



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

Segreteria di stato dell'economia SECO
Direzione del lavoro
Condizioni di lavoro

Con la partecipazione di:



Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz – IVA
Association Intercantonale pour la Protection des Travailleurs – AIPT
Associazione intercantonale per la Protezione dei Lavoratori – AIPL

suva

Guida pratica per i **controlli Covid-19 sui cantieri e nell'industria**

Versione 8 del 2 febbraio 2022

Obiettivo

Il presente documento intende sostenere la Suva e gli organi esecutivi della Legge sul lavoro (LL) nel precisare il quadro dei controlli e i criteri da applicare, così da creare una base comune che permetta di armonizzare i controlli nel miglior modo possibile. L'autorità che effettua i controlli conserva tuttavia il diritto di prendere una decisione divergente in singoli casi giustificati. In considerazione della situazione specifica, alcuni Cantoni hanno stabilito condizioni più severe che non sono contemplate in questa guida pratica. Il documento, che verrà aggiornato e fornirà risposte a nuove domande, è stato elaborato da un gruppo di lavoro formato da rappresentanti delle istituzioni sopra menzionate.

Basi giuridiche

Osservazione preliminare

Gli obblighi dei datori di lavoro a tutela dei loro dipendenti da un contagio da Covid-19 si basano di norma sull'art. 6 della Legge sul lavoro (LL).

Disposizioni di legge particolari

Nella Legge federale sulle basi legali delle ordinanze del Consiglio federale volte a far fronte all'epidemia di COVID-19 (Legge COVID-19, RS 818.102), nell'Ordinanza del Consiglio federale sulla situazione particolare (RS 818.101.26) e nell'Ordinanza 3 sui provvedimenti per combattere il coronavirus (Ordinanza 3 COVID-19, RS 818.191.24) sono integrati i provvedimenti per la protezione dei lavoratori. Di seguito sono riportate le disposizioni determinanti.

Art. 4 Legge COVID-19: Provvedimenti di protezione dei lavoratori

¹ Il Consiglio federale può ordinare provvedimenti per la protezione dei lavoratori particolarmente a rischio e in particolare imporre i relativi obblighi ai datori di lavoro. Se il lavoratore deve interrompere il lavoro a causa di un provvedimento disposto dalle autorità e il datore di lavoro deve comunque continuare a versargli il salario, quest'ultimo ha diritto al rimborso di un importo equivalente conformemente all'articolo 15.

² Se adotta provvedimenti di cui al capoverso 1, il Consiglio federale ne affida l'esecuzione agli organi esecutivi della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro e all'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Insaï) e dispone che i relativi costi d'esecuzione siano finanziati attraverso il premio supplementare per la prevenzione degli infortuni professionali e delle malattie professionali di cui all'articolo 87 della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni.

³ Il Consiglio federale assicura che, nonostante la chiusura ordinata dalle autorità, gli esercizi della ristorazione possano offrire possibilità di ristoro ai lavoratori del settore agricolo ed edile, nonché agli artigiani e ai lavoratori in servizio esterno. A tali esercizi si applicano le condizioni concernenti le misure di protezione e gli orari di apertura previsti per le mense delle imprese private e delle istituzioni pubbliche.¹⁷

⁴ Il Consiglio federale assicura che, nonostante la chiusura ordinata dalle autorità, gli esercizi della ristorazione possano offrire possibilità di ristoro ai conducenti di mezzi pesanti e che questi abbiano a disposizione un numero sufficiente di impianti sanitari.

Art. 25 Ordinanza COVID-19 situazione particolare: Provvedimenti di prevenzione

¹ Il datore di lavoro deve garantire che i lavoratori possano rispettare le raccomandazioni dell'UFSP concernenti l'igiene e il distanziamento. A tale proposito bisogna prevedere e attuare determinati provvedimenti.

² Nei luoghi chiusi, compresi i veicoli, in cui si trova più di una persona, ogni persona deve portare una mascherina facciale. Il presente obbligo non si applica per le persone che:

- a. svolgono attività durante le quali, per motivi di sicurezza o a causa della natura dell'attività, non può essere portata una mascherina; o
- b. non devono portare una mascherina facciale secondo l'articolo 6 capoverso 2 lettere b, c, e ed f.

³ I datori di lavoro prendono ulteriori provvedimenti secondo il principio STOP (sostituzione, misure tecniche, misure organizzative, misure di protezione individuale), segnatamente la possibilità di adempiere da casa gli obblighi lavorativi, la separazione fisica, squadre separate, la regolare aerazione o l'uso della mascherina all'aperto.

⁴ Sono autorizzati a verificare se i loro lavoratori possiedono un certificato di vaccinazione, guarigione o test alle seguenti condizioni:

- a. la verifica serve soltanto a stabilire misure di protezione opportune;
- b. il risultato della verifica non è utilizzato per altri scopi;
- c. la verifica e i provvedimenti risultanti sono documentati per scritto;
- d. sono sentiti preventivamente i lavoratori o i loro rappresentanti.

⁵ I datori di lavoro sono tenuti a garantire che i lavoratori adempiano da casa i loro obblighi lavorativi, qualora per la natura dell'attività ciò sia possibile e attuabile senza un onere sproporzionato. Adottano provvedimenti organizzativi e tecnici idonei a tal fine.

⁶ Alla protezione dei lavoratori particolarmente a rischio si applica inoltre l'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19 del 19 giugno 2020.

Articolo 27a Ordinanza 3 COVID-19: Lavoratori particolarmente a rischio

- ¹ Il datore di lavoro permette ai lavoratori particolarmente a rischio di adempiere da casa i loro obblighi lavorativi. Adotta provvedimenti organizzativi e tecnici idonei a tal fine.
- ² Se non è possibile adempiere da casa gli obblighi lavorativi abituali, il datore di lavoro assegna al lavoratore interessato, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione, un lavoro alternativo equivalente che può essere svolto da casa.
- ³ Se, per motivi aziendali, è indispensabile la totale o parziale presenza sul posto di lavoratori particolarmente a rischio, questi ultimi possono essere occupati nella loro attività abituale sul posto se sono adempite le seguenti condizioni:
 - a. la postazione di lavoro è organizzata in modo da evitare qualsiasi contatto stretto con altre persone, in particolare mediante la messa a disposizione di uno spazio individuale o di uno spazio di lavoro chiaramente delimitato; oppure
 - b. nei casi in cui non è sempre possibile evitare un contatto stretto, sono adottati ulteriori provvedimenti di protezione secondo il principio STOP (sostituzione, misure tecniche, misure organizzative, misure di protezione individuale).
- ⁴ Se non è possibile occupare i lavoratori interessati secondo i capoversi 1–3, il datore di lavoro assegna loro, in deroga al contratto di lavoro e senza modifica della retribuzione, un lavoro alternativo equivalente sul posto per il quale sono adempite le condizioni di cui al capoverso 3 lettere a e b.
- ⁵ Prima di adottare i provvedimenti previsti, il datore di lavoro sente i lavoratori interessati. Documenta per scritto i provvedimenti decisi e li comunica in modo adeguato ai lavoratori.
- ⁶ I lavoratori interessati possono rifiutare un lavoro assegnato loro se il datore di lavoro non adempie le condizioni di cui ai capoversi 1–4 o se, per motivi particolari, considerano troppo elevato il rischio di contagio da coronavirus per sé stessi malgrado i provvedimenti adottati dal datore di lavoro secondo i capoversi 3 e 4. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico.
- ⁷ Se non è possibile occupare i lavoratori interessati secondo i capoversi 1–4 oppure se questi rifiutano il lavoro loro assegnato secondo il capoverso 6, il datore di lavoro li esenta dall'obbligo di lavorare con continuazione del pagamento dello stipendio.
- ⁸ I lavoratori attestano la loro condizione di persone particolarmente a rischio mediante un'autodichiarazione. Il datore di lavoro può esigere un certificato medico.
- ⁹ Al diritto all'indennità per perdita di guadagno per il coronavirus si applica l'articolo 2 capoverso 3^{quater} dell'ordinanza COVID-19 perdita di guadagno del 20 marzo 2020.
- ¹⁰ Sono considerate particolarmente a rischio:
 - a. le donne incinte;
 - b. le persone affette dalle patologie o anomalie di cui all'allegato 7 che per motivi medici non possono farsi vaccinare contro il COVID-19.
- ¹¹ Non sono considerate particolarmente a rischio:
 - a. le donne incinte vaccinate contro il COVID-19, durante 270 giorni a partire dalla vaccinazione completa;
 - b. le persone di cui al capoverso 10 che sono state contagiate dal SARS-CoV-2 e sono considerate guarite:
 1. in caso di analisi di biologia molecolare per il rilevamento del SARS-CoV-2: per 270 giorni a partire dall'undicesimo giorno dopo la conferma del contagio,
 2. in caso di analisi per gli anticorpi contro il SARS-CoV-2 di cui all'articolo 16 capoverso 3 dell'ordinanza del 4 giugno 2021 sui certificati COVID-19: per la durata di validità del relativo certificato.

¹² Le patologie e anomalie genetiche di cui al capoverso 10 lettera b sono precisate nell'allegato 7 in base a criteri medici. L'elenco di questi criteri non è esaustivo. È fatta salva una valutazione clinica del rischio nel singolo caso, che può portare a classificare anche persone di cui al capoverso 11 tra quelle particolarmente a rischio.

¹³ Il DFI aggiorna costantemente l'allegato 7 in base allo stato delle conoscenze scientifiche.

¹⁴ Alla protezione generale dei lavoratori si applica l'articolo 25 dell'ordinanza COVID-19 situazione particolare del 23 giugno 2021.

Art. 26 Ordinanza situazione particolare: Esecuzione, controlli e obblighi di collaborazione

¹ L'esecuzione dell'articolo 25 in applicazione delle disposizioni sulla protezione della salute di cui all'articolo 6 della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro compete alle autorità di esecuzione della legge sul lavoro e della legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni.

² Le autorità esecutive competenti possono effettuare in ogni momento e senza preavviso controlli nelle strutture e nei luoghi.

³ I datori di lavoro devono garantire l'accesso ai locali e ai luoghi alle autorità esecutive competenti.

⁴ Durante i controlli in loco le disposizioni delle autorità esecutive competenti devono essere attuate immediatamente.

Obblighi dei datori di lavoro

Nel promemoria per i datori di lavoro «Protezione della salute sul posto di lavoro - nuovo coronavirus (COVID-19)», la SECO precisa gli obblighi dei datori di lavoro in particolare sulla base dell'art. 23 cpv. 2 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare e fornisce riferimenti per la valutazione delle situazioni di rischio. Il promemoria comprende anche l'illustrazione seguente:

S	S sta per sostituzione, che nel caso del COVID-19 è possibile soltanto tenendosi a sufficiente distanza (p. es. telelavoro).	
T	T sta per misure tecniche (p. es. lastre di vetro acrilico, posti di lavoro separati).	
O	O sta per misure organizzative (p. es. team separati, modifica della pianificazione dei turni).	
P	P sta per misure di protezione individuale (p. es. mascherine igieniche [mascherine chirurgiche / mascherine da sala operatoria]).	

Fonte: SECO

Rapporto esplicativo relativo all'ordinanza COVID-19 situazione particolare

Nel «Rapporto esplicativo relativo all'ordinanza del 2 febbraio 2022 sui provvedimenti per combattere l'epidemia di COVID-19 nella situazione particolare (ordinanza COVID-19 situazione particolare)», l'art. 25 viene precisato come segue:

Secondo il *capoverso 1*, il datore di lavoro deve garantire che i lavoratori possano rispettare le raccomandazioni dell'UFSP concernenti l'igiene e il distanziamento.

Il paragrafo 2 prevede un obbligo generale di indossare maschere per tutti i dipendenti in aree interne dove è presente più di una persona, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno un certificato. Le eccezioni sono previste per le situazioni in cui non è possibile indossare una maschera per motivi di sicurezza o a causa della natura dell'attività, così come per le persone che sono esentate dall'indossare una maschera in conformità con l'articolo 6 paragrafo 2 (rilevanti qui sono l'art. 6 comma 2 let. b, c, e e f). Segnatamente, non si applica alcuna deroga all'obbligo della mascherina in caso di aziende in cui i lavoratori soddisfano i requisiti della limitazione dell'accesso a persone con un certificato di vaccinazione o di guarigione o a persone che dispongono di due certificati (un certificato di vaccinazione o di guarigione e un certificato di test). L'obbligo di assistenza del datore di lavoro prevede che i lavoratori beneficino di una maggiore protezione rispetto per esempio a visitatori volontari di una manifestazione, per i quali è possibile rinunciare all'obbligo della mascherina sulla base di una limitazione dell'accesso.

Secondo il *capoverso 3*, i datori di lavoro devono prendere ulteriori provvedimenti secondo il principio STOP (sostituzione, misure tecniche, misure organizzative, misure di protezione individuale), segnatamente la possibilità del telelavoro (cfr. raccomandazione dell'UFSP), la separazione fisica, squadre separate, aerazione regolare (5–10 minuti ogni ora) o l'uso di mascherine nelle situazioni a rischio. Queste prescrizioni concretizzano l'obbligo del datore di lavoro di prendere tutti i provvedimenti necessari e adeguati a tutela della salute dei lavoratori (art. 6 della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro, LL).

Il principio STOP comprende i seguenti punti:

- sostituzione: le attività che possono comportare uno stretto contatto con altre persone sono sostituite da altre mansioni, ad esempio ordinando il telelavoro;
- misure tecniche e organizzative: grazie ad appositi accorgimenti, le attività che possono comportare uno stretto contatto con altre persone sono svolte in una forma diversa (p. es. contatti solo per via elettronica, mai diretti, con i clienti) oppure sono adottati provvedimenti di protezione (disinfettanti, uso della mascherina nelle situazioni a rischio [cfr. promemoria della SECO sulla protezione della salute], ecc.);
- misure di protezione individuale: misure di questo tipo possono essere adottate in particolare nelle strutture del sistema sanitario, i cui dipendenti sono avvezzi all'uso di dispositivi di protezione individuale.

Il *capoverso 4* spiega che il datore di lavoro può verificare il possesso del certificato di vaccinazione, di guarigione o di test se questo serve a stabilire misure di protezione opportune secondo il principio STOP (*lett. a*). Per contenere la quantità di dati si deve sempre utilizzare, ove disponibile, il certificato COVID light ogni qualvolta per stabilire misure non sia necessario distinguere tra stato di immunità e stato infettivo. In proposito si dovrà prendere in considerazione che l'accesso a determinate strutture o manifestazioni è limitato a persone con un certificato. Le misure correlate per i lavoratori a contatto con i clienti devono garantire anche la protezione degli ospiti o dei visitatori, considerato che in questo caso hanno la priorità l'obbligo della mascherina valido nei luoghi chiusi nonostante la limitazione dell'accesso a persone con un certificato o l'obbligo aggiuntivo del certificato nei casi in cui è necessario per garantire una protezione adeguata. Tuttavia, d'ora in avanti il datore di lavoro potrà ordinare le relative prescrizioni (p. es. l'obbligo della mascherina all'aperto e/o l'obbligo aggiuntivo del certificato) individualmente e non più a tutti i lavoratori a contatto con i clienti.

Se il datore di lavoro, basandosi su motivi oggettivi, richiede l'obbligo del certificato per una prestazione lavorativa da parte dei lavoratori, deve approntare un'offerta di test per i lavoratori che non dispongono di uno stato di immunità (ossia che non sono né vaccinati né guariti). Secondo l'attuale disciplinamento dei costi per l'esecuzione di test ripetuti, i costi per questa offerta di test sono assunti dalla Confederazione, mentre in caso di test singoli le spese sono assunte dal datore di lavoro. Se invece il datore di lavoro accompagna il possesso del certificato solo con misure di alleggerimento (p. es. partecipazione a riunioni), la prestazione lavorativa può essere estesa anche ai lavoratori senza certificato, ma in presenza di misure di protezione, e il datore di lavoro non è obbligato ad approntare un'offerta di test e quindi ad assumersene i costi.

Lettera b: Il risultato della verifica del certificato non può essere utilizzato dal datore di lavoro per altri scopi. Inoltre, non devono crearsi discriminazioni tra i lavoratori vaccinati, guariti o sottoposti a test, da un lato, e i lavoratori non vaccinati dall'altro, ossia è inammissibile una differenziazione delle misure applicata per motivi non oggettivi. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro di diritto pubblico, si dovrà verificare nel singolo caso la presenza della base legale formalmente necessaria al trattamento dei dati sanitari visualizzati sul certificato (stato di immunità o stato infettivo).

Lettera c: Il datore di lavoro deve documentare per scritto se prevede misure di protezione o di attuazione di un piano di test basate sul possesso di un certificato COVID. I lavoratori devono essere preventivamente sentiti in merito (lett. d). Non esiste un processo definito in tal senso. A seconda dell'azienda, si effettua la consultazione con le rappresentanze dei lavoratori (cfr. le considerazioni relative all'art. 6 cpv. 3 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro [RS 822.113] nelle relative indicazioni, consultabili sul sito web della SECO). In ambito lavorativo sono sempre determinanti le circostanze del singolo caso; è possibile fare affermazioni generali solo in misura molto limitata.

Per le riunioni vale quanto segue: in caso di riunioni puramente interne si applica l'articolo 25 a prescindere dal numero di persone partecipanti. Per un evento interno dell'azienda a partecipazione non obbligatoria, ma consigliata, e che rientra nell'attività lavorativa, occorre ponderare se l'obbligo di certificato costituisca un provvedimento proporzionato e se altre misure di protezione più blande, ovvero l'obbligo vigente di portare la mascherina nei luoghi chiusi nonché il rispetto della distanza, non potrebbero offrire una protezione sufficiente. Se l'evento per i collaboratori non rientra nell'attività lavorativa, si applicano le prescrizioni generali per manifestazioni. In caso di riunioni con partecipanti esterni sono determinanti le circostanze concrete. Per i «classici» incontri di lavoro, si applicano le prescrizioni dei rispettivi datori di lavoro, che nei loro piani di protezione devono prevedere istruzioni per situazioni di questo tipo rispettando le prescrizioni valide per il locale utilizzato (p. es. in caso di locale affittato in un albergo). Solo se una riunione con partecipanti esterni ha carattere di manifestazione (p. es. un evento di formazione continua o un workshop) trovano applicazione le regole per le manifestazioni secondo l'articolo 14a e segg.

Il *capoverso 6* stabilisce che, per proteggere i lavoratori particolarmente a rischio, si applica inoltre l'articolo 27a dell'ordinanza 3 COVID-19.

Competenze per l'esecuzione

I provvedimenti a tutela dei collaboratori da un contagio da Covid-19 sono provvedimenti sulla protezione della salute secondo l'art. 6 LL e gli ispettorati cantonali del lavoro sono le autorità competenti per l'esecuzione in base a questa legge.

In virtù dell'art. 26 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, la Suva è stata incaricata di sostenere l'esecuzione come era già stato previsto con l'Ordinanza 2 COVID-19. È stato concordato che la Suva continui a occuparsi di determinate aziende.

Con l'abrogazione dell'art. 7d cpv. 3 dell'Ordinanza 2 COVID-19 è venuta meno la possibilità dei cantoni di chiudere direttamente un cantiere¹.

Si applica pertanto il diritto generale di esecuzione: gli ispettorati cantonali del lavoro – eventualmente a seguito di una notifica della Suva nonché in una procedura abbreviata in virtù dell'art. art. 51 segg. LL – emanano decisioni nei confronti delle aziende inadempienti che non hanno attuato i provvedimenti secondo l'art. 25 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare (cfr. domande concrete sulla procedura di controllo in fondo a questo documento).

La SECO è l'autorità di vigilanza sulle autorità di controllo ed è competente per l'interpretazione delle questioni procedurali (art. 42 cpv. 1 LL).

¹ L'art. 7d recitava: Le autorità cantonali competenti possono chiudere singoli cantieri o aziende se non sono adempiuti gli obblighi di cui al capoverso 1.

Domande di ordine pratico sull'esecuzione delle raccomandazioni dell'UFSP in materia di igiene e di distanziamento

Nell'attuazione ad opera dei datori di lavoro e nel relativo controllo da parte degli organi esecutivi della LL e da parte della Suva insorgono regolarmente domande sull'attuazione concreta delle prescrizioni di cui all'art. 25 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare. In via di massima, a queste domande deve essere possibile dare una risposta unitaria. Gli organi esecutivi conducono un dialogo regolare sugli argomenti sollevati, che possono essere segnalati dal basso verso l'alto, e definiscono le risposte che fungono da base per una prassi esecutiva unitaria.

Per le seguenti domande è stata elaborata una risposta comune da parte di SECO, AIPL e Suva.

	Domanda	Risposta
1	In ogni cantiere devo allestire una postazione per il lavaggio delle mani dotata di acqua corrente, sapone e salviette monouso?	Sì. In alternativa, per i lavori di breve durata (meno di due giorni/uomo), è possibile mettere a disposizione il disinfettante.
2	Con cosa possono essere asciugate le mani dopo averle lavate?	Per asciugare le mani occorre mettere a disposizione salviette monouso, salviette di carta usa e getta o rotoli di salviette di stoffa utilizzabili una sola volta. È inoltre possibile utilizzare asciugamani a lame d'aria, molti dei quali sono dotati di un filtro HEPA nel canale di aspirazione e l'aria (scarico) è canalizzata.
3	A quali misure igieniche sono soggetti i locali di comune utilizzo (p. es. toilette, locali pausa)?	I locali di comune utilizzo vanno puliti giornalmente. Dopo ogni utilizzo, nei locali pausa e nelle sale riunioni è opportuno pulire i tavoli e le altre superfici toccate di frequente, come i braccioli delle sedie, con prodotti di pulizia usuali. I locali devono essere attrezzati con adeguati prodotti di pulizia e salviette di carta monouso. In particolare le toilette mobili (p. es. TOI TOI) vanno pulite anche con un disinfettante.
4	Dove devo portare la mascherina?	Per garantire la protezione dei lavoratori, è obbligatorio indossare la mascherina nei luoghi chiusi quando in un locale è presente più di una persona. L'obbligo vale anche per i veicoli. Il presente obbligo non si applica per le persone che: <ul style="list-style-type: none"> a. svolgono attività durante le quali, per motivi di sicurezza o a causa della natura dell'attività, non può essere portata una mascherina; o b. non devono portare una mascherina facciale secondo l'articolo 6 capoverso 2 lettere b, c, e ed f.
5	Devo portare la mascherina durante i trasporti di gruppo nel veicolo aziendale?	Sì, l'obbligo generale di indossare la mascherina vige anche all'interno dei veicoli. Soltanto il/la conducente può essere esentato/a da questo obbligo se indossare la mascherina rappresenta un rischio per la sicurezza. In questo caso, il posto a fianco del/la conducente o un posto accanto deve essere lasciato libero. Il/la conducente non deve portare la mascherina se è da solo/a a bordo del veicolo.

6	L'obbligo di indossare la mascherina in locali chiusi decade se sono installati dei divisori?	No
7	L'obbligo di indossare la mascherina in locali chiusi decade se l'azienda utilizza il certificato Covid?	No
8	Negli uffici open space si deve indossare la mascherina?	I datori di lavoro sono obbligati a garantire che i dipendenti adempiano ai loro obblighi di lavoro da casa quando ciò è possibile a causa della natura dell'attività e può essere attuato con uno sforzo proporzionato. Essi adottano le misure organizzative e tecniche appropriate. Se l'obbligo dell'ufficio a domicilio non può essere adempiuto, esiste un obbligo di maschera per la protezione dei dipendenti nelle aree interne quando più di una persona è presente in una stanza. Questo vale anche per gli uffici open space, indipendentemente dalle dimensioni della stanza.
9	Quando, su un cantiere, un locale è considerato un locale chiuso?	Un locale è chiuso non appena sono state montate le finestre. Anche un locale cieco senza finestre è considerato un locale chiuso.
10	I capannoni di produzione o i magazzini sono spesso molto grandi. Tutti i dipendenti indossano comunque una mascherina?	Sì, appena più di una persona è presente in questo locale, si applica l'obbligo generale di indossare una mascherina. Questo vale indipendentemente dalle dimensioni della stanza.
11	Quando un locale è considerato un locale chiuso?	Uno spazio coperto con pareti laterali che superano la metà della lunghezza del perimetro è considerato un locale chiuso.
12	Negli spogliatoi è obbligatorio indossare la mascherina?	Sì. Gli spogliatoi sono luoghi chiusi. Perciò è obbligatorio indossare la mascherina.
13	Quali tipi di mascherine sono considerati mascherine facciali?	Sono considerate mascherine facciali le mascherine di protezione delle vie respiratorie, le mascherine igieniche nonché le mascherine in tessuto prodotte industrialmente che hanno un effetto di protezione sufficiente nei confronti di terzi. Le sciarpe o altri capi in tessuto non specifici (p. es. mascherine cucite personalmente) non sono mascherine facciali. https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Produktsicherheit/produktesicherheit_faq_covid19.html Sul posto di lavoro consigliamo tuttavia di continuare a portare le mascherine igieniche secondo la norma EN 14683, che garantiscono un livello di protezione e sicurezza elevato in base a una norma europea armonizzata.

14	Non sempre è possibile rispettare la distanza di 1,5 metri sul posto di lavoro. Quando sono richieste misure supplementari?	Se la distanza di 1,5 tra due persone non può essere mantenuta quando si lavora all'aperto, sono necessarie in ogni caso misure aggiuntive secondo il principio STOP. Quando si lavora al chiuso, una maschera deve essere sempre indossata, indipendentemente dalla distanza.
15	Quale disposizione vale per i brevi contatti inferiori a 1,5 metri all'aperto?	I contatti di breve durata al posto di lavoro (p. es. incontri sui ponteggi, sollevare insieme un oggetto) possono aver luogo senza provvedimenti supplementari (p. es. senza mascherina). Se determinati compiti possono essere svolti solo insieme sono necessari provvedimenti supplementari secondo il principio STOP.
16	È necessario istruire i lavoratori sull'uso della mascherina?	Per garantire la protezione contro l'infezione da coronavirus devono essere indossate le mascherine facciali (p. es. le mascherine igieniche) (vedi punto 5). I lavoratori devono essere istruiti sul corretto uso delle mascherine. Indicazioni in merito sono disponibili su: - https://youtu.be/i8HTd1jROYM - https://www.suva.ch/it-CH/materiale/Sched-tematiche-factsheet/uso-corretto-delle-mascherine-igieniche
17	Nel «Rapporto esplicativo relativo all'Ordinanza COVID-19 situazione particolare», commento all'art. 25, si parla di «squadre fisse». Per chi lavora in queste squadre non sussiste l'obbligo di usare mascherine igieniche. E per i lavori di costruzione?	No: L'obbligo generale di indossare una maschera si applica anche all'interno. L'attuazione del provvedimento «squadre fisse» serve principalmente per il tracciamento dei contatti e non rappresenta una misura di protezione. A protezione dei lavoratori, occorre adottare misure adeguate secondo il principio STOP.
18	Quali regole valgono per i locali pausa, le mense aziendali e i ristoranti per il personale?	Nei ristoranti per il personale e nelle mense aziendali deve essere mantenuta una distanza di 1,5 metri. Questa regola è da considerarsi rispettata se ogni secondo posto a sedere è mantenuto libero o se a un tavolo da quattro persone sono occupati solo i due posti in diagonale. Le altre regole devono essere applicate per analogia. L'obbligo della mascherina ha validità generale tranne quando si consuma stando seduti.
19	Quali regole valgono nelle sale riunioni?	Nelle sale riunioni si deve sempre indossare la mascherina. Va inoltre rispettata la regola di distanziamento secondo cui tra due posti a sedere occupati ne va lasciato uno libero. Per i tavoli da quattro persone possono essere occupati solo i due posti in diagonale. Le sale riunioni devono essere ventilate regolarmente e i punti di contatto devono essere disinfettati.
20	Cosa si intende con «squadre fisse» o «squadre separate»?	Le «squadre fisse» o «squadre separate» sono gruppi di collaboratori della stessa azienda. Il datore di lavoro deve poter risalire alla composizione di queste squadre per il giorno in questione, e questo almeno durante le due settimane lavorative successive. Se un membro di questa squadra dovesse infettarsi con il coronavirus, il servizio di

		<p>contact tracing cantonale può disporre la quarantena per tutti i componenti della squadra.</p> <p>www.bag.admin.ch/bag/it/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/isolation-und-quarantaene.html</p> <p>I membri delle squadre a composizione stabile o di squadre separate lavorano sempre nel loro gruppo. Non si mescolano con altre squadre.</p>
21	Le squadre fisse possono essere composte anche da dipendenti di aziende diverse?	No. Risalire alla composizione delle squadre fisse per due settimane lavorative implica una responsabilità che non può essere divisa. (Eccezione: personale a prestito)
22	Quando, su un cantiere, un locale è considerato un locale chiuso?	Un locale è chiuso non appena sono state montate le finestre. Anche un locale cieco senza finestre è considerato un locale chiuso.
23	Come posso garantire che non ci siano lavoratori malati nel mio gruppo di lavoro?	Breve istruzione ogni mattina prima dell'inizio dei lavori. Istruite sulle prescrizioni indicate all'art. 25 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare riguardanti igiene, distanziamento e obbligo della mascherina e informatevi sullo stato di salute dei vostri lavoratori. I lavoratori che manifestano sintomi di malattia (tosse, mal di gola, respiro affannoso con o senza febbre, perdita improvvisa dell'olfatto e/o del gusto, sintomi febbrili o dolori muscolari) devono essere mandati a casa. Chiedete ai collaboratori con questi sintomi di restare a casa.
24	Chi ha bisogno di un piano di protezione?	I gestori di strutture accessibili al pubblico, compresi gli istituti di formazione, e gli organizzatori di manifestazioni devono elaborare e attuare un piano di protezione (art. 10 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare).
25	Quali provvedimenti speciali devono essere assunti per le persone particolarmente a rischio?	Per le persone particolarmente a rischio valgono le disposizioni dell'art. 27a dell'Ordinanza 3 COVID-19
26	Un collaboratore comunica che le analisi di laboratorio hanno confermato l'infezione da coronavirus. Cosa deve fare il datore di lavoro?	Occorre seguire le istruzioni del cantone (servizio di contact tracing). Se tutte le misure di protezione sono state rispettate, si può presumere che nessun altro collaboratore venga posto in quarantena.

27	L'obbligo di indossare la mascherina in luoghi accessibili al pubblico decade se sono installati dei divisori?	No. Secondo l'art. 6 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, l'obbligo della mascherina facciale si applica anche ai collaboratori e ad altro personale attivo in luoghi chiusi e aree esterne accessibili al pubblico della struttura, indipendentemente che siano stati installati dispositivi di protezione come grandi divisori in vetro o plastica.
28	Quali regole si applicano per uno sportello pubblicamente accessibile (reception)?	Vige l'obbligo di indossare la mascherina in ogni parte dell'azienda accessibile al pubblico, quindi anche nelle aree con sportello. Se ci sono diverse persone nella stanza dietro lo sportello, l'obbligo generale di indossare mascherine si applica anche lì.
29	È possibile allentare le misure di protezione se i lavoratori sono vaccinati?	Sì. Il datore di lavoro ha l'obbligo di assumere misure di protezione adeguate. A tale scopo può tenere conto dello stato di vaccinazione comunicatogli dai suoi collaboratori, ma non può in nessun caso fare pressione sui collaboratori non vaccinati. L'obbligo di indossare mascherine all'interno vale anche per i dipendenti vaccinati.
30	In che modo il datore di lavoro può usare il certificato?	I datori di lavoro hanno il diritto di verificare che i loro lavoratori dispongano del certificato, se ciò serve a stabilire le misure di protezione adeguate. L'obbligo di indossare mascherine all'interno è tuttavia valido.
31	Cosa deve osservare il datore di lavoro se intende usare il certificato?	Se il datore di lavoro intende verificare l'esistenza di un certificato, deve stabilirlo per iscritto insieme alle misure che ne derivano. Occorre consultare in anticipo i lavoratori o la loro rappresentanza. L'esito della verifica non può essere usato per altri scopi.
32	Chi si assume i costi dei test?	Se un datore di lavoro richiede ai suoi dipendenti di fare un test, deve farsi carico dei costi. Solo se il test viene effettuato nell'ambito dei test ripetitivi in azienda, i costi sono a carico della Confederazione.
33	Quali misure di protezione si applicano se, come terzo, svolgo lavori in un'azienda con obbligo di certificato (per es. un ristorante)?	Spetta al datore di lavoro determinare le misure di protezione per il proprio personale. Se il lavoro è svolto presso un'altra azienda, per es. in un ristorante o in un'altra organizzazione con obbligo di certificato, le misure di protezione devono essere coordinate con il gestore interessato. L'obbligo di indossare mascherine all'interno deve essere osservato in tutti i casi.

Domande concrete sulla procedura di controllo

Disposizione di provvedimenti

Secondo l'art. 26 cpv. 4 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare, durante i controlli in loco le disposizioni delle autorità esecutive competenti devono essere attuate immediatamente. In via di massima i provvedimenti disposti che non comportano la sospensione del lavoro devono essere attuati entro il giorno lavorativo successivo.

Nei seguenti casi il lavoro viene sospeso fino ad attuazione ultimata dei provvedimenti necessari:

1. Non è data la possibilità di lavarsi le mani con acqua corrente e sapone e non è inoltre disponibile (gel) disinfettante.
2. Non sono state attuate misure adeguate secondo il principio STOP.

Una decisione in merito viene emessa in base agli artt. 25 e 26 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare ed è nel contempo una decisione secondo l'art. 51 cpv. 1 LL. La stessa non ha tuttavia alcun effetto sulla procedura di esecuzione secondo la LAINF.

Chiusura dell'azienda

Se gli organi esecutivi constatano durante i loro controlli che i provvedimenti ordinati non sono stati attuati, gli stessi vengono nuovamente ordinati, sotto comminatoria della pena prevista nell'art. 292 CP. Quando il provvedimento viene ordinato per questa seconda volta si comunica inoltre che in caso di mancata attuazione l'azienda dovrà essere chiusa. Se il provvedimento non è attuato nemmeno dopo il terzo controllo, l'azienda viene immediatamente chiusa o i lavori in questione vengono sospesi. L'emissione di decisioni compete unicamente agli ispettorati cantonali del lavoro.

Densità dei controlli

In via di massima ogni controllo del posto di lavoro o del sistema può essere utilizzato anche per controllare le prescrizioni di cui all'art. 25 dell'Ordinanza COVID-19 situazione particolare. Possono essere svolti anche controlli circoscritti all'attuazione di questi provvedimenti.

Controlli da parte di terzi

I controlli da parte di terzi (p. es. organizzazioni tripartite) concernenti il rispetto delle prescrizioni del diritto pubblico in materia di protezione dei lavoratori secondo la LL non sono previsti dalla legge e pertanto, in base all'informativa della SECO ai Cantoni del 6 aprile 2020, non sono consentiti. L'esecuzione è attribuita esplicitamente agli organi esecutivi menzionati.

Dialogo istituzionalizzato fra gli organi esecutivi della LL e la Suva

I rappresentanti degli organi esecutivi della LL e la Suva si confrontano una volta al mese e definiscono i passi necessari. All'occorrenza possono essere consultati l'UFSP e le parti sociali.