



27.01.2021

FAQ sull'obbligo di telelavoro

Domande e risposte sull'obbligo di telelavoro

A partire dal 18 gennaio 2021 i datori di lavoro devono disporre il telelavoro nei casi in cui, per la natura dell'attività, ciò è possibile e attuabile senza un onere sproporzionato. La logica dell'ordinanza COVID si allinea quindi su quella della legge sul lavoro (art. 6 LL).

Il Consiglio federale si aspetta pertanto che i datori di lavoro si assumano la responsabilità di sfruttare le possibilità offerte dal telelavoro. Questo provvedimento temporaneo fornisce un contributo rapido e non burocratico alla lotta contro la pandemia.

- **Qual è lo scopo del telelavoro obbligatorio?**

Lo scopo è che i dipendenti rimangano il più possibile a casa, evitando così contatti sul posto di lavoro, quando mangiano insieme nonché in situazioni di pendolarismo, al fine di limitare la diffusione del coronavirus.

Alla luce dell'attuale situazione epidemiologica, le eccezioni a quest'obbligo vanno concesse in modo molto restrittivo e solo in mancanza di altre opzioni.

- **L'obbligo di telelavoro si applica anche agli apprendisti e ai loro formatori?**

In linea di principio, sì. Dopo la fase introduttiva anche gli apprendisti devono poter lavorare da casa per quelle attività che lo permettono. Il contatto regolare con il formatore rimane importante e in tali giorni dovrebbe svolgersi per via elettronica. Se è necessario incontrarsi in azienda, sul posto, a scopo di formazione (apprendimento delle competenze), per scoprire o esercitarsi con nuovi compiti oppure per lo svolgimento delle attività professionali, ciò può avvenire nel rispetto delle misure igieniche.

- **Quali sono gli obblighi del datore di lavoro?**

Il datore di lavoro è tenuto ad analizzare la situazione lavorativa caso per caso e a introdurre il telelavoro se non ci sono ostacoli. Può, tuttavia, derogare a tale obbligo se il lavoro a domicilio non è possibile per determinate attività o se gli investimenti o gli adeguamenti tecnici necessari richiederebbero costi sproporzionatamente elevati e/o un onere sproporzionato oppure non sono realizzabili a breve termine o si scontrano con ostacoli insormontabili.

- **Se alcuni dipendenti non hanno una connessione Internet o non hanno un computer a casa, il datore di lavoro deve fornire una soluzione?**

Il datore di lavoro deve fornire ai dipendenti gli strumenti necessari (p. es. mettere a disposizione un computer portatile) per lavorare secondo le sue esigenze. Se questo onere è sproporzionato, il datore di lavoro può consentire che il lavoro, o almeno una parte di esso, venga svolto in ufficio.



- **Se il telelavoro non è possibile per motivi aziendali, come vengono protetti i dipendenti?**

Laddove il telelavoro non è possibile, o lo è solo in parte, sono necessari ulteriori provvedimenti sul posto di lavoro oltre alle già note misure igieniche dell'UFSP.

L'obbligo vigente di indossare mascherine sul posto di lavoro è stato ora rafforzato: si applica per proteggere i lavoratori nei locali chiusi e nei veicoli ovunque sia presente più di una persona in un locale. A causa dell'elevato rischio di infezione una maggiore distanza tra le postazioni di lavoro nello stesso locale non è più sufficiente. Per il datore di lavoro, inoltre, continuano ad applicarsi i consueti «doveri speciali» nei confronti dei dipendenti ai sensi della legge sul lavoro.

- **Il datore di lavoro deve rimborsare ai dipendenti le spese o i costi materiali?**

Il datore di lavoro non è tenuto a rimborsare il dipendente per le spese (costi dell'elettricità, contributi alle spese di affitto, ecc.) perché si tratta di un provvedimento temporaneo.

La situazione è diversa se vengono sostenuti costi materiali che sarebbero insorti anche in ufficio e che ora devono essere pagati dai dipendenti, ad esempio per le cartucce delle stampanti, la carta, ecc. Tali costi devono essere rimborsati dal datore di lavoro.

- **I dipendenti possono rifiutarsi di lavorare da casa?**

Si raccomanda di discutere con il datore di lavoro se le condizioni non si prestano per il telelavoro, ad esempio se la situazione familiare o gli spazi rendono davvero impossibile il lavoro. Ci vogliono tuttavia motivi molto plausibili affinché il telelavoro non sia considerato ragionevole.

Se invece le condizioni permettono di lavorare da casa, il rifiuto non è lecito e potrebbe comportare un avvertimento o addirittura il licenziamento.

- **Come possono comportarsi i dipendenti se il datore di lavoro rifiuta il telelavoro, a loro avviso ingiustamente?**

Possono rivolgersi all'Ispettorato cantonale del lavoro (<https://www.arbeitsinspektorat.ch/>).

- **Ci saranno controlli per verificare il telelavoro?**

Le autorità cantonali sono autorizzate a effettuare controlli. Possono esigere dal datore di lavoro di documentare di aver chiarito la situazione e di fornire spiegazioni nei casi in cui non sia stato introdotto il telelavoro.

- **Come viene fatto rispettare legalmente l'obbligo del telelavoro e quali sono le conseguenze in caso di violazione accertata?**

L'ordinanza non prevede alcuna multa per i datori di lavoro che non rispettano l'obbligo. Eventualmente, i datori di lavoro che si rifiutano di rispettare questi obblighi possono essere perseguiti secondo la procedura ordinaria prevista dalla legge sul lavoro (LL).