

## Vaccinazioni e test in ambito del diritto del lavoro

Nella lotta contro la diffusione del coronavirus, il governo federale si sta concentrando sulla vaccinazione globale e sui test. Questo argomento è di particolare importanza nel diritto del lavoro. Questo documento fornisce le risposte alle domande più importanti e contiene una breve panoramica della situazione giuridica in Svizzera.

### GENERALE

Il datore di lavoro\* ha un dovere di cura nei confronti dei suoi collaboratori e deve quindi adottare misure atte a salvaguardare la loro salute. La questione è se, sulla base del diritto di emettere direttive, egli possa imporre l'obbligo di vaccinare, testare o certificare (ammissione al lavoro solo con un certificato) i suoi collaboratori e, in caso di rifiuto, prevedere sanzioni fino al licenziamento. Queste questioni non sono ancora state chiarite dalle corti supreme. In ogni caso, ciò che segue è certo: se tali disposizioni sono ammissibili non può essere risposto in termini generali, ma deve essere esaminato caso per caso. Per le aziende del settore delle arti grafiche, si presume attualmente che non sia ammissibile ordinare vaccinazioni, test o certificazioni obbligatorie e che la protezione della salute dei lavoratori debba essere assicurata attraverso l'attuazione di misure più blande, come l'obbligo di indossare maschere in aree interne con più persone, regole di distanziamento, ventilazione regolare, pulizia, disinfezione, ecc.

Per la protezione della salute sul posto di lavoro in relazione a COVID-19, si prega di consultare l'attuale opuscolo della SECO (vedi opuscolo a questo [link](#)).

### In PARTICOLARE

#### VACCINARE

Il datore di lavoro può prendere in considerazione lo stato di immunità dei suoi dipendenti quando sceglie le misure di protezione appropriate ed eventualmente ridurle (dipendenti guariti/vaccinati tra loro) (vedi sotto).

Finché la vaccinazione rimane volontaria e non si crea alcuna pressione, il datore di lavoro può incoraggiare i collaboratori a farsi vaccinare e creare incentivi, come la concessione e il pagamento di assenze (di breve durata) per la vaccinazione, il pagamento delle spese di viaggio, ecc.

La mancanza di vaccinazione non pregiudica il diritto all'indennizzo in caso di quarantena o la continuazione del pagamento dei salari in caso di contrazione del coronavirus.

#### TEST

Anche in questo caso, i datori di lavoro non possono richiedere ai loro dipendenti di sottoporsi ai test. Così, anche nel caso di test ripetitivi, la partecipazione deve essere volontaria. Le eccezioni a questa regola si applicano se un dipendente ha dei sintomi o è stato in contatto diretto con una persona infetta, così come in caso di un focolaio (infezioni multiple) nell'azienda (vedi ulteriori spiegazioni a questo [link](#)).

#### CERTIFICATO

Il datore di lavoro può verificare l'esistenza di un certificato per determinare le misure di protezione adeguate o per attuare un concetto di test per i suoi dipendenti. L'uso del certificato può allentare le misure operative. Tuttavia, l'introduzione dell'obbligo di ottenere un certificato non deve portare a negare l'accesso al lavoro ai lavoratori senza certificato, poiché sia il test che la vaccinazione sono volontari (vedi sopra). I collaboratori senza certificato devono essere in grado di svolgere il loro lavoro rispettando misure di protezione più severe. Il datore di lavoro deve documentare per iscritto

la verifica dell'esistenza di un certificato e le misure che ne derivano. I lavoratori (o qualsiasi rappresentanza dei lavoratori) devono essere consultati in anticipo (cfr. ulteriori spiegazioni a questo [link](#)).

\*Per una migliore leggibilità, la forma maschile è stata scelta in tutto questo documento. Le informazioni si riferiscono comunque a tutti i dipendenti.

**NOTA:** Questo documento contiene informazioni sulla situazione giuridica in Svizzera a partire dal 4 ottobre 2021. I cambiamenti sono trattati dalle autorità competenti su base continua. Cerchiamo di informare i nostri affiliati in modo tempestivo. Questo documento è stato preparato con la massima cura, ma le disposizioni legali rimangono autorevoli. viscom non si assume alcuna responsabilità.