



Estensione dell'obbligo del certificato – FAQ per le aziende della refrigerazione

L'estensione dell'obbligo del certificato, in vigore dal 13 settembre 2021, riguarda in parte anche le aziende del settore della refrigerazione e delle pompe di calore. Qui di seguito troverete alcune importanti domande e risposte.

Domanda 1a

Nelle aree in cui l'accesso è limitato agli ospiti o ai visitatori muniti di un certificato, l'obbligo di avere un certificato vale anche per i collaboratori esterni che devono eseguirvi dei lavori a seguito della loro attività professionale (ad esempio la riparazione dell'impianto di refrigerazione in un ristorante)?

Se il lavoro deve essere eseguito in aree soggette all'obbligo del certificato (ristorante, ospedale, ecc.), i lavoratori di "aziende esterne" non devono presentare un certificato, ma si applicano le norme igieniche, come l'obbligo di indossare le mascherine. Questo perché non c'è nessun obbligo di avere un certificato per l'attività lavorativa. Tuttavia, le aziende possono prevedere un tale requisito (vedi domanda 1b).

Domanda 1b

Le aziende che limitano l'accesso con un certificato possono richiedere che solo le persone con un certificato eseguano lavori nei loro locali? A quali condizioni questo è ammissibile? Quando e come deve essere comunicato ai clienti l'obbligo del certificato?

Sì, le aziende possono richiedere un certificato per l'accesso nei loro locali. Qualsiasi condizione deve essere negoziata tra i due partner interessati. Non è regolato dalla legge quando deve avvenire la comunicazione relativa a un possibile obbligo di certificato. Tuttavia, si può presumere che questo debba avvenire nel momento in cui i dipendenti potrebbero ottenere il certificato.

Domanda 1c

Anche altre aziende (senza l'obbligo del certificato) o privati possono richiedere che solo persone con un certificato eseguano lavori nei loro locali?

Sì, vedi risposta alla domanda 1b.

Domanda 2a

Il datore di lavoro può richiedere ai suoi dipendenti di mostrare un certificato COVID?

Il datore di lavoro può chiedere ai dipendenti un certificato se vuole introdurre una protezione aziendale o un concetto di controllo sul posto di lavoro, o se il lavoro può essere eseguito presso terzi solo con un certificato.

L'ulteriore uso di informazioni personali (come la vaccinazione/lo stato di salute) o i risultati dei test dei dipendenti è proibito.

Tuttavia, i dipendenti non possono essere costretti a sottoporsi ad un test o ad una vaccinazione.

Domanda 2b

I dipendenti devono informare il datore di lavoro del loro stato di vaccinazione contro il COVID-19?

Il datore di lavoro può chiedere ai dipendenti un certificato se vuole introdurre una protezione aziendale o un concetto di controllo sul posto di lavoro, o se il lavoro può essere eseguito presso terzi solo con un certificato. Vedi risposta alla domanda 2a.

Domanda 3a

Un datore di lavoro può richiedere ai suoi dipendenti di fare un test COVID? Chi paga i costi dei test? Chi paga il tempo necessario per i test?

Se il datore di lavoro richiede un certificato COVID ai dipendenti per motivi giustificati (ad esempio che solo le persone con un certificato sono autorizzate a svolgere lavori presso i clienti), deve fornire ai dipendenti che non sono né vaccinati né guariti la possibilità di effettuare un test. I costi per questa proposta di test sono coperti dalla Confederazione se vengono eseguiti test ripetitivi; per i test individuali, il datore di lavoro deve sostenere i costi.

Se invece il datore di lavoro vincola solo misure agevolate al possesso di un certificato (per esempio l'abolizione dell'obbligo di indossare una maschera in ufficio) e se lo svolgimento del lavoro con misure di protezione più rigide rimane possibile anche per i dipendenti senza certificato, non c'è l'obbligo di fornire test o che il datore di lavoro né sostenga i costi.

Domanda 3b

Ci sono "numeri minimi di partecipanti" per i test ripetitivi nelle aziende (che vengono finanziati dalla Confederazione) o possono partecipare anche le piccole imprese?

La risposta dell'UFSP è ancora in sospeso.



Domanda 3c

Questi test ripetitivi nelle aziende valgono per un certificato COVID?

La risposta dell'UFSP è ancora in sospeso.

Domanda 4a

Un datore di lavoro può incoraggiare i suoi dipendenti a farsi vaccinare contro il COVID-19?

Sì, se la vaccinazione rimane volontaria.

Domanda 4b

Il tempo per un'eventuale vaccinazione rientra nell'orario di lavoro?

Il datore di lavoro deve concedere al dipendente assenze brevi (ad esempio per la vaccinazione o per una visita dal medico) solo se queste non possono essere fatte fuori dall'orario di lavoro.

Se un dipendente viene vaccinato su richiesta del datore di lavoro, questo tempo è sempre considerato orario di lavoro.

Domanda 5

Quali opzioni hanno i datori di lavoro se i dipendenti non vogliono vaccinarsi o effettuare un test e quindi non possono più essere impiegati ovunque?

Il datore di lavoro deve valutare se può assegnare il dipendente ad un altro posto dove non è necessaria né una vaccinazione né un test.

Domanda 6

Un rapporto di lavoro può essere disdetto per mancata vaccinazione o mancato test?

Un rapporto di lavoro può sempre essere disdetto con il dovuto preavviso, a condizione che il periodo di preavviso sia rispettato.

Ulteriori informazioni:

SECO: [COVID-19 FAQ](#)

SECO, 10.09.2021: [Verifica del certificato COVID nelle aziende \(nuovo art. 25 cvp. 2bis ordinanza COVID-19 situazione particolare\)](#)

UFSP, 08.09.2021: [FAQ – Verifica dei certificati COVID](#)