

Nota informativa: Coronavirus – informazioni giuslavoristiche per i prestatori di personale (3 marzo 2020)

L'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) informa costantemente sulla situazione attuale del decorso del coronavirus (COVID-19) e pubblica le relative raccomandazioni e direttive:

- sulle regole di condotta e di igiene per la protezione contro le infezioni
- sulla situazione attuale in Svizzera e
- per i viaggiatori all'estero, che devono essere osservati anche per i viaggiatori d'affari.

Informazioni dettagliate sono disponibili direttamente al link www.bag-coronavirus.ch e un Coronavirus **BAG-Infoline è disponibile al numero +41 58 463 00 00** (24 ore).

Nota informativa

La presente nota informativa illustra i diritti e i doveri dei prestatori di personale nel contesto di possibili questioni di diritto del lavoro:

1. Obbligo di tutela del datore di lavoro

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute (Obblighi del datore di lavoro, art. 328 CO in combinato disposto con l'art. 41 del CCL PP). Nella fattispecie del prestito di personale, la particolarità è che esiste un obbligo di tutela "condiviso". Mentre l'obbligo generale di tutela è a carico del prestatore di personale, l'obbligo di tutela in ambito aziendale è a carico dell'azienda acquisitrice. È pertanto raccomandabile che le imprese di prestito del personale (in qualità di datori di lavoro legali) si concertino con le aziende acquisitrici (in qualità di datori di lavoro effettivi). Solo in questo modo è possibile garantire che le misure di protezione vengano adottate in modo sufficiente ed efficiente.

Per poter proteggere debitamente la salute dei lavoratori, è importante che sia le aziende di prestito del personale sia le aziende acquisitrici seguano attentamente gli sviluppi della situazione attuale del Coronavirus (in particolare la sua diffusione e la sua intensità). Le misure a tutela dei dipendenti devono essere adottate caso per caso e devono essere commisurate.

A seguito dell'obbligo di tutela, i datori di lavoro hanno - a seconda della situazione - un ampio diritto di impartire istruzioni volte alla tutela dei lavoratori. Occorre notare che tali istruzioni non devono in alcun modo ledere la personalità dei lavoratori. Istruzioni da parte dei datori di lavoro sono concepibili in particolare nei seguenti ambiti:

- Misure igieniche sul luogo di lavoro

Va notato che le norme igieniche possono e devono variare in base al contatto con il cliente e all'attività svolta. I lavoratori particolarmente esposti devono essere protetti in modo specifico. Esempio: negli ospedali è necessario rispettare requisiti igienici più rigorosi e specifici.

- Home office, videoconferenze e conferenze telefoniche

Per ridurre al minimo i rischi di infezione, potrebbe essere opportuno per i datori di lavoro decidere di ricorrere a home office, videoconferenze o conferenze telefoniche piuttosto che

alle attività lavorative e alle riunioni nel luogo di lavoro abituale. Una simile disposizione è ammissibile, se nel caso specifico essa è ragionevole per i lavoratori, come dovrebbe essere solitamente il caso.

Esempio: disposizione temporanea dell'home office per alcuni giorni.

- **Limitazioni dei viaggi di lavoro nei paesi a rischio**

I datori di lavoro possono di norma emanare regole concernenti le limitazioni dei viaggi di lavoro. Tuttavia, qui bisogna valutare caso per caso se si tratta di un viaggio verso un Paese a rischio e quindi da evitare, oppure se il viaggio può essere intrapreso. Ai fini di tale valutazione è necessario attenersi alle norme di viaggio del DFAE.

Esempio: annullamento di un viaggio di lavoro a Milano.

2. Obbligo di fedeltà del lavoratore

Il lavoratore ha l'obbligo di salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro (art. 321a CO in combinato disposto con l'art. 41 del CCL PP). Nel settore del prestito di personale, il lavoratore deve rispettare l'obbligo di lealtà sia nei confronti del prestatore di personale sia nei confronti dell'azienda acquisitrice. Dall'obbligo di lealtà del lavoratore come contropartita all'obbligo di tutela del datore di lavoro deriva in particolare che:

- i lavoratori devono attenersi alle istruzioni del datore di lavoro, a condizione che esse siano commisurate.

Esempio: i lavoratori non possono di per sé rifiutare un viaggio di lavoro ordinato dal datore di lavoro. Gli interessi devono essere ponderati caso per caso (la salute del lavoratore contro la garanzia dell'andamento degli affari).

- i lavoratori devono rispettare l'obbligo di informare i loro datori di lavoro.

Esempio: obblighi di informazione relativi al rischio di infezione e di contagio con il virus nelle immediate vicinanze dei lavoratori.

3. Perdita di lavoro dei collaboratori temporanei a causa del Coronavirus

a) In generale

Nel diritto del lavoro si applica il principio: nessun salario senza lavoro. In caso di perdita giustificata della prestazione lavorativa, il prestatore di personale è di regola tenuto a continuare a versare il salario. In questi casi, i lavoratori dovrebbero essere remunerati come se avessero adempiuto ai loro obblighi di lavoro. Il salario pattuito contrattualmente dovrebbe essere corrisposto di conseguenza. Se un lavoratore è assente dal lavoro senza motivo scusabile (per esempio rifiuto infondato di lavorare della parte sua oppure prevenzione del lavoro causato da lui) perde il suo diritto al continuo pagamento del salario.

b) Esempi concreti

Nei seguenti casi, vi è generalmente un **obbligo di pagare il salario**:

- Se un lavoratore contrae il Coronavirus o manifesta sintomi di infezione, dovrebbe rimanere assente dal lavoro fino a quando la diagnosi medica non sarà nota. Il lavoratore malato ha diritto al pagamento continuato del salario o all'indennità giornaliera conformemente all'art. 28 sg. del CCL PP.
- Nel caso in quale l'azienda acquisitrice ordina una quarantena da parte sua questo non può essere risolto tramite l'assicurazione IGM se non c'è (ancora) un caso di malattia.
- Se un'azienda acquisitrice chiude di propria iniziativa, quale misura precauzionale, cosicché i lavoratori vengono istruiti a rimanere a casa.

- Se un'azienda acquisitrice deve chiudere perché c'è una difficoltà di approvvigionamento.
- In caso di assenze per assistenza al proprio figlio malato o a un figlio malato che vive nella stessa abitazione, il lavoratore, dopo il periodo di prova, ha diritto a un'indennità di perdita di guadagno fino a 3 giorni per ogni caso di malattia, conformemente all'art. 15 del CCL PP.

In base al diritto del datore di lavoro di emanare direttive (art. 321d CO), il datore di lavoro può ordinare il telelavoro o home office in questi casi. È inoltre possibile ordinare la compensazione del lavoro straordinario o la compensazione delle ore supplementari o di consumare le ferie maturate (art. 329c CO), per le quali è necessario il consenso del lavoratore. Qualsiasi obbligo di prendere ferie "forzate" non retribuite è nullo.

Nei seguenti casi **non sussiste l'obbligo di continuare a pagare il salario**:

- Un lavoratore rimane a casa per timore di contagio senza che ciò sia stato ordinato dal datore di lavoro o senza che ciò sia stato ordinato dalle autorità o senza che ciò sia giustificato dalla mancanza di misure di protezione da parte del datore di lavoro.
- In caso di quarantena o di chiusura di un'azienda ordinata dalle autorità, a condizione che il motivo non rientri nella sfera di rischio del datore di lavoro (ad esempio per mancanza di misure di protezione).
- Se i lavoratori non possano raggiungere il loro posto di lavoro o non possano raggiungerlo in tempo a causa di restrizioni di viaggio o di una limitazione della circolazione dei mezzi pubblici a seguito del Coronavirus.

In caso di annullamento di un evento da parte delle autorità (ad esempio eventi che coinvolgono più di 1'000 persone), la situazione giuridica deve essere analizzata caso per caso in base alle circostanze specifiche. In tal caso vi invitiamo a contattare il servizio giuridico di swissstaffing non appena la cancellazione viene annunciata per una consulenza.

4. Disclaimer

Lo scopo della presente nota informativa è esclusivamente quello di informare. Non costituisce una lista di controllo esaustiva e non sostituisce la consulenza legale. swissstaffing declina ogni responsabilità che possa sorgere in relazione all'applicazione o all'omissione di un'azione da parte di questa nota informativa nei singoli casi. Inoltre, vi raccomandiamo di informarvi attraverso le relative pagine web della Confederazione:

- www.bag.admin.ch;
- www.seco.admin.ch

Il servizio giuridico di swissstaffing rimane con piacere alla vostra disposizione per qualsiasi domanda specifica su legal@swissstaffing.ch.

Dübendorf, 03.03.2020