

Questioni legate al diritto del lavoro in tempi di COVID-19

Stato al 21.04.2020

Informazioni generali

La situazione attuale è da ritenere straordinaria, senza precedenti. In considerazione di questa situazione, il Consiglio federale ha emanato direttive giuridicamente vincolanti che regolano diverse questioni di diritto del lavoro. Durante questa situazione eccezionale, è sempre consigliabile cercare un dialogo con il proprio datore di lavoro, soprattutto se alcune norme risultano ingestibili nella pratica.

Ore di presenza / ore di lavoro

Se, a causa della situazione attuale, i compiti non possono essere eseguiti, o se non è possibile effettuare il lavoro, il rischio è a carico del datore di lavoro. Ai dipendenti non possono essere tolte le ore non effettuate, e questi hanno diritto alla retribuzione completa.

Ore in eccedenza / ore in difetto

Se non concordato contrattualmente in modo diverso, il datore di lavoro non può obbligare il dipendente a compensare le ore di lavoro straordinario con il tempo libero. La compensazione è soggetta all'accordo di entrambe le parti contrattuali, cioè del datore di lavoro e del dipendente.

Tuttavia, l'art. 321 CO impone al dipendente di collaborare alla compensazione delle ore di lavoro straordinario, vale a dire di accettare la compensazione, se gli interessi superiori del datore di lavoro lo richiedono e nessun interesse importante del dipendente vi si oppone. Di norma, ci si aspetta che il dipendente compensi gli straordinari se l'azienda chiude o deve ridurre il lavoro a causa della pandemia.

Il 20 marzo 2020 il Consiglio federale ha annunciato l'allentamento delle condizioni di retribuzione per il lavoro a orario ridotto. Non è più necessaria la compensazione degli straordinari prima che il datore ne faccia richiesta. Una volta che il datore di lavoro chieda l'indennità per il lavoro a orario ridotto, i dipendenti non devono più accettare quella per gli straordinari, e i datori di lavoro non possono insistere su questo punto.

Vacanze

Il datore di lavoro può chiedere che il congedo già concesso venga utilizzato. Se c'è la necessità di posticipare la vacanza o parte di essa, si cerchi il dialogo con il datore di lavoro.

Secondo l'art. 329c cpv. 2 CO, in linea di principio è il datore di lavoro a determinare il periodo delle ferie. Tuttavia, il datore di lavoro deve ascoltare i dipendenti e tenere conto, per quanto possibile, dei loro desideri. In tempi normali, il dipendente ha anche diritto all'assegnazione anticipata delle ferie.

Tuttavia, la situazione attuale dà anche diritto al datore di lavoro di ordinare con breve preavviso l'utilizzo del monte ore di vacanza (ad es. quelle dell'anno precedente o pro rata temporis).

Gruppi a rischio

Il 17 aprile, il Consiglio federale ha precisato cosa vige per i gruppi a rischio e ne ha elaborato l'elenco. Questo elenco (appendice 6 dell'ordinanza COVID-19) NON è esplicitamente esaustivo, va usato come linea guida e viene continuamente aggiornato.

Secondo l'art. 10c, il datore di lavoro è tenuto a consentire alle persone particolarmente vulnerabili di lavorare da casa, se necessario, mediante un lavoro alternativo adeguato e ragionevole. È vietato: diminuire il salario o la retribuzione delle ferie, così come degli straordinari o delle ore di lavoro straordinario.

Se la presenza in loco è indispensabile, il datore di lavoro deve proteggere la persona interessata adattando di conseguenza le procedure o il luogo di lavoro. Tuttavia, se una persona particolarmente vulnerabile ritiene che i rischi per la salute siano troppo elevati, può rifiutare il lavoro.

Se non è possibile lavorare a casa o in loco, il datore di lavoro deve esonerare la persona dal lavoro continuando a retribuirlo, ma è possibile e doveroso per il datore di lavoro richiedere un'indennità di lavoro a tempo parziale per questa persona. Tramite un certificato medico, il datore di lavoro può dimostrare che il suo dipendente appartiene a un gruppo di persone particolarmente vulnerabili.

Assegnazione di altre attività o di un diverso luogo di lavoro

I limiti della facoltà del datore di lavoro di impartire compiti sono fissati dalla tutela dei diritti della personalità e dalla capacità dei dipendenti di rispettarli in modo ragionevole e conveniente da una parte e dall'obbligo di diligenza e di fedeltà dall'altra.

Il rapporto di lavoro e le circostanze specifiche determinano questa ragionevolezza; in concomitanza vanno ponderati sia gli interessi del datore di lavoro, sia quelli del dipendente.

Per quanto riguarda la situazione attuale, si può presumere che i datori di lavoro possano aspettarsi che i loro dipendenti accettino nuovi compiti o un nuovo posto di lavoro nell'ambito di ciò che è individualmente ragionevole e fattibile. Ciò vale a maggior ragione nel caso in cui i dipendenti siano chiamati a partecipare alla tutela della salute, in quanto obbligati a sostenere il datore di lavoro nell'attuazione delle norme di tutela della salute stessa.

Lavoro ridotto

Con il **consenso** dei dipendenti interessati, il datore di lavoro può richiedere un'indennità per lavoro ridotto (ILR) - anche solo per alcune parti dei vari settori. L'ILR ammonta all'80% della **perdita di guadagno** attribuibile alla perdita di ore lavorative. Per le ore effettivamente lavorate, il diritto al salario è del 100% (i sindacati esigono che il datore di lavoro paghi il 20% non coperto).

Alle domande ha risposto Iris Hörner Badertscher, consulente legale Avenir Social, Cross over-Beratung Aarau www.co-b.ch.