aziende debbano licenziare il personale a causa di sospensioni del lavoro a breve termine e inevitabili.

Questo indennizzo viene corrisposto dall'assicurazione contro la disoccupazione (AD) ai datori di lavoro, i quali pagano il relativo salario. Il fondo AD calcola e paga l'indennità per il lavoro ridotto sulla base delle ore effettivamente prestate e non prestate secondo quanto dichiarato dall'azienda.

Nell'ambito della pandemia di COVID-19, il Consiglio federale ha temporaneamente introdotto importanti estensioni e agevolazioni. Ad esempio, le scadenze sono state abbreviate, la durata dell'ILR è stata estesa da 3 a 6 mesi, l'obbligo di giustificare le domande dell'ILR è stato allentato e sono stati dichiarati idonei sia gli apprendisti che i dipendenti temporanei, a tempo determinato, retribuiti ad ore e su chiamata. Importante: i dipendenti non devono comunque ridurre gli straordinari per poter usufruire dell'ILR.

Il Consiglio federale ha inoltre deciso di mantenere fino a fine dicembre 2020 la procedura semplificata per la notifica preventiva del lavoro a orario ridotto e la procedura sommaria per il conteggio dell'indennità per il lavoro ridotto. Pertanto, fino alla fine dell'anno, per l'elaborazione dell'ILR si applicherà solo la «procedura ILR COVID-19» e dovranno essere utilizzati solo i moduli COVID-19,

indipendentemente dal motivo per il quale viene applicata la ILR. Tuttavia, alcuni cambiamenti devono essere presi in considerazione per quanto riguarda i requisiti di ammissibilità:

- dal 1° settembre 2020 è stata abolita la maggior parte delle misure straordinarie (estensione del gruppo di aventi diritto, sgravio finanziario supplementare per le imprese) e si applica nuovamente il sistema originario di compensazione in caso dell'indennità per il lavoro ridotto
- a partire dal 1° settembre 2020 si applica nuovamente un periodo di autorizzazione massimo di 3 mesi per il lavoro a orario ridotto. Di conseguenza, i permessi anteriori a 3 mesi perderanno la loro validità. Le aziende interessate devono presentare una nuova notifica preventiva di lavoro a orario ridotto
- a partire dal 1° settembre 2020, il periodo massimo di diritto all'indennità per lavoro ridotto sarà di 18 mesi (anziché 12 mesi)
- il 28 ottobre 2020 il Consiglio federale ha approvato la modifica dell'ordinanza sull'assicurazione contro la disoccupazione COVID-19. Ciò significa che i dipendenti su chiamata con un rapporto di lavoro illimitato avranno diritto a un'indennità di lavoro a orario ridotto. L'emendamento entrerà in vigore retroattivamente dal 1° settembre 2020.

Per quanto riguarda il diritto degli ospedali pubblici di richiedere la ILR, la decisione spetterà ai singoli cantoni. Non vi è alcuna ragione apparente per discriminare gli ospedali pubblici al riguardo.

Importante: i dipendenti devono approvare esplicitamente la riduzione dell'orario di lavoro. Se non sono d'accordo, continueranno a ricevere il loro stipendio contrattuale. Tuttavia, in questo caso, rischiano il licenziamento da parte del loro datore di lavoro, senza che ciò sia giuridicamente considerato abusivo.

Si prega inoltre di notare: poiché l'ILR copre solo l'80 per cento della perdita di salario, si raccomanda alle aziende di pagare la differenza rispetto all'intero salario.

Per ulteriori informazioni, consultare [indennità per lavoro ridotto \(ILR COVID-19\)](#).

5 Formazione professionale

5.1 Formazione medica iniziale e post laurea

La pandemia di COVID-19 ha conseguenze negative sia sull'esame di stato dei futuri medici che sulla formazione specialistica post-laurea. Anche i cambiamenti a breve termine delle nomine e delle rotazioni e il divieto temporaneo di trattamenti non urgenti hanno scombussolato la formazione post-laurea.

In linea di principio, i medici in formazione post-laurea per il titolo di specialista devono lavorare al massimo 50 ore alla settimana in caso di impiego a tempo pieno. Ciò include 4 ore di formazione post laurea esplicita e 4 ore di formazione post laurea implicita a settimana. Tuttavia, sono in vigore regolamenti diversi a seconda delle specialità e degli istituti. Gli ospedali e le cliniche devono offrire una formazione post-laurea esplicita e negoziata contrattualmente. Inoltre, i medici in formazione post laurea dovrebbero avere la possibilità di utilizzare altre offerte di formazione su richiesta. I centri di formazione sono obbligati a trovare e comunicare soluzioni individuali attraverso il dialogo.

L'ISFM rivaluta costantemente la situazione in collaborazione con le società di disciplina medica e, ove necessario e possibile, prevede soluzioni specifiche. Per una panoramica della situazione attuale, consultare il sito <https://www.siwf.ch/it/index.cfm>.

Il tempo esplicito di formazione post-laurea di 4 ore settimanali non dovrebbe essere pianificato come parte dell'orario di lavoro per altre attività - nemmeno per recuperare le operazioni rimandate durante la pandemia!

5.2 Formazione professionale iniziale e continua

La pandemia di COVID-19 ha anche conseguenze negative sulla formazione iniziale e continua del personale infermieristico. Ad esempio, i corsi di formazione al capezzale del paziente, come ad esempio gli stage Learning-Transfer-Training (LTT) e i corsi brevi nelle aree di cura correlate, sono stati rinviati o cancellati. Anche blocchi di corsi e di teoria vengono posticipati o annullati a favore di una mobilitazione sul campo. Particolare attenzione dovrà essere prestata nella primavera del 2021 ai prossimi esami di fine tirocinio e ad altri esami federali. Alla fine della seconda ondata della pandemia, dovranno essere condotte correttamente nonostante le difficili condizioni. Sia a livello cantonale che nazionale vanno evitati gli sforzi solitari senza il coinvolgimento delle organizzazioni del mondo del lavoro (OrTra). È quindi necessario un coordinamento tra i partner della formazione professionale¹ sotto l'egida della Taskforce per la formazione²!

Le scuole, le organizzazioni cantonali per il mondo del lavoro e le istituzioni sono chiamate a trovare e comunicare soluzioni comuni per il ritorno alla normalità nella formazione iniziale e continua. La formazione non dovrebbe essere eccessivamente prolungata, ma non si dovrebbero nemmeno fare compromessi ingiustificabili sulla qualità dei diplomi.

6 Vacanze, blocco delle vacanze, anticipo delle vacanze

In linea di principio, le vacanze vengono fissate in base alle esigenze dell'azienda. Tuttavia, l'azienda deve tener conto dei desideri del dipendente (art. 329 cpv. 2 CO). Il rinvio di giorni di vacanza già fissati è giustificato solo da gravi motivi. Ciò significa che un cambiamento delle date delle vacanze per motivi improrogabili e imprevedibili per l'azienda deve essere accettato, a condizione che venga rispettato un periodo di almeno tre mesi tra il momento della notifica e l'inizio della vacanza. Lo scopo delle vacanze, ovvero il riposo del dipendente, deve essere garantito.

Il datore di lavoro deve informare immediatamente il dipendente del rinvio – e in caso di soggiorno già prenotato, deve risarcire il dipendente per i danni causati, rispettivamente per i costi aggiuntivi derivanti dal rinvio.

Le ferie servono a far riposare il dipendente e quest'ultimo deve potersi prendere due settimane di ferie consecutive almeno una volta all'anno. Non è consentito cancellare i giorni di vacanza per compensare la mancanza di lavoro! I giorni di vacanza pianificati devono in linea di massima essere presi alla data concordata. La vacanza su base giornaliera è possibile su accordo tra le parti contraenti, a condizione che lo scopo della vacanza sia garantito.

7 Quarantena

Se i collaboratori devono interrompere il loro lavoro perché devono andare in quarantena a causa di un ordine medico o ufficiale e non possono svolgere un'attività lavorativa a domicilio, hanno diritto alle indennità giornaliere dell'assicurazione sostitutiva del reddito (IPG). Questo indennizzo è destinato a persone che non hanno contratto il virus in prima persona, ma che sono state messe in quarantena a causa di un contatto con una persona risultata positiva o un caso sospetto, o che sono entrate in Svizzera da una zona a rischio e sono state messe in quarantena dalle autorità. Il diritto si estingue con l'abolizione della quarantena, ma al più tardi con il versamento di 10 indennità giornaliere. Le persone aventi diritto devono ricevere le indennità giornaliere per un periodo continuativo. L'indennità ammonta all'80 per cento del reddito medio lordo da lavoro dipendente soggetto all'AVS prima dell'inizio del diritto, ma al massimo a CHF 196.00 al giorno.

Poiché le IPG non sempre sostituiscono l'intero salario, si raccomanda alle aziende di integrare la differenza.

¹<https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/gestione-e-politica-della-formazione-professionale/partner-della-formazione-professionale.html>

²<https://www.admin.ch/gov/it/pagina-iniziale/documentazione/comunicati-stampa.msg-id-81043.html>

Per informazioni sulla situazione in caso di sospetta o confermata infezione da COVID-19 tra gli operatori sanitari che assistono i pazienti negli ospedali acuti, si prega di fare riferimento alle associazioni sottoscritte.

8 Persone vulnerabili

Secondo l'ordinanza COVID-19, le persone di età superiore ai 65 anni, le donne incinte e le persone che soffrono di ipertensione, diabete, malattie cardiovascolari, malattie respiratorie croniche, obesità di grado III o cancro, o debolezza immunitaria dovuta a malattie o terapie sono considerate vulnerabili. Nel documento «Categorie di persone particolarmente a rischio», l'UFSP aggiorna costantemente l'elenco delle persone che, secondo le più recenti conoscenze scientifiche, sono considerate vulnerabili. (<https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/krankheit-symptome-behandlung-ursprung/besonders-gefaehrdete-menschen.html>).

L'ordinanza 3 COVID-19 non prevede più una prescrizione specifica per la protezione dei lavoratori vulnerabili. Tuttavia, il datore di lavoro deve sempre rispettare il suo dovere di diligenza: è tenuto per legge ad adottare tutte le misure necessarie per proteggere la salute del lavoratore (art. 328 cpv. 2 CO, art. 82 LAINF, art. 6 LL), in particolare mettendo a disposizione i necessari dispositivi di protezione e attuando le misure raccomandate o ordinate dalle autorità.

Raccomandazione: nei singoli casi, si dovrebbe cercare di discutere con i dipendenti interessati al fine di trovare una soluzione pratica e adeguata.

9 Protezione delle lavoratrici incinte

Il 5 agosto 2020 l'UFSP ha deciso che anche le donne incinte sono tra i soggetti vulnerabili (cfr. punto 8). Esse devono quindi essere protette al meglio dai rischi di contagio, un obbligo che spetta in ogni caso al datore di lavoro in virtù dell'ordinanza sulla protezione della maternità. La legge sul lavoro e le sue ordinanze contengono un gran numero di disposizioni che disciplinano le condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti, in particolare per quanto riguarda il lavoro notturno, le attività in piedi, le pause e i periodi di riposo.

Inoltre e in generale, il datore di lavoro deve organizzare le condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento in modo tale da non compromettere la loro salute e quella del bambino. La legge descrive anche specifiche «attività gravose o pericolose» che possono essere svolte solo in determinate condizioni o che sono assolutamente proibite.

Importante: la protezione speciale delle lavoratrici incinte risulta già dalla legge sul lavoro e soprattutto dall'Ordinanza sulla protezione della maternità!

Pertanto, le attività che comportano un rischio di infezione da virus sono consentite solo se l'analisi del rischio da parte di uno specialista MSSL (cioè con l'assistenza di un medico del lavoro o di altri specialisti della sicurezza sul lavoro), che è di competenza del datore di lavoro, fornisce la prova che è escluso qualsiasi rischio per la salute della donna incinta e del nascituro. È responsabilità del datore di lavoro commissionare questa analisi.

Le infermiere, le dottoresse e le altre professioniste incinte con contatto diretto con i pazienti dovrebbero quindi essere impiegate in un ambiente in cui il rischio di esposizione è minimo (ad es. consulenza, formazione, ecc.). Le lavoratrici incinte hanno il diritto di presentare, a spese del datore di lavoro, un certificato del medico curante che attesti se l'impiego sul posto di lavoro in questione è possibile senza riserve, solo a determinate condizioni o non lo è affatto. Affinché il medico possa valutare la situazione, il datore di lavoro deve fornirgli il risultato dell'analisi dei rischi. Il datore di lavoro prende quindi le misure necessarie.

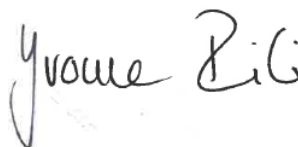
Conclusione: Le dipendenti incinte non devono essere impiegate in un ambiente che le espone al rischio di contagio da COVID-19.

Le donne incinte che non possono lavorare in base alle norme di tutela previste dalla legge hanno diritto all'80 per cento del loro salario se il datore di lavoro non può assegnare loro un lavoro sostitutivo equivalente.

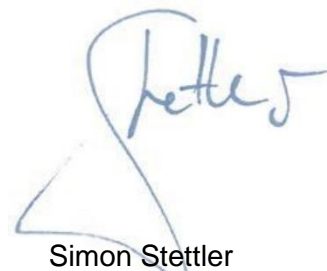
Berna, 16 dicembre 2020



Anne-Geneviève Bütikofer
Direttrice H+



Yvonne Ribl
Segretaria generale ASI



Simon Stettler
Segretario generale asmac

Ulteriori informazioni:

- i. <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20202070/index.html>
- ii. <https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html>
- iii. <https://www.arbeit.swiss/seco/v/it/home/service/formulare/fuer-arbeitgeber/kae-covid-19.html>
- iv. <https://taskforce2020.ch/it/>
- v. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/attualita/coronavirus.html>