

FAQ su diritto del lavoro e coronavirus

1. Tutela della salute	2
1.1 Se il datore di lavoro non dispone di dispositivi di protezione individuali in quantità sufficiente è possibile rifiutarsi di lavorare?	2
1.2 Se un membro del personale sanitario sospetta di avere contratto il virus, il COVID-19 può essere riconosciuto come malattia professionale?	2
1.3 Ho contratto il coronavirus, molto probabilmente sul posto di lavoro. Chi sostiene i relativi costi?	2
1.4 L'ospedale può proibirmi d'indossare una mascherina FFP2?	2
2. Gravidanza / Maternità / Custodia dei figli	3
2.1 Il 5 agosto 2020, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) ha deciso che le donne incinte rientrano tra le persone particolarmente a rischio. Che cosa significa questa decisione per le donne medico interessate?	3
2.2 Sono incinta e durante il lavoro in ospedale, devo indossare la mascherina protettiva. Il ridotto afflusso di ossigeno danneggia però il figlio non ancora nato. Il datore di lavoro non è di questa opinione e si rifiuta di trasferirmi in un posto di lavoro senza contatto con i pazienti. Che cosa devo fare?	3
3. Grado di occupazione / Salario / Contratto.....	4
3.1 Sono un medico di terapia intensiva. Lavoro normalmente al 60 per cento. A cause della situazione attuale devo lavorare al 100 per cento o addirittura di più. È permesso?	4
3.2 Sono in quarantena per dieci giorni dopo aver incontrato un amico che è risultato positivo alla COVID-19. Ho comunque diritto al mio salario?	4
3.3 Come si calcola il pagamento continuato del salario se ci si ammala di coronavirus e il grado di occupazione in tale periodo sarebbe stato superiore rispetto a quanto contrattualmente concordato?	4
3.4 Se il grado di occupazione viene aumentato temporaneamente è necessario un nuovo contratto di lavoro?	4
4. Licenziamento	4
4.1 Il datore di lavoro può costringere un lavoratore che si è licenziato a rimanere?	4
5. Ore supplementari / Lavoro straordinario / Ore negative / Ferie	5
5.1 Il mio datore di lavoro può forzarmi a recuperare le ore negative accumulate durante la pandemia?	5
6. Perfezionamento professionale e aggiornamento continuo	5
6.1 Un medico assistente in chirurgia della mano viene spostato nel reparto di terapia intensiva COVID-19. È obbligato ad accettarlo?	5
6.2 Esistono disposizioni particolari da considerare in caso della pandemia se non potevo proseguire il proprio perfezionamento professionale o aggiornamento continuo?	5

1. Tutela della salute

1.1 Se il datore di lavoro non dispone di dispositivi di protezione individuali in quantità sufficiente è possibile rifiutarsi di lavorare?

Il datore di lavoro è tenuto a proteggere la salute dei propri lavoratori (art. 328 CO). Se non prevede sufficienti precauzioni per tutelare la salute e, di conseguenza, i presupposti per lavorare in modo ordinato non sono garantiti, il datore di lavoro si trova in mora del committente. In tal caso il lavoratore è autorizzato a rifiutare la prestazione lavorativa, avendo comunque diritto al salario (art. 324 CO).

Ovviamente, a tale proposito va rispettato il principio della proporzionalità, il che significa che il lavoratore non può rifiutarsi di lavorare a causa di un lieve comportamento scorretto da parte del datore di lavoro. Cosa sia da considerarsi «lieve» dipende dalla situazione concreta e dalla vulnerabilità dei lavoratori (cfr. la seguente domanda 2).

1.2 Se un membro del personale sanitario sospetta di avere contratto il virus, il COVID-19 può essere riconosciuto come malattia professionale?

Sì, si può trattare di una malattia professionale. Il riconoscimento presuppone che sul lavoro sussista una probabilità di contagio preponderante. Una contaminazione piuttosto casuale sul posto di lavoro non è sufficiente. Ogni caso va valutato a fondo. Un rischio nettamente superiore può verificarsi se il personale di ospedali, laboratori e simili durante il proprio lavoro viene a diretto contatto con persone o materiale infetti.

1.3 Ho contratto il coronavirus, molto probabilmente sul posto di lavoro. Chi sostiene i relativi costi?

L'assicurazione contro gli infortuni (AINF). Si tratta di un aspetto importante per le persone colpite, perché con l'AINF, a differenza dell'assicurazione sanitaria, non c'è franchigia e la copertura assicurativa è inclusa anche per eventuali conseguenze a lungo termine.

Il riconoscimento come malattia professionale presuppone che chi esercita la professione in questione abbia un rischio molto più elevato di contrarre la malattia rispetto al resto della popolazione. Un rischio significativamente aumentato sussiste, ad esempio, quando medici e personale infermieristico, esercitando la loro attività professionale, entrano in contatto con persone o materiale infetto. A tale proposito non importa se si tratta di cure ospedaliere o ambulatoriali, acute o croniche.

Per questo motivo, le malattie infettive - e appunto anche la COVID-19 -, per gli operatori sanitari e in particolare per medici e personale infermieristico, ai sensi della legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) sono generalmente considerate come malattie provocate dall'attività professionale. La notifica all'assicurazione contro gli infortuni spetta al datore di lavoro.

L'assicuratore LAINF si accolla i costi di tutti gli accertamenti medici necessari, anche qualora il sospetto di infezione non venga confermato. Se dal punto di vista medico risulta indicata una quarantena, viene pagata un'indennità giornaliera per le giornate perse.

Se l'AINF rifiuta di erogare le prestazioni, è opportuno presentare immediatamente ricorso sulla base dei motivi sopra elencati. Il ricorso è gratuito e non richiede assistenza legale. Se l'AINF insiste nel suo rifiuto, vi consigliamo di contattare la vostra sezione asmac.

1.4 L'ospedale può proibirmi d'indossare una mascherina FFP2?

In linea di principio, il datore di lavoro ha il dovere di fare tutto il possibile per fornire la massima protezione ai suoi dipendenti. Non c'è dubbio che la mascherina FFP2 offre una protezione migliore rispetto a una mascherina chirurgica.

Tuttavia, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) consiglia agli operatori sanitari di non indossare esclusivamente una mascherina FFP2/3. La raccomanda per i professionisti (della salute)

direttamente esposti nell'ambito di attività a elevato rischio di formazione di aerosol su persone con sospetto fondato di infezione o infezione confermata da COVID-19. Si raccomanda di indossare la mascherina FFP2 fino a 30 minuti dopo l'attività che ha generato aerosol e per il tempo in cui la persona malata si trova ancora nella stanza. Secondo l'UFSP, le mascherine FFP2 possono essere indossate durante tutto un turno. [Swissnoso](#) definisce le attività che comportano un elevato rischio di formazione di aerosol (p. es. intubazione, ventilazione non invasiva, broncoscopia, laringoscopia).

Nel frattempo vi sono sufficienti evidenze scientifiche della trasmissione del coronavirus tramite stretti contatti e goccioline. Per un'infezione che si trasmette tramite goccioline, le mascherine igieniche sono sufficienti per proteggersi se in un intervento medico non si prevede un'abbondante formazione di aerosol. I tamponi nasofaringei non sono procedure che implicano una forte formazione di aerosol. Pertanto, in questo caso, una mascherina igienica è sufficiente.

Quindi, il piano di protezione del datore di lavoro è sufficiente se fornisce gratuitamente le mascherine FFP2 solo per determinate situazioni. Tuttavia, se un dipendente sente il bisogno di proteggersi con una tale mascherina e se la procura a proprie spese, il datore di lavoro non può certo rifiutarsi di fargliela indossare.

2. Gravidanza / Maternità / Custodia dei figli

2.1 Il 5 agosto 2020, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) ha deciso che le donne incinte rientrano tra le persone particolarmente a rischio. Che cosa significa questa decisione per le donne medico interessate?

Sulla base dell'Ordinanza sulla protezione della maternità, il datore di lavoro è tenuto a proteggere nel modo migliore possibile le donne incinte da un eventuale contagio sul posto di lavoro. Se, sulla base di un'analisi dei rischi effettuata da parte di un medico del lavoro, ciò non è possibile, il datore di lavoro deve offrire delle alternative. Se la prosecuzione del lavoro è fuori questione, il/la ginecologo/a può disporre un divieto di occupazione. Ulteriori informazioni, anche sulla protezione sul posto di lavoro sono disponibili sui siti della [Segreteria di Stato dell'economia \(SECO\)](#) e della [Società Svizzera di Ginecologia e Ostetricia \(SSGO\)](#).

2.2 Sono incinta e durante il lavoro in ospedale, devo indossare la mascherina protettiva. Il ridotto afflusso di ossigeno danneggia però il figlio non ancora nato. Il datore di lavoro non è di questa opinione e si rifiuta di trasferirmi in un posto di lavoro senza contatto con i pazienti. Che cosa devo fare?

Ogni azienda in cui vengono svolti lavori pericolosi o gravosi, ritenuti rischiosi per la madre e il bambino, deve far effettuare una valutazione dei rischi da parte di una persona specificamente competente (art. 63 cpv. 1 OLL 1). La maggior parte delle attività in campo medico rientrano tra i lavori pericolosi e gravosi.

Dalla descrizione della situazione non è possibile dedurre quali misure protettive sono state adottate dal datore di lavoro, mascherina a parte. A tale proposito non è inoltre chiaro se, durante il servizio, la mascherina deve essere indossata permanentemente o può essere tolta e sostituita di tanto in tanto.

Tuttavia, questo caso controverso è particolare e deve essere valutata sulla base della situazione concreta nell'ambito della valutazione dei rischi citata.

3. Grado di occupazione / Salario / Contratto

3.1 Sono un medico di terapia intensiva. Lavoro normalmente al 60 per cento. A cause della situazione attuale devo lavorare al 100 per cento o addirittura di più. È permesso?

Se le circostanze lo giustificano, i lavoratori possono essere obbligati a lavorare di più rispetto a quanto indicato nel loro contratto di lavoro (art. 321c cpv. 1 CO). Nel caso di una pandemia, che causa l'indisponibilità di molti lavoratori e un massiccio aumento del volume di pazienti, è giustificato che i lavoratori prestino ore supplementari. Tuttavia, in tale contesto deve essere presa in considerazione la loro situazione personale, in particolare i loro obblighi familiari.

3.2 Sono in quarantena per dieci giorni dopo aver incontrato un amico che è risultato positivo alla COVID-19. Ho comunque diritto al mio salario?

La legge COVID-19 prevede un'indennità per perdita di guadagno per tutte le persone che sono in quarantena e non possono lavorare in home office e ciò vale sia per i lavoratori dipendenti che per quelli autonomi assicurati presso l'AVS. La condizione è che la quarantena sia stata ordinata dalle autorità, ossia da un ufficio cantonale o da un medico. Un avviso nell'app SwissCovid non è sufficiente.

Il diritto all'indennità per perdita di guadagno decorre dal primo giorno di quarantena e ha una durata massima di dieci giorni. Sussiste anche per un genitore il cui figlio sia in quarantena. L'indennità viene pagata dalle casse di compensazione AVS e ammonta all'80 per cento del reddito AVS medio prima dell'insorgenza del diritto ma al massimo 196 franchi al giorno. Poiché l'indennità viene pagata attraverso il datore di lavoro, il/la dipendente non deve fare nulla per ricevere il suo salario dopo aver presentato un certificato medico o di quarantena.

3.3 Come si calcola il pagamento continuato del salario se ci si ammala di coronavirus e il grado di occupazione in tale periodo sarebbe stato superiore rispetto a quanto contrattualmente concordato?

La legge stabilisce il principio secondo cui il lavoratore durante l'inabilità al lavoro deve percepire lo stesso salario che avrebbe percepito lavorando. Il lavoratore deve essere cioè trattato economicamente come se avesse potuto lavorare senza limitazioni. Ne consegue che il normale salario è dovuto, indipendentemente dal fatto che si tratti di un salario su base oraria, giornaliera, settimanale o mensile. Quindi, se una persona a causa della pandemia da coronavirus presta un numero di ore superiore a quello contrattualmente concordato, ai fini del pagamento continuato del salario in caso di malattia è determinante tale numero di ore temporaneo.

3.4 Se il grado di occupazione viene aumentato temporaneamente è necessario un nuovo contratto di lavoro?

No, in linea di principio non è necessario un adeguamento del contratto di lavoro, vedi la precedente domanda 3.1. Nel singolo caso tuttavia, un adeguamento contrattuale che definisca il nuovo grado di occupazione può essere utile. Ciò vale in particolare se il grado di occupazione viene aumentato notevolmente per un periodo prolungato e vi è il consenso di entrambe le parti.

4. Licenziamento

4.1 Il datore di lavoro può costringere un lavoratore che si è licenziato a rimanere?

Nonostante la situazione straordinaria, le disposizioni del contratto di lavoro restano valide. Ciò significa che i licenziamenti e pertanto la possibilità di lasciare il datore di lavoro attuale sono giuridicamente consentiti. Il datore di lavoro ha tuttavia facoltà di offrire una proroga del contratto e anche in questo caso spetta al lavoratore decidere se accettarla o meno.

5. Ore supplementari / Lavoro straordinario / Ore negative / Ferie

5.1 Il mio datore di lavoro può forzarmi a recuperare le ore negative accumulate durante la pandemia?

Le ore negative involontarie costituiscono una cosiddetta mora nell'accettazione da parte del datore di lavoro (art. 324 CO). Se il datore di lavoro non era in grado di assegnare un compito sebbene la prestazione lavorativa è stata offerta, sussiste il diritto al pagamento dell'intero salario. Non è pertanto consentito di recuperare le ore negative.

6. Perfezionamento professionale e aggiornamento continuo

6.1 Un medico assistente in chirurgia della mano viene spostato nel reparto di terapia intensiva COVID-19. È obbligato ad accettarlo?

Non esiste una norma giuridica concreta che stabilisca a quali condizioni e in che misura il datore di lavoro possa assegnare ai lavoratori un altro lavoro o un altro luogo di lavoro. Per questo il potere di impartire istruzioni del datore di lavoro (art. 321d CO) deve essere soppesato nel singolo caso rispetto all'obbligo di diligenza e fedeltà (art. 321a CO).

I limiti del potere di impartire istruzioni del datore di lavoro prevedono in particolare

- la ragionevolezza per i lavoratori,
- il requisito della buona fede (art. 2 CC),
- la protezione della personalità dei lavoratori (art. 328 CO).

Non è possibile stabilire in generale cosa sia ragionevole per i lavoratori. La regola generale è: più le circostanze erano imprevedibili e minore è stata la durata dell'anomalia, più è ragionevole pretendere che i lavoratori svolgano un lavoro diverso.

6.2 Esistono disposizioni particolari da considerare in caso della pandemia se non potevo proseguire il proprio perfezionamento professionale o aggiornamento continuo?

L'Istituto svizzero per la formazione medica (ISFM) ha emanato regolamentazioni di emergenza che tengono in considerazione le circostanze particolari. Tali regolamentazioni sono state pubblicate sul sito Web dell'ISFM.

Versione aggiornata al: 10 maggio 2021