

# FACTSHEET

## INFORMAZIONI LEGALI SUL CORONAVIRUS (COVID-19) (STATO: 01.03.2021)

### 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 collaboratore 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 collaboratore deve cercare di trovare comunque una soluzione alternativa. Tuttavia, tra le varie possibilità non è possibile in questo caso chiedere aiuto ai nonni.)
- 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 collaboratore 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 collaboratore è una persona ansiosa e si rifiuta di lavorare per paura di un contagio (rifiuto di lavorare).
- Il collaboratore 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 sull'attività del garage

### La vendita di veicoli in loco è nuovamente consentita?

Sì, a partire dal 1° marzo 2021 i negozi, tra cui anche le aree di vendita e gli showroom nei garage possono essere aperti al pubblico. Pertanto, la vendita fisica di veicoli in loco è nuovamente possibile. Tuttavia, occorre rispettare le restrizioni di capacità in vigore. I titolari devono continuare a garantire l'attuazione di piani di protezione efficaci in tutti i settori.

### Gli autolavaggi possono rimanere aperti?

Sì, gli autolavaggi possono rimanere aperti. A partire dal 1° marzo 2021 è consentita un'attività senza restrizione degli orari di apertura.

### Sono consentite mostre/esposizioni nei garage?

Gli eventi pubblici sono vietati. Anche lo svolgimento di fiere ed esposizioni al chiuso è assolutamente proibito.

Dal 1° marzo 2021 gli eventi privati in ambito familiare o tra amici possono essere frequentati da 15 persone al massimo. Tuttavia, questo vale soltanto per gli eventi all'aperto, mentre gli eventi privati nei locali al chiuso possono essere frequentati ancora soltanto da 5 persone.

Sono generalmente considerati eventi privati quelli che si svolgono su invito in aziende o strutture non aperte al pubblico (ma in locali privati o anche all'aperto). Per eventi di questo tipo non è necessario elaborare 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 2021 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. D'ora in avanti 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 dello stipendio. 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 due 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, 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 è necessario sottoporsi al test COVID-19?**

L'Ufficio federale della sanità pubblica ha preparato delle [linee guida](#) in materia. Per sapere se occorre sottoporsi a un test nel singolo caso, è possibile effettuare un'autovalutazione online, il link si trova [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 bisogna comportarsi con collaboratori che non rispettano l'obbligo di mascherina o non rispettano le misure igieniche?**

I collaboratori che devono essere rimandati a casa perché si rifiutano di indossare la mascherina o non rispettano eventuali misure igieniche e quindi rappresentano un pericolo di contagio rischiano di perdere il diritto al salario. Il datore di lavoro può emettere un ammonimento e, in caso di ripetuta violazione degli obblighi, può anche procedere al licenziamento in tronco. Se ciò è previsto dal contratto di lavoro o dal regolamento aziendale, possono essere applicate anche misure specifiche come pene convenzionali. Tuttavia, per sanzioni di questo tipo deve essere sempre garantita la proporzionalità. Se il datore di lavoro subisce una perdita conseguente, ad esempio perché avrebbe avuto un importante meeting in questo periodo e il cliente disdice, il collaboratore ne sarà ritenuto responsabile.

### **È possibile per un'impresa assicurarsi contro questo tipo di perdite?**

La maggior parte degli assicuratori prevede la cosiddetta assicurazione epidemie, specifica per i casi di quarantena aziendale. Questa assicurazione offre alle imprese una protezione contro le perdite finanziarie derivanti da misure imposte dalle autorità, come le chiusure aziendali, la quarantena o il divieto di attività. In questo momento, tuttavia, stipulare un'assicurazione può risultare piuttosto difficile. Informazioni sull'assicurazione epidemie per i garage sono disponibili nel relativo [Factsheet](#) sul nostro sito web.

### **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.