



11 marzo 2020

---

## Domande più frequenti in materia di diritto del personale (FAQ) in relazione al coronavirus

### 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 OPers<sup>1</sup>). 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<sup>bis</sup> 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<sup>2</sup>.

Occorre operare una distinzione tra l'assegnazione di un altro luogo di lavoro secondo l'articolo 25 capoverso 3<sup>bis</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Ordinanza sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3)

<sup>2</sup> Ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers; RS 172.220.111.31)

### **3. Quale misura temporanea, il datore di lavoro può disporre unilateralmente un aumento 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. 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 LPers<sup>3</sup>, art. 321d e 324 cpv. 1 CO<sup>4</sup>). Gli impiegati ammalati possono lavorare da casa soltanto se la loro capacità lavorativa glielo permette.

### **5. 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 324 cpv. 1 CO).

### **6. Come bisogna comportarsi con gli impiegati che rimangono a casa 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. In alternativa, se il datore di lavoro lo consente, possono lavorare da casa. 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.

### **7. Gli impiegati hanno diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio se non riescono a raggiungere il posto di lavoro a causa di limitazioni al servizio di trasporto pubblico?**

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. Eventuali limitazioni al servizio di trasporto pubblico riguarderebbero ampie fasce della popolazione e quindi il motivo dell'impedimento al lavoro non sarebbe 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. 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.

---

<sup>3</sup> Legge sul personale federale (LPers; RS 172.220)

<sup>4</sup> Codice delle obbligazioni (CO; RS 220)

**8. Quale sarebbe la situazione giuridica se gli impiegati rimanessero a casa a seguito della chiusura delle scuole e degli asili nido per ottemperare al proprio obbligo legale di assistenza?**

In linea di principio la custodia di figli sani a seguito della chiusura di scuole o asili nido rappresenta un motivo di impedimento al lavoro che non rientra nella situazione personale dei impiegati. Non si avrebbe dunque diritto alla continuazione del pagamento dello stipendio. Tuttavia, poiché per questa fattispecie non esiste ancora una prassi giuridica assodata, si devono applicare per analogia le disposizioni vigenti concernenti il congedo per prestare le prime cure a un membro della famiglia malato o infortunato (art. 40 cpv. 3 lett. c O-OPers). Pertanto, per l'organizzazione della custodia dei figli viene concesso un congedo pagato fino a un massimo di tre giorni. Se l'impiegato non riesce a trovare soluzioni di custodia alternative e ha a disposizione l'infrastruttura necessaria, il datore di lavoro dovrebbe autorizzare il telelavoro, purché a tale decisione non si oppongano importanti motivi aziendali.

**9. 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). Nel prendere questa decisione si raccomanda al datore di lavoro di attribuire sufficiente importanza agli interessi degli impiegati.

**10. Il datore di lavoro può vietare agli impiegati di effettuare viaggi nei Paesi a rischio? Può disporre che dopo questi viaggi gli impiegati non possano presentarsi sul posto di lavoro? 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 con un rischio di contagio elevato, il datore di lavoro può vietare loro di presentarsi sul posto di lavoro. È però tenuto a versare lo stipendio durante il periodo di assenza prescritto.

**11. 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 dove sussiste un rischio di contagio elevato e risultano poi contagiati da coronavirus?**

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 di contagio 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).

**12. Un impiegato non può tornare sul proprio posto di lavoro perché il luogo di villeggiatura in cui si trova è stato messo in quarantena. 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. 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.

**13. Un impiegato non può rientrare da un viaggio di servizio perché il luogo in cui si trova è stato messo in quarantena. 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.). Se ha a disposizione l'infrastruttura necessaria per svolgere i propri compiti, il datore di lavoro può chiedere all'impiegato di fornire la prestazione lavorativa anche dal luogo messo in quarantena.

**14. Un impiegato non può tornare sul proprio posto di lavoro perché è stato messo in quarantena dall'autorità sanitaria cantonale dopo essere entrato in contatto con una persona affetta da coronavirus. 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 se l'impedimento al lavoro sussiste per motivi legati alla situazione personale dell'impiegato. Nel caso in esame, il motivo dell'impedimento al lavoro è legato alla situazione personale dell'impiegato se la quarantena lo riguarda personalmente. In una simile circostanza il datore di lavoro è quindi tenuto al pagamento dello stipendio. Da questo principio sono escluse le disposizioni generali emanate dall'autorità sanitaria nei confronti di un gruppo indefinito di persone. In questo caso il diritto al pagamento dello stipendio decade. Affinché tale diritto sia comunque garantito, se le attività da svolgere lo consentono e se si dispone dell'infrastruttura necessaria, si raccomanda di fornire la prestazione lavorativa dal proprio domicilio. Se ciò non è possibile e l'impiegato non ha diritto al pagamento dello stipendio, per il periodo di assenza egli 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.

**15. 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).

**16. Gli impiegati che rimangono a casa per prestare le cure a un membro della famiglia devono prendersi giorni di vacanza o un congedo non pagato oppure 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). Se l'impiegato non riesce a trovare soluzioni di custodia alternative e ha a disposizione l'infrastruttura necessaria, il datore di lavoro dovrebbe autorizzare il telelavoro, purché a tale decisione non si oppongano importanti motivi aziendali. Se ciò non fosse possibile, gli impiegati devono prendersi giorni di vacanza o un congedo non pagato oppure utilizzare le ore supplementari.

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

*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 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 LResp<sup>5</sup> (nesso causale, illiceità).

*Altri danni:* il datore di lavoro risponde a titolo di responsabilità oggettiva del danno cagionato illecitamente agli impiegati nell'esercizio della loro attività di servizio (art. 3 LResp).

**18. Qual è la situazione giuridica nel caso in cui un impiegato sia entrato in contatto con un portatore di coronavirus ma non è ancora chiaro se lo abbia contratto? Il datore di lavoro può obbligarlo a restare a casa e come è disciplinata in questo caso la continuazione del pagamento dello stipendio?**

In virtù dell'obbligo di assistenza del datore di lavoro, l'impiegato può essere obbligato a rimanere a casa. L'obbligo di continuazione del pagamento dello stipendio permane (art. 321d e 324 cpv. 1 CO).

**19. Gli impiegati che hanno contratto il coronavirus e sono quindi in malattia devono inoltrare 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 al coronavirus. In virtù dell'articolo 61 capoverso 2<sup>bis</sup> O-OPers, il DFF ha deciso di prolungare da cinque a dieci giorni lavorativi il termine per la presentazione di un certificato medico. Tale provvedimento, motivato dalla diffusione del coronavirus, si applica dal 6 marzo al 30 aprile 2020. La proroga del termine è valida anche per le assenze dovute ad altre malattie.

---

<sup>5</sup> Legge sulla responsabilità (LResp; RS 170.32)

**20. Il datore di lavoro può chiedere agli impiegati di comunicare eventuali infezioni da coronavirus?**

Il certificato medico non contiene la diagnosi ma solo la durata probabile dell'incapacità al lavoro. Gli impiegati sono liberi di indicare il motivo dell'assenza (ad es. coronavirus). Sussiste dunque soltanto un obbligo di informazione se gli impiegati sanno di essere malati e continuano ad andare al lavoro.