



**Ordinanza 3 COVID-19 del 19 giugno 2020 (RS 818.101.24);
Modifica del 13 gennaio 2021, in vigore dal 18 gennaio 2021
(Lavoratori particolarmente a rischio)**

Stato 13.01.2021

Art. 27a Obblighi del datore di lavoro in relazione alla protezione della salute di lavoratori particolarmente a rischio

Come già avvenuto nella primavera del 2020, la gestione degli obblighi lavorativi dei lavoratori che appartengono a un gruppo di persone degno di particolare protezione necessita di un disciplinamento unitario per tutta la Svizzera, tenendo conto degli interessi dei datori di lavoro e della protezione della salute. La base legale necessaria è stata creata nell'articolo 4 capoverso 1 della legge COVID-19 (SR 818.102). L'articolo 27a ha lo scopo di precisare a quali condizioni le persone particolarmente a rischio possono restare occupate e quando invece devono essere esentate dal lavoro con continuazione del pagamento dello stipendio. Si tratta di obblighi del datore di lavoro, che quest'ultimo deve rispettare anche qualora il lavoratore intenda rinunciarvi volontariamente. Unitamente alla precisazione del gruppo delle persone particolarmente a rischio, l'articolo intende rendere possibile un'esecuzione unitaria senza intaccare l'elevato livello di protezione di cui devono fruire le persone particolarmente a rischio. I capoversi 1–4 definiscono nei dettagli le soluzioni praticabili per ogni possibile situazione lavorativa. I capoversi 5–8 disciplinano il coinvolgimento dei lavoratori e la loro esenzione dagli obblighi lavorativi con lo stipendio garantito.

Il capoverso 1 prevede tuttora che i lavoratori particolarmente a rischio adempiano nel limite del possibile da casa i loro obblighi lavorativi. A tal fine i datori di lavoro devono adottare provvedimenti tecnici e organizzativi idonei, per esempio mettendo a disposizione dei lavoratori i dispositivi informatici necessari o concordando il corrispondente uso di dispositivi privati, purché siano adeguati allo scopo e sufficientemente sicuri. I datori di lavoro e i lavoratori sono quindi esortati a cercare soluzioni flessibili nel quadro delle possibilità aziendali e delle competenze personali. Se sulla base della presente disposizione viene ordinato il telelavoro, il datore di lavoro non deve ai lavoratori alcuna indennità per spese (spese di corrente, contributo alle spese di affitto o simili), trattandosi di un ordine temporaneo.

Conformemente al capoverso 2, se non è possibile adempiere gli obblighi lavorativi abituali da casa, il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore interessato, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione, un lavoro alternativo equivalente che può essere svolto da casa. Considerato che è a casa che ci si può proteggere al meglio dal contagio, sembra opportuno stabilire espressamente questa forma di adempimento degli obblighi lavorativi quale seconda possibilità.

Secondo il capoverso 3, se, per motivi aziendali, è indispensabile la totale o parziale presenza sul posto di lavoratori particolarmente a rischio, questi ultimi possono essere occupati sul posto soltanto se sono adempiute determinate, severe condizioni. Si intende così fare in modo che questi lavoratori non corrano sul posto maggiori rischi di contagio di quanti ne correrebbero lavorando da casa. Allo scopo, la lettera a stabilisce che la

postazione di lavoro sia organizzata in modo da evitare qualsiasi contatto stretto con altre persone. Questo è possibile soltanto assegnando spazi individuali o delimitando chiaramente lo spazio di lavoro in modo da garantire il rispetto della distanza minima da altre persone. Conformemente alla lettera b, nei casi in cui non è sempre possibile evitare un contatto stretto, devono essere adottati provvedimenti di protezione idonei secondo il principio STOP.

Quale ultima possibilità, il capoverso 4 prevede che, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione, ai lavoratori interessati sia assegnato sul posto un lavoro alternativo equivalente per il quale sono adempiute le condizioni di cui sopra (postazione di lavoro organizzata in modo da evitare qualsiasi contatto stretto con altre persone, principio STOP). Se nessuna delle possibilità descritte è praticabile, il lavoratore deve essere liberato dagli obblighi lavorativi con continuazione del pagamento dello stipendio (cfr. cpv. 7).

Il capoverso 5 stabilisce che, prima di attuare i provvedimenti di cui ai capoversi 1–4 e le misure di cui al capoverso 3 lettere a e b, il datore di lavoro deve sentire i lavoratori interessati. Questa consultazione concretizza il diritto d'informazione e consultazione dei lavoratori sancito dall'articolo 48 della legge sul lavoro (LL; RS 822.11). Come il diritto di rifiuto di cui al capoverso 6, il diritto di essere consultati va però qui inteso come diritto individuale dei singoli lavoratori. Inoltre i datori di lavoro sono tenuti a documentare per iscritto i provvedimenti decisi e comunicarli in maniera adeguata ai lavoratori.

Secondo il capoverso 6, in generale, i lavoratori interessati possono rifiutare un'attività assegnata loro conformemente ai capoversi 1–4 se le condizioni ivi previste non sono adempiute. Possono segnatamente rifiutare di lavorare sul posto se, per motivi particolari, considerano troppo elevato il rischio di contagio malgrado i provvedimenti adottati dal datore di lavoro. In questo caso, il datore di lavoro può esigere un certificato medico che confermi i motivi addotti.

Il capoverso 7 stabilisce che se non è possibile occupare i lavoratori interessati secondo i capoversi 1–4 oppure se questi rifiutano il lavoro loro assegnato ai sensi del capoverso 6, il datore di lavoro deve porli in congedo con continuazione del pagamento dello stipendio. Laddove i provvedimenti di protezione sono insufficienti, l'obbligo lavorativo decade (mora del datore di lavoro). Se non giungono a un accordo, il datore di lavoro e il lavoratore interessato devono rivolgersi al tribunale competente. Va per altro segnalato che gli ispettorati cantonali del lavoro hanno il dovere di controllare d'ufficio l'osservanza delle disposizioni sulla protezione della salute desumibili dalla LL e dalle pertinenti ordinanze (vale il principio inquisitorio). Le associazioni hanno il diritto di chiedere accertamenti (combinato disposto degli articoli 58 e 41 LL). I lavoratori possono segnalare carenze nella protezione della salute alle competenti autorità cantonali.

Secondo il capoverso 8 i lavoratori interessati comunicano al datore di lavoro la loro condizione di persone particolarmente a rischio mediante un'autodichiarazione. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico. Il certificato medico può esprimersi soltanto sul rischio particolare e sulla capacità al lavoro riferiti alla COVID-19, ma non su altri aspetti rilevanti della salute del lavoratore. Il certificato deve fondarsi su una valutazione medica oggettiva, in particolare se il lavoratore rifiuta di svolgere il lavoro che gli è stato assegnato. Se dubita del certificato medico, il datore di lavoro può disporre una visita da parte di un medico di fiducia.

Capoverso 9: in relazione al diritto all'indennità di perdita di guadagno per il coronavirus si applica l'articolo 2 capoverso 3^{quater} dell'ordinanza COVID-19 perdita di guadagno del 20 marzo 2020. La richiesta di rimborso della continuazione del pagamento del salario deve essere presentata alla cassa di compensazione competente corredata da certificato medico.

Capoverso 10: allo stato attuale delle conoscenze sono considerate persone particolarmente a rischio le donne incinte nonché le persone non vaccinate completamente (ovvero con due dosi) contro COVID-19 che presentano in particolare le seguenti malattie: ipertensione arteriosa, diabete, malattie cardiovascolari, malattie croniche delle vie respiratorie nonché malattie e terapie che indeboliscono il sistema immunitario e cancro.

Il capoverso 11 stabilisce che le malattie di cui al capoverso 10 nell'allegato 7 sono precisate sulla base di criteri medici. Questa precisazione ha a un lato lo scopo di semplificare il chiarimento della questione se un lavoratore rientri o meno nella cerchia delle persone particolarmente a rischio e se pertanto necessiti dell'adozione di provvedimenti particolari. Dall'altro, sostiene il personale sanitario nella valutazione del rischio individuale per decessi gravi in caso di infezione con il nuovo coronavirus e indica come debba essere curato un paziente con i primi sintomi. Questo capoverso stabilisce che l'elenco non è esaustivo. Potrebbe essere indicata una valutazione clinica del singolo caso, rilevante principalmente in un rapporto di lavoro (i cpv. 6 e 8 stabiliscono che il datore di lavoro può richiedere un certificato medico attestante il rischio particolare).

Secondo il capoverso 12, l'UFSP aggiorna costantemente l'allegato 7 tenendo conto dello stato della scienza e delle ultime conoscenze a livello internazionale. L'UFSP precisa i criteri medici tenendo conto delle valutazioni delle associazioni mediche specialistiche svizzere.

Il capoverso 13 rimanda ai requisiti di protezione validi per tutti i lavoratori ai sensi dell'articolo 10 dell'ordinanza COVID-19 situazione particolare del 19 giugno 2020 che, fatte salve le disposizioni specifiche nell'art. 27 a, sono anche significativi (in particolare riguardo all'obbligo della mascherina).

Entrata in vigore e durata di validità

La modifica d'ordinanza entra in vigore il 18 gennaio 2021 e ha effetto sino al 28 febbraio 2021 (incl. l'allegato); dopo tale data tutte le modifiche in essa contenute decadono.

Allegato alla modifica dell'ordinanza 3 COVID-19:

Ordinanza COVID-19 perdita di guadagno del 20 marzo 2020 (RS 830.31)

Art. 2 cpv. 3^{quater}: hanno diritto alla prestazione i lavoratori particolarmente a rischio ai sensi dell'art. 27a dell'ordinanza 3 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (COVID-19) del 19 giugno 2020¹ (ordinanza 3 COVID-19) che non possono adempiere il loro obbligo lavorativo lavorando da casa e a cui non può essere garantita una protezione equivalente sul posto di lavoro o che rifiutano il lavoro alternativo loro assegnato. Se il datore di lavoro continua a pagare il salario, l'indennità è versata direttamente al datore di lavoro. La persona particolarmente a rischio deve comprovare il suo rischio particolare mediante certificato medico.

Art. 2 cpv. 3^{quinquies}: hanno diritto alla prestazione i lavoratori indipendenti particolarmente a rischio che per motivi organizzativi o tecnici non possono svolgere la loro attività lucrativa da casa e che subiscono una perdita di guadagno. Gli aventi diritto confermano mediante autodichiarazione l'impossibilità di svolgere il lavoro da casa. La definizione del rischio particolare avviene in analogia all'art. 27a ordinanza 3 COVID-19. L'avente diritto deve fare valere il proprio diritto mediante un certificato medico.

Art. 3 capoverso 5: il sorgere del diritto è collegato alle condizioni dell'articolo 27a ordinanza 3 COVID-19. Con la ripresa o l'abrogazione dell'art. 27a ordinanza 3 COVID-19 il diritto si estingue.

Art. 3 cpv. 6: il sorgere del diritto è collegato all'interruzione dell'attività lucrativa. Non appena l'attività lucrativa può essere ripresa da casa o al posto di lavoro abituale, il diritto termina.

Art. 5 cpv. 2^{ter}: questa disposizione è integrata dall'art. 2 cpv. 3^{quinquies} per disciplinare la quantificazione dell'indennità dei lavoratori indipendenti particolarmente a rischio.

¹ RS 818.101.24

Art. 5 cpv. 2^{quinqies}: l'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19 obbliga il datore di lavoro alla continuazione del pagamento dello stipendio in caso di congedo. Poiché secondo la prescrizione dell'art. 4 della legge COVID-19 tale diritto alle prestazioni è principalmente volto a indennizzare la continuazione del pagamento del salario, l'indennità ammonta al reddito da lavoro soggetto all'AVS prima dell'interruzione dell'attività da parte della persona particolarmente a rischio.