



16 giugno 2022

Domande frequenti (FAQ) in materia di diritto del personale in relazione a situazioni particolari e straordinarie

1. Quali sono gli organi competenti per l'adozione di misure in materia di diritto del personale come la modifica temporanea della funzione o del luogo di lavoro?

Se i Dipartimenti non dispongono diversamente, la competenza spetta all'unità amministrativa in quanto datore di lavoro (art. 2 cpv. 5 OPers¹). I Dipartimenti possono revocare la competenza decisionale in qualsiasi momento. In caso di eventi gravi e rilevanti, il Consiglio federale può emanare un decreto per adottare misure in materia di diritto del personale su vasta scala.

2. Gli impiegati possono essere obbligati a svolgere compiti diversi da quelli indicati nella descrizione del posto o a lavorare in un altro luogo per un determinato periodo di tempo?

Il datore di lavoro, senza modificare il contratto di lavoro, può ordinare una modifica della funzione o del settore di attività e del luogo di lavoro per al massimo 12 mesi, se necessario per ragioni di servizio e ragionevolmente esigibile (secondo i criteri di cui all'art. 104a cpv. 1 OPers; art. 25 cpv. 3^{bis} OPers). Se il nuovo luogo di lavoro è più lontano di quello indicato nel contratto di lavoro, le spese sostenute per compiere il tragitto più lungo e quelle per i pasti vengono rimborsate. Queste ultime sono rimborsate con gli importi forfettari indicati all'articolo 43 O-OPers.

Occorre operare una distinzione tra l'assegnazione di un altro luogo di lavoro secondo l'articolo 25 capoverso 3^{bis} lettera a OPers e l'ordine di effettuare un viaggio di servizio. I viaggi di servizio vengono intrapresi per esercitare temporaneamente la propria funzione al di fuori della sede in cui si presta servizio; possono essere effettuati sia nel luogo di lavoro stabilito nel contratto sia al di fuori di esso. In quest'ultimo caso il viaggio di servizio prevede di norma un impiego relativamente breve di uno o più giorni, sempre che i viaggi di servizio non siano insiti nella funzione. Durante i viaggi di servizio i criteri summenzionati, che definiscono i posti ragionevolmente esigibili, non devono essere adempiuti. Gli impiegati in viaggio di servizio hanno diritto al rimborso delle spese.

3. Quale misura temporanea, il datore di lavoro può disporre unilateralmente un aumento o una riduzione del tasso di occupazione?

Il tasso di occupazione è disciplinato nel contratto di lavoro (art. 25 cpv. 2 lett. e OPers). Può essere modificato soltanto con il consenso dell'impiegato.

¹ Ordinanza sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3)

Si possono però sfruttare le possibilità offerte dai modelli di orario di lavoro flessibile. In presenza di sovraccarico eccezionale di lavoro o lavoro urgente il datore di lavoro può ordinare lavoro aggiuntivo e straordinario (art. 65 cpv. 1 OPers).

4. Il datore di lavoro può disporre che gli impiegati rimangano a casa o lavorino da casa?

Il datore di lavoro può disporre in qualsiasi momento che gli impiegati rimangano a casa e lavorino da casa. In entrambe le circostanze è tenuto al pagamento dello stipendio (art. 15 cpv. 1 LPers², art. 321d e 324 cpv. 1 CO³). Gli impiegati ammalati possono lavorare da casa soltanto se la loro capacità lavorativa glielo permette.

5. Il datore di lavoro deve continuare a pagare lo stipendio se gli impiegati hanno meno lavoro?

Se non vi è lavoro a sufficienza e l'impiegato offre comunque il proprio servizio, sussiste il caso di mora nell'accettazione da parte del datore di lavoro e quest'ultimo è tenuto alla continuazione del pagamento dello stipendio (art. 324 CO). Pertanto, l'impiegato può farsi conteggiare il tempo di lavoro in cui non ha potuto fornire la propria prestazione fino a un massimo di un'intera giornata lavorativa. Tuttavia, occorre innanzitutto verificare se sussista la possibilità di ridurre il saldo attivo (orario flessibile e lavoro straordinario, lavoro aggiuntivo). In seguito, si dovrebbe valutare se i lavoratori possano essere impiegati in un'altra funzione o in un altro settore di attività, se ragionevolmente esigibile (art. 25 cpv. 3^{bis} OPers).

6. L'infrastruttura tecnica utilizzata nel telelavoro non funziona in modo soddisfacente o non viene messa a disposizione. Il tempo perso può essere calcolato come tempo di lavoro? Quale regola si applica se l'infrastruttura sul posto di lavoro non funziona?

Gli impiegati devono svolgere la loro prestazione lavorativa in ufficio, se l'attuale infrastruttura non consente l'attività del telelavoro. Se l'infrastruttura non funziona nemmeno nei locali del datore di lavoro, questa circostanza rientra fondamentalmente nella sfera del rischio aziendale del datore di lavoro. Sussiste il caso di mora nell'accettazione da parte del datore di lavoro e quest'ultimo è tenuto alla continuazione del pagamento dello stipendio. Fanno eccezione gli ostacoli oggettivi alla fornitura della prestazione che riguardano in generale un gruppo più ampio di persone. Si tratta ad esempio di interruzioni di corrente o di inondazioni che possono compromettere un'infrastruttura funzionante (cfr. n. 7).

7. L'impiegato non può raggiungere il proprio posto di lavoro per cause di forza maggiore (alluvione, intervento della polizia ecc.). Quali sono i diritti e gli obblighi dell'impiegato derivanti dal rapporto di lavoro? Il tempo perso a causa di questi inconvenienti può essere computato come tempo di lavoro?

Gli eventi che riguardano in generale un gruppo più ampio di persone (i cosiddetti ostacoli oggettivi alla fornitura della prestazione) rientrano nella sfera di rischio dell'impiegato⁴. Quest'ultimo deve sostenere il rischio salariale in prima persona, a meno che gli eventi non riguardino l'azienda e rientrino quindi nel rischio aziendale del datore di lavoro. Altri esempi di eventi in cui l'impiegato si assume il rischio salariale sono il traffico stradale, le interruzioni di corrente, le strade chiuse o la cancellazione di voli.

² Legge sul personale federale (LPers; RS 172.220)

³ Codice delle obbligazioni (CO; RS 220)

⁴ Secondo la dottrina e la prassi applicabili a titolo sussidiario all'art. 324a e 324b CO, che disciplinano l'impedimento al lavoro dell'impiegato.

8. C'è da attendersi che in una situazione straordinaria molti impiegati dell'Amministrazione federale debbano prestare un numero considerevole di ore aggiuntive/straordinarie. Quali misure richiede l'obbligo di tutela del datore di lavoro in situazioni simili? Quali regole si applicano in relazione alla durata massima del lavoro e ai giorni di riposo?

Le disposizioni pertinenti della legge sul personale federale concernenti la durata massima della settimana lavorativa si applicano anche in situazioni speciali e straordinarie (art. 17 LPers con rinvio alla legge sul lavoro e art. 28 cpv. 5 O-OPers). In casi eccezionali e a determinate condizioni, la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore (art. 9 della [legge del 13 marzo 1964 sul lavoro \(LL\)](#)⁵) può essere superata al massimo di 170 ore all'anno (art. 12 LL). La durata massima del lavoro non può mediamente superare le 45 ore settimanali sull'arco di un anno civile (art. 28 cpv. 5 O-OPers). In virtù del suo obbligo di tutela, il datore di lavoro è tenuto a controllare e a far rispettare la durata massima del lavoro. Egli deve garantire, in particolare, che il lavoro aggiuntivo e il lavoro straordinario possano essere compensati il prima possibile con un periodo di tempo libero della stessa durata.

Per contro, le disposizioni della LL relative ai giorni di riposo non sono applicabili al personale federale. È applicabile solo l'articolo 329 del CO. Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore un giorno di libero alla settimana, di regola la domenica o se le circostanze non lo permettono, un giorno feriale intero. Se condizioni particolari lo giustificano, il datore di lavoro può, eccezionalmente e con il consenso del lavoratore, raggruppare più giorni di libero a cui questi ha diritto o accordargli due mezze giornate di libero al posto di un giorno intero.

9. Si applicano misure di protezioni particolari in ufficio?

In virtù del suo diritto di impartire istruzioni e del suo obbligo di tutela, il datore di lavoro può ordinare misure conformi alla situazione attuale. Sono fatte salve le leggi cantonali.

10. Il datore di lavoro può chiudere intere divisioni? Il diritto allo stipendio degli impiegati permane anche se non lavorano?

Il datore di lavoro ha la facoltà di far chiudere intere divisioni, ma finché gli impiegati offrono il proprio lavoro, il diritto al pagamento dello stipendio permane. Il datore di lavoro non versa lo stipendio unicamente se gli impiegati rimangono a casa e non lavorano da casa senza presentare un certificato medico che attesti l'incapacità al lavoro (art. 15 cpv. 1 LPers; art. 321d e art. 324 cpv. 1 CO). Tuttavia, occorre innanzitutto verificare se sussista la possibilità di ridurre il saldo attivo (orario flessibile e lavoro straordinario, lavoro aggiuntivo). In seguito, si dovrebbe valutare se i lavoratori possano essere impiegati in un'altra funzione o in un altro settore di attività, se ragionevolmente esigibile (art. 25 cpv. 3^{bis} OPers).

11. Come bisogna comportarsi con gli impiegati che non si presentano sul posto di lavoro per timore di un contagio?

In assenza di un pericolo imminente per la loro incolumità e la loro vita, gli impiegati hanno il dovere di presentarsi sul posto di lavoro. Se non si presentano sul posto di lavoro senza motivi validi, gli impiegati non hanno diritto al pagamento dello stipendio. Possono inoltre essere adottati provvedimenti previsti dal diritto del personale (richiamo, procedimento disciplinare, licenziamento dopo avvenuto richiamo o per motivi gravi) se l'assenza dal lavoro dovesse essere considerata ingiustificata.

⁵ RS 822.11

12. Qual è la situazione giuridica se gli impiegati devono rimanere a casa per ottemperare al proprio obbligo legale di assistenza in seguito alla chiusura delle scuole e degli asili nido?

Se fosse necessario occuparsi dei figli a seguito di una chiusura a breve termine delle scuole o degli asili nido, è concesso un congedo pagato da uno a tre giorni. Al di là di questo periodo, il datore di lavoro non è tenuto alla continuazione del pagamento dello stipendio. Se le scuole o gli asili nido dovessero chiudere solo per un breve periodo, ai genitori in telelavoro deve essere permesso di accudire i figli per un determinato periodo durante la giornata lavorativa, a condizione che l'accudimento non richieda tutto il tempo di lavoro e che l'adempimento dei compiti sia garantito. I collaboratori concordano con il loro superiore quanto tempo può essere segnato per la cura dei figli.

13. Il datore di lavoro può ordinare a breve termine di prendere giorni di vacanza o di compensare le ore supplementari?

Vacanze: il datore di lavoro deve comunicare all'impiegato la data delle vacanze con un preavviso di almeno tre mesi. Se non può rispettare questo termine, il datore di lavoro deve ottenere il consenso dell'impiegato (art. 329c cpv. 2 CO).

Lavoro straordinario e aggiuntivo: in caso di mancata intesa riguardo al momento della compensazione, il datore di lavoro decide nel rispetto degli interessi degli impiegati (art. 65 cpv. 4 OPers).

14. Le vacanze previste possono essere posticipate?

Agli impiegati che hanno previsto vacanze, ma che preferiscono rimandarle, possono decidere d'intesa con i loro superiori di posticiparle, purché le esigenze di servizio lo consentano. Le disposizioni di cui all'articolo 67 capoverso 3 OPers (prendere vacanze nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto, riportarle all'anno successivo soltanto a causa di impellenti motivi di lavoro, di malattia o infortunio) continuano a rimanere valide.

15. Il datore di lavoro può vietare agli impiegati di effettuare viaggi privati in Paesi in cui esiste un pericolo maggiore per la loro vita, la loro incolumità fisica o la loro salute? Può disporre che dopo questi viaggi gli impiegati non possano presentarsi sul posto di lavoro, se, ad esempio, esiste un rischio per la salute degli altri impiegati? Questo periodo di assenza sarebbe pagato?

In linea di massima il datore di lavoro non ha la facoltà di vietare viaggi privati verso determinate mete. Tuttavia, può impartire istruzioni se sussiste il rischio concreto e serio che gli impiegati non siano più in grado di adempiere gli obblighi previsti nel contratto di lavoro a causa del loro viaggio. Se gli impiegati rientrano da Paesi in cui esiste un rischio significativo per la salute (ad es. contagio con un virus) e vi è un rischio di contagio per gli altri lavoratori, il datore di lavoro può vietare a questi impiegati di presentarsi sul posto di lavoro. Egli è però tenuto a versare lo stipendio durante il periodo di assenza prescritto.

16. Gli impiegati devono considerare la possibilità che sia loro imputata una colpa propria se, contrariamente alle istruzioni del datore di lavoro, effettuano viaggi in Paesi in cui esiste un rischio maggiore per la loro vita, la loro incolumità fisica o la loro salute?

Se può dimostrare che gli impiegati, contrariamente alle sue istruzioni, si sono esposti a un pericolo concreto e serio, il datore di lavoro può imputare loro una colpa propria. Gli impiegati devono però essersi recati consapevolmente in zone interessate da un rischio estremamente elevato. In tali circostanze e in presenza di colpa grave, il diritto allo stipendio potrebbe essere ridotto o, in casi estremi, persino completamente soppresso (art. 57 cpv. 3 OPers).

17. Un impiegato non può tornare sul proprio posto di lavoro perché il luogo di villeggiatura in cui si trova è stato messo in quarantena a seguito di una situazione particolare o straordinaria. Durante la quarantena continuerà a percepire lo stipendio?

Secondo la prassi relativa all'articolo 324a CO, applicabile anche agli impiegati della Confederazione, si ha diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio soltanto se l'impedimento al lavoro sussiste per motivi legati alla situazione personale dell'impiegato. La quarantena è una misura che riguarda l'intero luogo di villeggiatura, ovvero un ampio gruppo di persone. Il motivo dell'impedimento al lavoro non è quindi legato alla situazione personale dell'impiegato. Secondo questa prassi, il datore di lavoro non è tenuto al pagamento dello stipendio. Dovrebbe però autorizzare il telelavoro se l'impiegato ha a disposizione l'infrastruttura necessaria e a tale decisione non si oppongono importanti motivi aziendali o di sicurezza delle informazioni. Se ciò non fosse possibile, per il periodo di assenza gli impiegati devono utilizzare i saldi attivi disponibili (vacanze, saldo attivo dell'orario di lavoro flessibile, ore supplementari, lavoro aggiuntivo) o eventualmente prendere un congedo non pagato.

18. Un impiegato non può rientrare da un viaggio di servizio perché il luogo in cui si trova è stato messo in quarantena a seguito di una situazione particolare o straordinaria. Durante la quarantena continuerà a percepire lo stipendio e riceverà un rimborso spese?

La prassi applicabile ai viaggi di servizio per la valutazione del diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio in caso di impedimento al lavoro per quarantena differisce da quella relativa ai viaggi privati. In questo caso, il rischio viene attribuito al datore di lavoro anche quando il motivo dell'impedimento al lavoro non è legato alla situazione personale dell'impiegato. Di conseguenza, l'impiegato ha diritto a percepire lo stipendio e a ricevere un rimborso spese (pernottamento, pasti, trasporti ecc.). L'impiegato chiarisce con il suo superiore se può svolgere telelavoro dal luogo messo in quarantena. Ciò presuppone che l'impiegato abbia a disposizione l'infrastruttura necessaria e che le mansioni possano essere svolte a distanza.

19. Un impiegato non può rientrare da un'operazione di soccorso eseguita in una regione di crisi perché non sono disponibili mezzi di trasporto adeguati. L'impiegato continua a percepire lo stipendio e a ricevere il rimborso spese durante il periodo di assenza?

Dipende se l'operazione di soccorso è stata effettuata per conto del datore di lavoro o su base volontaria. Nel primo caso, si tratta di un viaggio di servizio. Il rischio è quindi attribuito al datore di lavoro, anche se il motivo dell'impedimento al lavoro dell'impiegato non è legato alla sua situazione personale. Di conseguenza, l'impiegato ha diritto a percepire lo stipendio e a ricevere un rimborso spese (pernottamento, pasti, trasporti ecc.). Se ciò non è possibile, l'impiegato deve utilizzare i saldi attivi disponibili (vacanze, saldo attivo dell'orario di lavoro flessibile, ore supplementari, lavoro aggiuntivo) o eventualmente prendere un congedo non pagato.

20. Un impiegato svolge un'operazione di soccorso su base volontaria in una regione di crisi. Ha diritto a un congedo pagato per la durata dell'operazione di soccorso?

In linea di principio, non si ha diritto a un congedo pagato per questo genere di operazioni. Tuttavia, se il datore di lavoro ha un interesse particolare per l'operazione volontaria, in casi motivati egli può concedere un congedo pagato in base alla clausola generale dell'articolo 40 capoverso 1 O-OPers. Di regola, l'impiegato deve comunque utilizzare i propri saldi attivi disponibili (vacanze, saldo attivo dell'orario di lavoro flessibile, ore supplementari, lavoro aggiuntivo) o eventualmente prendere un congedo non pagato.

21. Il datore di lavoro può revocare l'autorizzazione per una vacanza già prenotata? In questi casi sussiste un obbligo di risarcimento da parte del datore di lavoro?

Se per ragioni urgenti e imprevedibili gli impiegati devono rimanere sul posto di lavoro, il datore di lavoro può annullare le vacanze già autorizzate. Dovrebbe però ricorrere a questa possibilità con grande moderazione. Deve rimborsare agli impiegati tutti i costi documentati per le vacanze già prenotate (art. 329c CO).

22. Gli impiegati che rimangono a casa per prestare cure a un membro della famiglia oppure per assisterlo devono prendere giorni di vacanza, un congedo non pagato o utilizzare le ore supplementari?

Gli impiegati hanno diritto a un massimo di tre giorni di congedo pagato per le prime cure e l'organizzazione delle cure successive di un membro della famiglia o del convivente (art. 40 cpv. 3 lett. c O-OPers). Inoltre, gli impiegati devono prendere giorni di vacanza o un congedo non pagato, oppure utilizzare il saldo attivo.

23. Chi si fa carico dei danni causati agli impiegati a seguito di un ordine di servizio impartito in situazioni straordinarie o particolari?

Spese: agli impiegati sono rimborsate le spese sostenute nell'esercizio della loro attività (art. 72 OPers, art. 41 segg. O-OPers).

Danni causati dal rientro forzato dalle vacanze: in situazioni straordinarie o particolari il datore di lavoro può chiedere agli impiegati di interrompere le loro vacanze. I danni che ne derivano devono essere risarciti dal datore di lavoro in base ai criteri di cui all'articolo 3 LResp⁶ (nesso causale, illiceità).

Altri danni: il datore di lavoro risponde a titolo di responsabilità oggettiva del danno cagionato illecitamente agli impiegati (art. 3 LResp).

24. Gli impiegati che si ammalano durante una pandemia devono fornire un certificato medico?

In caso di assenza per malattia o infortunio superiore a cinque giorni di lavoro gli impiegati forniscono un certificato medico al servizio competente (art. 61 cpv. 2 O-OPers). Questa regola si applica anche in caso di malattie dovute a una pandemia.

25. Il datore di lavoro può chiedere agli impiegati di comunicare eventuali contagi avvenuti durante una pandemia?

Il certificato medico non contiene la diagnosi, ma solo la durata probabile dell'incapacità al lavoro. In linea di principio, gli impiegati sono liberi di indicare il motivo dell'assenza (ad es. coronavirus). Tuttavia, se il sottaciuto motivo della malattia espone gli altri impiegati a un concreto rischio di contagio, l'impiegato che ha contratto il virus deve adempiere il proprio obbligo di informazione e comunicare l'infezione al datore di lavoro. In questo caso, il datore di lavoro può chiedere all'impiegato di rimanere a casa e di svolgere telelavoro (se è abile al lavoro).

26. Il datore di lavoro può esigere dai propri impiegati di farsi vaccinare?

In linea di massima nessuno può essere vaccinato contro la propria volontà, perché ciò costituirebbe una violazione dell'integrità della persona. Il datore di lavoro può esigere la vaccinazione soltanto se questo è l'unico modo per continuare a lavorare. Ciò potrebbe

⁶ Legge sulla responsabilità (LResp; RS 170.32)

essere il caso se l'impiegato è regolarmente a contatto con persone particolarmente a rischio o se l'adempimento dei compiti richiede la presentazione di un certificato di vaccinazione (ad es. nei Paesi dove vige ancora l'obbligo di presentare il certificato). Se l'impiegato rifiuta la vaccinazione, occorre chiarire previamente se è possibile esercitare l'attività lavorativa adottando altre misure. Inoltre occorre verificare se all'impiegato potrebbe essere attribuita un'altra funzione ragionevolmente esigibile (art. 25 cpv. 3 OPers). Se ciò non è possibile e l'impiegato continua a rifiutare la vaccinazione, il rapporto di lavoro può essere disdetto.

27. I dipendenti devono informare i propri datori di lavoro se sono vaccinati o meno?

L'obbligo di notificare lo stato delle vaccinazioni è soggetto alle stesse condizioni che valgono per l'ordine di farsi vaccinare impartito dal datore di lavoro ai propri dipendenti (cfr. n. 22). È possibile che i dipendenti informino volontariamente il datore di lavoro. In tal caso, tuttavia, quest'ultimo può trattare i dati soltanto se sono adatti e oggettivamente necessari per raggiungere un obiettivo legittimo (ad es. la pianificazione degli impieghi per l'assistenza delle persone particolarmente a rischio). Per il trattamento delle informazioni concernenti lo stato delle vaccinazioni il datore di lavoro necessita del consenso esplicito dell'impiegato (art. 4 cpv. 5 LPD⁷).

28. Un impiegato con cittadinanza straniera è chiamato a prestare il servizio militare obbligatorio nel proprio Paese di origine. Quali sono le conseguenze per il rapporto di lavoro?

La protezione dalla disdetta secondo gli articoli 336 e 336c CO e l'obbligo del datore di lavoro di retribuire il lavoratore durante il servizio militare, il servizio di protezione civile e il servizio civile (art. 59 OPers) si applicano solo ai servizi prestati in Svizzera. Di conseguenza, l'impiegato non ha diritto a un congedo pagato durante la sua assenza dovuta al servizio militare all'estero. Un'assenza prolungata può costituire anche un motivo di disdetta del rapporto di lavoro. Occorre tuttavia esaminare prima la possibilità di concedere un congedo non pagato. Un congedo pagato può essere ha senso soprattutto nei casi in cui il servizio militare è di durata limitata.

⁷ Legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati (LPD; RS 235.1)