

25.10.2021, versione 21

Domande di carattere legale e risposte brevi (Q&A) sul coronavirus

Contenuto

1. Introduzione.....	1
2. Datori di lavoro / Collaboratori	2
3. Vaccinazione e test	12
4. Residenti e visitatori negli istituti.....	18
5. Aziende integrate	18

1. Introduzione

Le istituzioni hanno il dovere di garantire l'assistenza e la salute delle persone bisognose di assistenza, e allo stesso tempo un dovere di cura nei confronti del loro personale. In tempi di crisi, i datori di lavoro sono particolarmente sfidati da questo duplice mandato.

Per motivi di chiarezza, CURAVIVA Svizzera e senesuisse sostengono le istituzioni fornendo risposte alle domande più importanti che i datori di lavoro e i collaboratori devono affrontare a causa del coronavirus. Il seguente elenco di domande presenta la situazione giuridica attuale.

Naturalmente, i datori di lavoro possono offrire soluzioni più generose se la situazione lo permette.

D'intesa con i collaboratori, si possono elaborare buone soluzioni individuali per tutte le parti.

Tuttavia, come **minimo**, devono essere rispettati i principi giuridici elencati qui di seguito.

2. Datori di lavoro / Collaboratori

N.	Domande	La situazione giuridica attuale
1.	Quali sono gli obblighi di protezione del datore di lavoro?	Il datore di lavoro deve prestare attenzione alla salute dei collaboratori. Questo include anche la protezione dal contagio. Devono essere garantite informazioni e regole di condotta adeguate.
2.	Un collaboratore si ammala di coronavirus in ambiente privato – è dovuto un pagamento del salario?	Il salario è dovuto come per altre malattie (art. 324a CO o indennità giornaliera di malattia).
3.	Un collaboratore si è ammalato di coronavirus probabilmente durante la sua attività professionale – cosa occorre fare?	In questo caso può sussistere una malattia professionale che viene coperta come infortunio (copertura assicurativa migliore rispetto alle malattie). Il caso deve essere notificato anche all'assicurazione contro gli infortuni, preferibilmente attestando il contagio in ambito professionale.
4.	Il collaboratore non si reca al lavoro per prudenza perché teme di poter essere infettato.	Si tratta di un'assenza imputabile a una propria decisione. Il salario non è dovuto. I collaboratori rischiano addirittura di incorrere in sanzioni perché non rispettano il contratto (es. licenziamento).
5.	Sussiste un rischio di infezione sul lavoro. Il collaboratore non vuole presentarsi al lavoro per questo motivo.	In caso di rifiuto giustificato (altre persone malate si presentano al lavoro, mancanza di igiene, insufficienti misure di protezione), il lavoro può essere rifiutato, senza diminuzione di salario. In caso di rifiuto ingiustificato, il salario non è dovuto.
6.	Un collaboratore presenta sintomi influenzali ma si sente in grado di lavorare.	Nella situazione attuale è importante che questi collaboratori rimangano a casa e vi svolgano un eventuale lavoro senza diminuzione di salario. In caso di soddisfacimento dei criteri per lo svolgimento di un test, occorre eseguire il test.
7.	Un collaboratore si ammala di coronavirus durante le vacanze.	Il pagamento continuato del salario per malattia è dovuto (art. 324a CO o indennità giornaliera di malattia), le vacanze sono considerate non fruite in caso di mancata possibilità di recupero.

8.	Il collaboratore non può tornare dalle vacanze poiché, per via del coronavirus, sussistono restrizioni negli spostamenti o la frontiera è chiusa.	Il salario non è dovuto (sfera di rischio del collaboratore, nessuna responsabilità dell'azienda).
9.	Il tragitto per recarsi al lavoro diventa più lungo a causa di problemi di trasporto legati ai mezzi pubblici o della chiusura delle frontiere. Quali diritti hanno i collaboratori interessati?	Non esistono in questo caso diritti speciali per i lavoratori. Il tragitto per recarsi al lavoro rientra nella loro sfera di rischio, devono comunque assicurarsi di arrivare in tempo.
10.	Frontalieri: se il numero di casi aumenta in un Paese vicino, un istituto deve prevedere di non avere più personale a disposizione del Paese interessato per via delle norme svizzere in materia di quarantena?	Nella misura in cui non sussistono sintomi, secondo l'art. 8 dell' ordinanza pertinente l'azienda esonera tali persone dall'obbligo di quarantena se la loro attività è assolutamente necessaria per mantenere il funzionamento del settore sanitario (tuttavia ciò rappresenta un ostacolo consistente ed è consigliabile trovare soluzioni diverse dall'impiego di tale personale).
11.	Il trasporto pubblico è limitato a causa del virus e un collaboratore non può raggiungere affatto il luogo di lavoro.	Il salario non è dovuto (il tragitto per recarsi al lavoro rientra nella sfera di rischio dei lavoratori).
12.	Un collaboratore, come misura precauzionale, non va a lavorare perché ha avuto un possibile contatto con una persona infetta.	In linea di principio il pagamento di salario non è dovuto. La questione è, tuttavia, se si vuole creare questo incentivo errato a «venire a lavorare nonostante il possibile pericolo» o se non sarebbe meglio concedere qualche giorno di pagamento continuato del salario e chiedere un eventuale lavoro da casa per questo periodo.
13.	Il collaboratore non manda i suoi figli a scuola per paura del contagio e deve rimanere a casa per occuparsi dei bambini.	Il salario non è dovuto, si tratta di un'assenza scelta dal collaboratore (assenza del lavoratore).
14.	I figli del collaboratore si ammalano di coronavirus, il collaboratore deve occuparsi dei bambini.	In linea di principio, il salario è dovuto dal datore di lavoro solo per un massimo di 3 giorni (art. 36 LL). Chi presta assistenza ha diritto all'IPG quando è soggetto all'obbligo di quarantena.

15.	Una collaboratrice non può più affidare a terzi l'assistenza dei figli (ad es. causa chiusura di scuole o asili nido). Può prendersi delle giornate libere retribuite per accudirli?	Sì: I genitori che per questo motivo devono interrompere l'attività lavorativa per accudire i figli di meno di 12 anni ottengono l'indennità per perdita di guadagno a partire dal 4° giorno di assenza.
16.	Il datore di lavoro manda un collaboratore a casa come misura precauzionale.	Questa è considerata una rinuncia alla prestazione lavorativa. Il salario è dovuto per tutta la durata. Le mansioni possono essere assegnate a casa.
17.	Sono vaccinato e ho avuto un contatto stretto con una persona risultata positiva al test. Devo sottopormi alla quarantena?	Se ha ricevuto una copertura vaccinale completa, nei 12 mesi successivi di norma non viene prescritta alcuna quarantena. Lo stesso vale se nei 6 mesi precedenti è stato contagiato e il test PCR lo ha confermato. Per sicurezza, si rivolga tuttavia all'autorità cantonale competente.
18.	Una persona non vaccinata entrata in contatto con un soggetto positivo desidera poter uscire prima del tempo dalla quarantena.	<p>Il Consiglio federale ha adeguato la regolamentazione di quarantena: la quarantena può ora essere interrotta anticipatamente con il consenso dell'autorità cantonale competente se la persona interessata esegue un test antigenico rapido o un'analisi biologica molecolare (test PCR) a partire dal 7° giorno e il risultato è negativo. I costi del test sono a carico della persona interessata o del datore di lavoro. In caso di risultato positivo del test, la persona deve mettersi immediatamente in isolamento.</p> <p>Con la possibilità di abbreviare il periodo di quarantena, il Consiglio federale ha anche limitato il periodo per il quale le indennità giornaliere per perdita di guadagno IPG possono essere percepite a un massimo di sette giorni, che la persona interessata si faccia testare o resti in quarantena per dieci giorni.</p>

19.	Sussiste diritto all'indennità se un collaboratore non vaccinator viene messo in quarantena in quanto contatto di un contatto (in particolare in caso di mutazioni del virus)?	Il diritto all'indennità sussiste per tutte le persone che devono interrompere l'attività lavorativa per via di una quarantena imposta. Il prerequisito anche in tal caso è l'attestato medico o l'ordine ufficiale del medico cantonale.
20.	Un collaboratore è stato in vacanza in una regione inserita nell'elenco dei Paesi soggetti all'obbligo di quarantena. Può continuare a lavorare in azienda?	Questa norma mira a scoraggiare i viaggiatori svizzeri dal recarsi all'estero in zone a rischio. Secondo l'intento del legislatore, il mancato rispetto di questa istruzione ha generalmente come conseguenza l'imposizione di 10 giorni di quarantena non pagati. Perciò il lavoro è consentito soltanto se è assolutamente indispensabile per il funzionamento dell'azienda, ossia se non si può sostituire nonostante l'adozione di misure adeguate.
21.	Un collaboratore si è ammalato di Covid-19. Può continuare a lavorare in azienda?	È fortemente raccomandato di non far lavorare queste persone in azienda, tutt'al più possono lavorare in home office, in isolamento. Le eccezioni devono essere approvate dal servizio cantonale competente.
22.	Il medico conferma che un collaboratore non vaccinato deve essere messo in quarantena perché è stato a stretto contatto con una persona malata. Questo collaboratore non può fruire dell'opzione di home office.	In caso di obbligo di quarantena senza alcuna colpa propria, per la perdita di guadagno è prevista un'indennità IPG (per un massimo di 10 giorni) che può essere richiesta dal datore di lavoro alla sua cassa di compensazione.

23.	<p>Un collaboratore rientra tra le «persone particolarmente a rischio» (gravidanza o patologie come malattie respiratorie croniche, diabete, cancro, ...) e quindi non si reca al lavoro.</p>	<p>Per l'attività lavorativa di persone appartenenti a categorie a rischio si applicano le seguenti disposizioni di protezione più rigorose:</p> <p>Il datore di lavoro deve adoperarsi con ogni mezzo per consentire l'home office. Se ciò non è possibile, deve essere consentita un'altra attività che possa essere svolta da casa. Se la presenza sul posto di lavoro è indispensabile, ciò è possibile solo nel rispetto delle misure di protezione previste per legge (il cosiddetto principio STOP). Se dei dipendenti appartenenti a una categoria a rischio ritengono che il rischio di contrarre il coronavirus (nonostante le misure adottate dal datore di lavoro) sia troppo elevato per motivi particolari, possono rifiutare il lavoro assegnato loro e il datore di lavoro può richiedere un certificato medico per tale rifiuto.</p> <p>Il datore di lavoro ha l'obbligo di documentare e fornire informazioni sulle misure di protezione. Deve consultare le persone appartenenti alle categorie a rischio, documentare per iscritto le misure decise e comunicarle al personale.</p> <p>Per persone vulnerabili senza possibilità di home office e per le quali non siano previste sufficienti misure di protezione implementabili, ai sensi dell'articolo 2 cpv. 3^{quater} dell'Ordinanza COVID 19 perdita di guadagno del 20 marzo è possibile far valere il diritto per perdita di guadagno legato al coronavirus.</p> <p>Tutti i dettagli sulla fattibilità dell'home office e sull'impiego di persone vulnerabili sono reperibili nell'articolo 27a dell'Ordinanza 3 sui provvedimenti per combattere il coronavirus.</p>
-----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

24.	Gli apprendisti devono lavorare in modo tale da non avere contatti con pazienti sospetti o confermati affetti da Covid-19?	Gli apprendisti in linea di massima non devono essere trattati in modo diverso e non hanno neppure un rischio maggiore di ammalarsi gravemente. Poiché gli apprendisti non hanno l'esperienza necessaria nella loro professione e l'obiettivo principale della loro attività è la formazione, non devono lavorare come unici responsabili sul posto di lavoro, bensì dovrebbero essere posti sotto la supervisione di uno specialista.
25.	Un'attività risente della mancanza di personale. Agli apprendisti può essere richiesto di svolgere più mansioni?	Una situazione del genere può portare allo svolgimento di più mansioni da parte degli apprendisti. Tuttavia, non si deve trascurare il mandato di formazione e occorre rispettare le regolamentazioni in materia di diritto del lavoro.

26.	Se a seguito della crisi da COVID un'azienda presenta una maggiore necessità di indennità per lavoro ridotto rispetto al solito, come viene coperta?	<p>Indennità per perdita di guadagno coronavirus: di norma, un'azienda può far valere un massimo di quattro mesi con una perdita di lavoro superiore all'85%. Tuttavia, i mesi da marzo 2020 a dicembre 2021 non sono presi in considerazione ai fini del presente massimale.</p> <p>La durata di fruizione dell'indennità per lavoro ridotto è stata aumentata da 12 a 24 mesi. Inoltre, si rinuncerà retroattivamente dal 1° settembre 2020 al 30 giugno 2021 al periodo di attesa, dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 questo sarà nuovamente di un giorno.</p> <p>Fino al 30 settembre 2021 si impiega la procedura sommaria semplificata. Tuttavia dal 1° luglio 2021 è reintrodotta il «Rapporto sulle ore perse per motivi economici». Con questo modulo i lavoratori confermano le loro ore perse e dichiarano che continuano ad accettare il lavoro ridotto.</p> <p>Il termine di annuncio per il percepimento della prestazione è ora fissato al 31 marzo 2022. Tuttavia, deve essere effettuato un preannuncio al Cantone – al più tardi il giorno dell'inizio del lavoro ridotto!</p> <p>Per ottenere l'approvazione per il lavoro ridotto occorrono ora 6 anziché 3 mesi ma devono avvenire al più tardi entro il 31 dicembre 2021.</p> <p>Inoltre dal 1° luglio 2021 è possibile calcolare gli importi delle future indennità nell'ambito dell'indennità per perdita di guadagno coronavirus sulla base del reddito secondo la procedura di tassazione 2019.</p>
27.	L'azienda può richiedere il lavoro ridotto anche per i lavoratori su chiamata?	Anche per i lavoratori su chiamata assunti a tempo indeterminato può essere richiesta un'indennità per lavoro ridotto. Questa deroga vale per il momento a tempo determinato fino al 30 settembre 2021.

28.	Un'azienda lavora a orario ridotto; di conseguenza, si riducono anche le spese di assistenza per gli apprendisti. I formatori possono fruire del lavoro ridotto durante questo periodo?	I formatori possono ricevere un'indennità per lavoro ridotto per il tempo necessario ad assistere gli apprendisti se l'azienda fruisce del lavoro ridotto.
29.	Un'azienda di tirocinio può richiedere un indennizzo per il lavoro ridotto anche per gli apprendisti?	Il Consiglio federale ha esteso il diritto all'indennità per il lavoro ridotto a ulteriori gruppi d'interesse: l'indennità per ridotto può essere richiesta anche per gli apprendisti a partire dal periodo di conteggio di gennaio 2021.
30.	Gli apprendisti e gli studenti che vengono impiegati nell'assistenza nell'ambito della lotta alla pandemia di COVID-19 hanno diritto a un salario maggiore?	I contratti di lavoro esistenti rimangono validi con i loro contenuti: non sono previste modifiche in tal senso dovute alla situazione attuale. In caso di attività che esulano dai tirocini concordati occorre redigere contratti specifici, di norma con diritto al salario conformemente alla conclusione in essere della formazione.
31.	Il luogo di residenza del collaboratore è in quarantena e il collaboratore non può quindi recarsi al lavoro.	Il salario non è dovuto finché i collaboratori stessi non sono malati (la forza maggiore al di fuori del luogo di lavoro impedisce loro di lavorare).
32.	Il collaboratore pianifica volontariamente un viaggio all'estero sebbene questa zona sia inserita nell'elenco della Confederazione e sussiste pertanto obbligo di quarantena dopo il suo rientro.	In caso di quarantena ai sensi dell'articolo 2 dell'Ordinanza Covid-19, non sussiste alcun diritto all'indennizzo per perdita di guadagno. Questo caso viene in genere considerato come incapacità lavorativa imputabile a una propria decisione, soprattutto se al momento della partenza il paese era già presente nell'elenco. Pertanto, per il periodo della quarantena non viene corrisposto alcun salario.

33.	L'area in cui il collaboratore era in vacanza è stata dichiarata area a rischio quando il collaboratore era in tale zona.	Il pagamento del salario è dovuto solo se il datore di lavoro ha impiegato la persona in questo luogo per motivi lavorativi. Tuttavia, poiché il Consiglio federale vuole evitare che vengano eluse le disposizioni in materia di quarantena, ha introdotto l'indennizzo per perdita di guadagno (richiesta di IPG alla cassa di compensazione per un massimo di 10 giorni e un massimo di CHF 196/giorno).
34.	Il datore di lavoro può vietare al collaboratore di andare in vacanza?	In situazioni eccezionali il datore di lavoro può revocare le vacanze già concesse. Tuttavia, egli deve pagare le spese sostenute (ad esempio le spese di annullamento).
35.	Il collaboratore aveva preso vacanze, voleva recarsi all'estero e ora non può più farlo. Può semplicemente rinunciare alla fruizione delle vacanze e recarsi al lavoro?	L'accordo delle vacanze è vincolante. Il collaboratore non può annullarle unilateralmente. Le vacanze devono essere fruito a meno che l'azienda non accetti il loro rinvio.
36.	L'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti vale ancora nonostante il diritto speciale?	Il Consiglio federale ha deciso di reintrodurre dall'08.06.2020 l'obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti, che era stato temporaneamente sospeso.
37.	L'azienda temporaneamente non necessita di collaboratori. Può essere prescritta una riduzione delle ore supplementari o della fruizione delle vacanze?	La riduzione delle ore supplementari di solito può essere richiesta (senza andare in negativo!). La fruizione delle vacanze può essere richiesta solo se è già stata concordata o se i collaboratori sono d'accordo. Il datore di lavoro dovrebbe notificare la disposizione unilaterale di fruizione delle vacanze con circa 3 mesi di anticipo (art. 329c cpv. 2 CO).
38.	Il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario se i collaboratori hanno troppo poco lavoro a causa della situazione straordinaria?	Se non c'è abbastanza lavoro e il collaboratore offre il suo lavoro, incorre la mora del datore di lavoro. È tenuto a corrispondere il salario (art. 324 CO). C'è la possibilità di ridurre i saldi orari positivi.

39.	Il datore di lavoro può ordinare unilateralmente un aumento o una riduzione del grado di occupazione come misura temporanea?	No, il datore di lavoro non ha il diritto unilaterale di adeguare il grado di occupazione. Questa misura dovrebbe essere adottata di comune accordo e con il libero arbitrio del collaboratore interessato.
40.	I collaboratori possono essere obbligati per un certo periodo di tempo a svolgere mansioni diverse da quelle indicate nella descrizione della posizione o a lavorare in un luogo diverso?	Sì, nella misura in cui il profilo professionale e gli accordi contrattuali lo consentano. Un'occupazione completamente diversa dalle attività precedenti è possibile solo previo consenso dell'interessato.
41.	L'infrastruttura tecnica dell'home office non funziona in modo soddisfacente o non è disponibile. Il tempo perso in tal modo può essere conteggiato come tempo di lavoro?	Salvo diverso accordo o consuetudine, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le attrezzature e i materiali necessari per il lavoro (art. 327 cpv. 1 CO). Se il datore di lavoro non adempie questo obbligo, il lavoratore non può più svolgere correttamente il suo lavoro, anche se offre la sua forza lavoro. Il datore di lavoro è quindi in mora ed è tenuto al pagamento continuato dell'intero salario. Secondo il regolamento del Consiglio federale, non è esplicitamente dovuta un'indennità per l'uso di strumenti di lavoro privati.
42.	Il Land Baviera ha deliberato supplementi per il personale infermieristico che assiste pazienti affetti da COVID-19. Al personale infermieristico interessato non spetta in quest'ottica un'indennità di rischio?	Una tale indennità dovrebbe avere un fondamento giuridico, anche affinché i relativi costi possano essere compensati dalle casse malati o da altri finanziatori. Tale fondamento in Svizzera non esiste.

43.	Chi copre i costi dei test per il COVID-19?	<p>La Confederazione si farà carico dei costi dei test in via generale fino al 10 ottobre 2021. Per chi ha ricevuto solo la prima dose il test resterà gratuito fino a fine novembre 2021. Altrimenti, è previsto un solo test gratuito quando questo è ordinato da un medico. I test su richiesta del datore di lavoro saranno a carico del datore di lavoro (la Confederazione si fa carico di quelli ripetuti). I test su richiesta dell'interessato saranno a suo carico.</p> <p>Dal 28.01.2021 la Confederazione rimborsa lo svolgimento di test preventivi del personale, dei residenti e dei visitatori delle case di riposo. A tal fine occorre osservare il rispettivo regolamento cantonale per il conteggio dei costi dei test.</p>
-----	---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Vaccinazione, test e certificato

N.	Domande	Risposte brevi
1.	Chi risponde di eventuali complicazioni relative alla vaccinazione?	<p>Se la vaccinazione causa dei danni, in prima linea è responsabile il produttore (se il prodotto è difettoso) o il medico che somministra il vaccino (in caso di errori nell'accertamento o nell'impiego). In caso di vaccinazioni prescritte e raccomandate dalle autorità, si prende in considerazione la responsabilità sussidiaria dello Stato per i danni da vaccinazione. In caso di vaccinazione obbligatoria introdotta da un'azienda, può sussistere il rischio residuo che l'azienda sia responsabile per i danni (soprattutto se la vaccinazione è effettuata da un medico dipendente dell'azienda).</p>
2.	Devo sottopormi comunque a un test se ho già ricevuto la copertura vaccinale completa?	<p>Sì, attualmente la strategia di test non distingue ancora tra persone vaccinate e non vaccinate. Poiché una vaccinazione non offre mai una protezione al 100%, sia i test in caso di sintomi sia quelli periodici nelle aziende e nelle strutture si applicano anche alle persone vaccinate.</p>

3.	Chi paga gli eventuali costi dei test quando il datore di lavoro chiede che venga esibito il certificato Covid?	<p>Se il datore di lavoro ha un motivo oggettivo per richiedere il certificato Covid nello svolgimento delle attività lavorative dei collaboratori (ad es. nelle strutture sanitarie, ovvero nella cura di persone particolarmente a rischio e a diretto contatto con i malati di Covid), dovrà fornire il test ai collaboratori non immunizzati (cioè non vaccinati né guariti). In questo caso i costi dei test ripetuti sono a carico della Confederazione. Quelli dei test singoli vanno invece sostenuti dal datore di lavoro.</p> <p>Se invece il datore di lavoro chiede il certificato Covid solo per allentare le misure di protezione (ad es. l'abolizione dell'obbligo di indossare la mascherina e la partecipazione a riunioni) e le attività lavorative possono essere svolte anche dai dipendenti non in possesso di certificato Covid nel rispetto di misure di protezione severe, il datore di lavoro non è tenuto a fornire i test né a farsi carico dei costi.</p>
4.	La vaccinazione e il test sono facoltativi?	<p>La vaccinazione obbligatoria o il test obbligatorio rappresentano l'esecuzione di una vaccinazione o di un test che prevede sanzioni in caso di rifiuto. Tale costrizione attualmente non sussiste per la popolazione in generale in quanto l'ingerenza rispetto all'integrità fisica delle persone interessate è ammissibile solo in caso di emergenza.</p> <p>Sussiste tuttavia una base legale per l'introduzione dell'obbligo di vaccinazione (art. 22 della LEp): in presenza di un rischio significativo, i Cantoni possono dichiarare obbligatorie le vaccinazioni di gruppi vulnerabili della popolazione, di persone particolarmente esposte e di persone impegnate in determinate attività. La Confederazione può introdurre l'obbligo di vaccinazione per questi gruppi di persone se i Cantoni non adempiono in misura sufficiente i loro obblighi.</p>

5.	Le aziende possono introdurre l'obbligo di vaccinazione o di test?	In linea di principio, i datori di lavoro del settore sanitario possono introdurre la vaccinazione obbligatoria o il test obbligatorio per i loro dipendenti. Hanno il diritto d'impartire istruzioni (art. 321d CO) e potrebbero quindi esigere il certificato vaccinale o l'esito negativo di un test dal personale sanitario se ciò serve a tutelare la salute. Ciò vale in particolare in caso di malattie contagiose poiché l'azienda deve tutelare la salute non solo dei pazienti ma anche degli altri collaboratori (art. 328 CO, art. 6 LL).
6.	I collaboratori devono informare se sono stati vaccinati o se sono stati sottoposti a test?	La domanda sullo stato vaccinale può essere posta attivamente dal punto di vista del diritto del lavoro, a condizione che questa indicazione sia rilevante per la protezione dei lavoratori e delle persone assistite. Di norma si può presumere che si tratti di personale specializzato che ha un contatto diretto con pazienti e persone assistite; nel caso di altri lavoratori, eventualmente, quando sono in contatto con il personale specializzato. I lavoratori devono quindi rispondere a queste domande personali se la domanda contribuisce nello specifico a gestire situazioni pericolose. Ciò è riconosciuto nei test e nelle vaccinazioni contro il coronavirus. Non è ancora certo se il datore di lavoro possa registrare e utilizzare questi dati per un periodo di tempo prolungato.

7.	Quali sono le conseguenze che il personale curante deve aspettarsi in caso di vaccinazione obbligatoria introdotta dall'azienda qualora non si faccia vaccinare o non si sottoponga a test?	<p>Nelle situazioni in cui non esistono misure alternative che garantiscono la protezione necessaria, può essere introdotto l'obbligo di test per le persone non vaccinate e non guarite. Solo nei casi in cui l'introduzione di un obbligo di test sia sproporzionata e venga pregiudicata la protezione della personalità dei lavoratori, questi non sono obbligati a rispettarlo.</p> <p>Se i dipendenti si oppongono al diritto d'impartire istruzioni del datore di lavoro, ciò costituisce una violazione del contratto. Dal punto di vista del diritto del lavoro, tale comportamento può essere sanzionato con il licenziamento (ordinario), a meno che l'istruzione del datore di lavoro non abbia alcun nesso con il lavoro, sia vessatoria o violi la personalità del lavoratore.</p> <p>Nella situazione attuale sussistono probabilmente sufficienti buone ragioni, almeno per il personale a contatto con le persone vulnerabili, per giustificare il licenziamento ordinario in caso di rifiuto di ottemperare all'obbligo di vaccinazione dell'azienda o all'obbligo del test. Tuttavia, non esiste ancora una giurisprudenza rilevante in materia.</p>
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8.	Occorre richiedere una dichiarazione di consenso alla vaccinazione a tutti i residenti (capaci o meno di discernimento)?	<p>La vaccinazione è una misura medica, pertanto la persona capace di discernimento deve prestare il proprio consenso. Per questo motivo, prima della vaccinazione occorre richiedere il consenso esplicito, preferibilmente per iscritto (come prova).</p> <p>Nel caso di persone incapaci di discernimento, la procedura di vaccinazione è regolata dalle misure mediche di cui all'art. 370 e segg. CC. Si distinguono tre categorie di rapporti rappresentativi in termini di importanza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. rappresentanti autorizzati (determinati dall'interessato stesso = propria precauzione) per mandato precauzionale o testamento biologico. 2. Rappresentanti delle autorità: assistente (nominato dall'autorità di protezione degli adulti = provvedimento statale). 3. Rappresentanti legali secondo il sistema a cascata (art. 378 CC) che sono responsabili delle decisioni sulle misure mediche in vece della persona interessata.
9.	È necessario elaborare un modello di dichiarazione di consenso a livello nazionale o a livello cantonale?	Una dichiarazione di consenso nazionale è poco sensata. in quanto si perderebbe nelle discussioni molto eterogenee nei Cantoni. A tal riguardo dovrebbero avere un ruolo di primo piano i medici cantonali.
10.	La vaccinazione esonera il personale dal rispetto delle misure di protezione?	Il rischio di trasmissione c'è sempre, anche per chi è vaccinato. È quindi importante continuare a rispettare le misure di protezione, in particolare quando si è a contatto con persone vulnerabili.

11. Nei settori in cui per i visitatori sussiste una limitazione dell'accesso con il certificato Covid, l'obbligo di certificazione Covid vale anche per terzi che vi devono svolgere un lavoro a causa della loro attività professionale?

Occorre distinguere se il lavoro è svolto da lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi.

I **collaboratori** sono tutelati nell'esercizio del loro lavoro in virtù dell'obbligo di assistenza del datore di lavoro. Il datore di lavoro deve assicurarsi che i collaboratori possano rispettare le raccomandazioni dell'UFSP in materia di igiene e distanza. Inoltre, i datori di lavoro adottano ulteriori misure secondo il principio STOP. Di conseguenza, nel rispetto di tali misure di protezione, i lavori possono essere eseguiti anche in un'azienda terza: spetta al datore di lavoro stabilire le misure di protezione. Per stabilire le misure di protezione, il datore di lavoro è libero di ricorrere al certificato COVID o di adottare altre misure efficaci. Se il lavoro viene svolto in un'altra azienda, ad es. un ristorante o un'altra struttura con obbligo di certificato Covid, le misure di protezione devono essere concordate con il rispettivo gestore.

Diverso è il caso in cui una persona **lavoratrice autonoma** svolga lavori in un'azienda terza. Questa persona non rientra nell'ambito di protezione previsto dalle disposizioni della legge sul lavoro e deve quindi esibire un certificato Covid nelle aziende soggette all'obbligo di certificazione affinché sia consentito il suo accesso.

4. Residenti e visitatori negli istituti

N.	Domande	Risposte brevi
1.	Il Consiglio federale ha deciso di rendere obbligatorie le mascherine per determinati locali pubblici. In quale misura ciò vale anche per le case di cura?	<p>I locali a cui i visitatori hanno generalmente accesso fino al 18 aprile 2021 rientravano nelle aree aperte al pubblico in cui è obbligatorio indossare la mascherina – e questo vale anche per i residenti (nello specifico nelle zone di soggiorno comuni).</p> <p>Dal 19 aprile 2021 le case di cura, in accordo con le autorità cantonali, possono abolire l'obbligo di mascherina per i residenti vaccinati o che abbiano contratto il Covid.</p> <p>I locali con controllo di accesso e le camere non sono considerati accessibili al pubblico. Le aziende stesse sono responsabili delle barriere di delimitazione/accesso.</p>
2.	Nella situazione attuale, i nostri residenti non vogliono rimanere nell'istituto bensì vivere con i familiari. Perdiamo il diritto di rivendicare i costi della residenza presso la struttura?	Il contratto di residenza presso la struttura è ancora valido, il pagamento del prezzo concordato è dovuto. Tuttavia, coloro che si assentano per un periodo di tempo prolungato possono richiedere una riduzione dei costi se la struttura ha beneficiato in tal modo di un risparmio dei costi o se il contratto prevede una riduzione dei costi.

5. Aziende integrate

N.	Domande	Risposte brevi
1.	In qualità di istituto di cura dobbiamo essere in grado di esibire un piano di protezione?	Sì, quest'obbligo sussiste anche dopo il 22.06.2020 per gli istituti di cura. Tuttavia, le prescrizioni sono state allentate in modo tale che il piano di igiene presente nelle aziende (ove necessario adeguato alle nuove circostanze) di norma soddisfa i requisiti minimi. In aggiunta, si raccomanda in particolare una regolamentazione per quanto riguarda visite, nuovi ingressi e gestione in caso di malattia.

2.	Quali misure di protezione si applicano nei ristoranti?	<p>Dal 31 maggio i ristoratori possono riaprire anche gli spazi al chiuso. La limitazione del numero di persone per tavolo è revocata dal 26 giugno 2021. All'interno resta in vigore l'obbligo di consumare da seduti e di rispettare la distanza tra i gruppi. Occorre annotare i dati di contatto, tuttavia sono sufficienti i dati di una persona per gruppo. La mascherina deve essere indossata, eccetto quando gli ospiti sono seduti al tavolo. All'esterno sono abrogati la limitazione della dimensione dei gruppi di ospiti e l'obbligo di consumare da seduti. La distanza tra i gruppi di ospiti deve essere rispettata anche all'esterno. All'esterno non è più necessario raccogliere i dati di contatto.</p>
3.	Possiamo nuovamente offrire servizi esterni quali pedicure, coiffeur e terapie?	<p>Sì, se è presente un rispettivo piano di protezione che tiene conto dei requisiti minimi della Confederazione. Esistono diversi piani modello delle associazioni di categoria.</p>
4.	L'obbligo di certificato in vigore dal 13.09.2021 vale anche per le attività di ristorazione delle strutture socio-sanitarie?	<p>L'obbligo di certificato vale per le attività di ristorazione accessibili al pubblico che fanno capo a istituzioni. Fa eccezione la ristorazione non offerta al pubblico come, ad esempio, quella delle mense aziendali e simili.</p> <p>I residenti sono un caso a parte: secondo l'Ordinanza, l'obbligo di certificato vale anche per i residenti. In pratica, però, non è ragionevole imporre loro l'obbligo di presentare un certificato per poter accedere al ristorante della loro struttura socio-sanitaria. Dato che il virus proviene quasi sempre da fuori, è importante che il certificato sia obbligatorio soprattutto per le persone esterne alle strutture.</p>