

Giurisprudenza

Diritto alle provvigioni ed interruzione del contratto

Sentenza di Tribunale Federale del 17 gennaio 2006 (4C.352/2005)

Il Tribunale federale è tornato sul diritto alle provvigioni concordate in un contratto individuale di lavoro. La dipendente, occupata in società attiva anche nella mediazione di contratti d'assicurazione e consulenza, beneficiava di una clausola contrattuale che le concedeva il diritto a provvigioni sulle polizze d'assicurazione da essa procurate. Alla fine dell'attività, la dipendente ha richiesto alla ditta la corresponsione delle provvigioni non riconosciute, provocando una procedura giudiziaria civile, sfociata nella sentenza del TF.

I Giudici federali hanno ribadito che l'interpretazione di un contratto non deve limitarsi al testo e alle parole inesatte utilizzate, ma deve essere determinata la comune e reale intenzione delle parti. Una questione di fatto che deve essere accertata dal giudice per stabilire i reali vincoli tra datore di lavoro e lavoratore (cfr. DTF 129 III 664, cons. 3.1). Se la reale intenzione contrattuale non può essere desunta dal contratto o risulta divergente, il giudice deve accertarla facendo riferimento alle dichiarazioni delle parti, al loro comportamento e al principio dell'affidamento: esaminare le circostanze e desumere come potevano essere recepite in buona fede. È consigliabile allestire il testo di un contratto di lavoro in modo chiaro ed inequivocabile, limitando le possibilità di interpretazione divergente o di dubbio. Riservati accordi contrari (limitati dalla legge se pregiudizievole per il lavoratore), secondo l'art. 322b CO, il diritto alla provvigione a favore del lavoratore sorge nel momento in cui l'affare è concluso con il terzo, mentre si estingue se l'affare non è eseguito dal datore di lavoro senza sua colpa o quando il terzo non ha adempiuto i suoi obblighi. In sostanza, il TF ha riconosciuto il diritto della dipendente alla provvigione poiché dall'interpretazione del contratto e delle circostanze era in essere una condizione contrattuale che ne prevedeva il diritto. L'importanza di questa sentenza risiede nella constatazione che è sempre opportuno regolare, in modo dettagliato, chiaro e inequivocabile, eventuali clausole che prevedono la partecipazione del dipendente al risultato della sua attività personale o dell'utile aziendale.

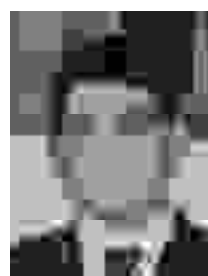
Sul salario e le sue diverse forme: manuale, 3.2.1.1

A gentile richiesta

Lavoro straordinario e impiego part-time di un responsabile di settore

«Come devono essere trattate le ore supplementari fatte da un responsabile di settore che è stato assunto con un contratto part-time al 50%?

Il regolamento aziendale prevede che l'eventuale compensazione/retribuzione di ore supplementari previste per il personale impiegato non sarà attuata per i responsabili poiché già compresa nel loro stipendio. Tuttavia, in base alla mia conoscenza (LL e CO), nel caso di un dipendente legato all'azienda da un contratto a tempo parziale, seppure si tratti di un responsabile, le ore supplementari (anche quelle dovute a trasferte) fino al raggiungimento del 100% del tempo di lavoro settimanale previsto in azienda, devono



essere riconosciute (naturalmente se richieste dalla direzione) ovvero retribuite oppure compensate. Inoltre, nell'ipotesi in cui esse vengano retribuite: ciò dovrà essere fatto con o senza maggiorazione?».

Il lavoro straordinario che dà diritto a maggiorazioni salariali secondo il sistema legale è definito nella Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL), che limita a 45 ore settimanali l'attività per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e il personale di vendita; per tutti gli altri lavoratori la durata massima settimanale dell'attività professionale è limitata invece a 50 ore.

Le ore di lavoro effettuate oltre il carico orario concordato contrattualmente tra le parti, senza tuttavia eccedere i limiti settimanali previsti dalla Legge sul lavoro, devono essere retribuite di regola in denaro o con la compensazione in tempo libero supplementare, ma senza obbligo del datore di lavoro di corrispondere una maggiorazione salariale.

La distinzione fondamentale è quindi tra ore straordinarie (o supplementari), che eccedono quanto previsto contrattualmente, e lavoro straordinario, ovvero il tempo di lavoro che eccede i limiti legali fissati dalla legislazione sul diritto del lavoro (art. 9 LL) e la cui retribuzione deve essere maggiorata secondo l'art. 13 LL. Per principio i dirigenti di un'azienda non

hanno diritto alla retribuzione delle eventuali ore supplementari effettuate nell'ambito dell'attività lavorativa, salvo il caso in cui le parti abbiano puntualmente previsto la retribuzione oppure stabilito un limite orario oppure una durata determinata delle ore di lavoro, come può essere il caso di un contratto a tempo parziale che stabilisce il carico orario del dipendente.

È utile ricordare che i limiti d'orario e i doveri di compensazione del lavoro straordinario non si applicano ai dirigenti d'azienda se non espressamente previsto contrattualmente.

Il dirigente è colui che, in ragione della sua posizione e delle sue responsabilità, tenuto anche debito conto delle dimensioni dell'azienda, dispone di un importante potere decisionale in relazione alla struttura aziendale, alla politica commerciale o allo sviluppo dell'azienda.

Nel caso concreto, dove esiste un contratto a tempo parziale e quindi una limitazione del tempo orario, le ore supplementari dovrebbero essere retribuite in denaro oppure con la compensazione in tempo libero.

È comunque consigliabile prevedere nel contratto di lavoro l'eventuale possibilità di effettuare o richiedere ore supplementari, così come l'eventuale diritto alla loro retribuzione.

Costantino Delogu, avvocato

Sul lavoro straordinario: manuale, 2.2.1.1
Sulla durata del lavoro settimanale: manuale, 3.2.2.1

Sui quadri d'azienda: manuale, 3.2.2.4, 2.5.4

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Simona Manziona
Hanno collaborato: Costantino Delogu, Lorenza Hofmann
Si ringrazia: Marco Lafranchi

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: simona.manziona@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Marzo 2006

Editoriale

Il benessere come dovere

Chi traccia le rotte aziendali in genere lo sa. Per essere sana, un'azienda non può concentrarsi solo sulle cifre, ma deve porre il capitale umano -almeno- allo stesso livello dei numeri.

Le condizioni in cui ogni lavoratore svolge la propria funzione sono la premessa per la realizzazione di un buon risultato individuale e, di conseguenza, aziendale.

L'ambiente di lavoro, inteso in senso lato, non è una sterile cornice, ma l'humus da rendere e mantenere fertile al fine di creare un benessere condiviso ed una produttività dalle solide basi.

Un posto di lavoro "sano" genera normalmente un lavoratore "sano". Salubre non è più, come in passato, il luogo dove erano buone le condizioni di igiene e non troppo pesanti sul piano fisico i lavori da svolgere. Oggi è sano un ambito professionale in cui modi e tempi siano tali da non intaccare la salute psico-fisica del singolo lavoratore. Infatti, nuovi fattori di rischio per l'equilibrio psico-fisico del dipendente si sono via via profilati all'orizzonte. Sono quelli derivanti dalla trasformazione del concetto stesso di impiego (sempre più precario) e dai ritmi di lavoro (sempre più serrati), oltre che da quei problemi relazionali (mobbing, bossing, molestie) capaci, nelle loro espressioni più gravi, di condurre l'individuo a desolati lidi.

A far le spese di queste derive sono poi, con il lavoratore riguardato, il datore di lavoro e la collettività, chiamata a sopportare costi sociali sempre più elevati.

La promozione della salute all'interno dell'azienda è un obiettivo su cui puntare, oltre che in ottemperanza alle disposizioni legislative, per mettere in pratica una lungimirante politica aziendale.

Simona Manziona

All'interno:

- **Lavoro e salute/** Protezione e promozione
- **Ore supplementari/** Responsabile di settore impiegato a tempo parziale

Personale ben qualificato: formarlo oggi per averlo domani

Intervista a Marco Lafranchi*



Il Cantone ha promosso l'indagine annuale presso le aziende per reperire posti di tirocinio destinati ai giovani orientati verso la formazione professionale. Su 20mila

aziende ticinesi, poco più di 6mila sono già autorizzate a formare apprendisti, ma solo 2.659 occupano attualmente giovani in formazione. Come favorire l'incontro fra domanda e offerta, fra aspirazioni dei giovani e disponibilità dell'economia? Qual è il ruolo delle aziende nella formazione?

Quali sono le prospettive per il 2006?

La situazione congiunturale non lascia ancora intravedere dei sensibili miglioramenti rispetto al recente passato. Ci aspettiamo un 2006 sulla linea degli ultimi anni, con un'offerta globale di 2800-2900 nuovi posti di tirocinio. Anche la domanda dovrebbe posizionarsi attorno ai 2500 giovani e adulti orientati verso un apprendistato. Il saldo dei posti, alla fine, dovrebbe risultare ancora positivo, con una divergenza tra domanda e offerta: non tutti troveranno il posto di tirocinio nella professione auspicata, in particolare nei settori commercio, vendita, cure del corpo, sociosanitario, informatica, elettronica e, parzialmente, industria alberghiera.

Qual è il loro ruolo dell'azienda nel sistema formativo?

Il tessuto aziendale ticinese conta moltissime piccole e medie aziende che possono formare ogni anno al massimo un apprendista, oppure due, uno magari al primo e l'altro all'ultimo anno di tirocinio. La for-

mazione degli apprendisti poggia su tre pilastri: l'azienda di tirocinio, tramite il responsabile della formazione (maestro di tirocinio), deve garantire la formazione pratica; la scuola professionale si occupa dell'insegnamento teorico (cultura generale e conoscenze professionali); i corsi interaziendali completano la formazione, soprattutto quella pratica.

Quali requisiti deve avere un'azienda formatrice?

La possibilità di assumere apprendisti dipende sostanzialmente da due fattori: la disponibilità di disporre di personale qualificato atto a formare e l'idoneità dell'azienda. In genere può assumere apprendisti chi dispone di una qualifica riconosciuta - generalmente un attestato federale di capacità nella professione in cui si intende formare l'apprendista - e delle necessarie infrastrutture atte a impartire la formazione pratica. Alla Divisione della formazione professionale (DFP) - organo cantonale di vigilanza - compete il rilascio delle autorizzazioni tramite i suoi ispettori di tirocinio.

Come si diventa "Azienda formatrice"?

L'azienda che desidera assumere apprendisti per la prima volta deve segnalare la propria intenzione alla DFP. La procedura prevede la visita in azienda dell'ispettrice o dell'ispettore di tirocinio, ciò che permetterà di chiarire gli aspetti legati ai requisiti e alle responsabilità di chi forma e di concedere o meno l'autorizzazione a formare apprendisti.

Recentemente sono stati introdotti incentivi per le aziende: ce li può illustrare?

Tra le misure che l'autorità propone per promuovere la formazione professionale, si possono segnalare il bonus concesso

segue a pag. 2 →

alle aziende che formano apprendisti nell'ambito delle commesse pubbliche del Cantone, dei Comuni e degli enti para-pubblici (premio/incentivo del 5% nel calcolo dell'offerta) e il marchio di "Azienda formatrice", rilasciato dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) a tutte le aziende che assumono apprendisti.

Un'indagine dell'Università di Berna dimostra che la formazione è conveniente per le aziende. Come interpretare e queste valutazioni?

Effettivamente, lo studio dei prof. Wolter e Schweri su "Costi e benefici della formazione degli apprendisti nell'ottica delle aziende svizzere" mostra come, mediamente, la formazione di apprendisti sia conveniente per le aziende nel complesso dell'intero tirocinio. Se dai costi lordi - stipendio degli apprendisti, costo dei formatori, costi di amministrazione e d'investimento, spese del materiale e corsi esterni - si deducono i ricavi - prestazioni produttive non qualificate o qualificate effettuate dagli apprendisti - il saldo è positivo. Esso addirittura aumenta se si considerano le spese di reclutamento e di avviamento al lavoro risparmiate nel caso (sempre meno frequente) di apprendisti che restano in azienda come qualificati. Lo studio risponde a chi rinuncia a formare apprendisti adducendo i costi da sopportare.

Altri buoni motivi per offrire posti di tirocinio?

"Chi semina, raccoglie": formare oggi per disporre domani di personale competente e qualificato. Vi sono buone ragioni, educative e di responsabilità sociale, ma anche di ordine economico. Offrire possibilità formative rappresenta un buon investimento. I vantaggi ci sono anche per l'apprendista: può prepararsi convenientemente all'inserimento nella vita attiva e disporre di un'adeguata formazione su cui modellare la propria carriera e il proprio futuro.

(L.H.)

**Direttore dell'Ufficio orientamento scolastico e professionale e membro del team del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) per la campagna di collocamento a tirocinio.*

*Sulla formazione professionale: manuale 1.7
Sul tirocinio: manuale 1.7.1.1; 1.7.3; 7C
Sul contratto di tirocinio: manuale 1.7.3.3; 2.5*

Più efficienti senza il burnout

Il fenomeno del «sentirsi esaurito» nella professione è in fase di aumento: alcuni studi confermano che molte persone occupate soffrono di disturbi alla salute, che indicano l'esistenza di un maggiore rischio di burnout. Ciò è dovuto soprattutto all'aumento generalizzato della mole di lavoro.

Il burnout è una reazione allo stress cronico e, nelle imprese, continua ancora a essere considerato prevalentemente un tabù. Da questo fatto risulta tra l'altro che i sintomi dell'esaurimento emotivo, psichico e fisico vengono individuati troppo tardi. Ciò comporta conseguenze negative per la salute delle persone in questione e provoca notevoli costi a livello individuale, aziendale e sociale.

Siccome le conseguenze negative del burnout riguardano in misura considerevole anche le imprese, queste ultime devono essere interessate a partecipare attivamente alla prevenzione del burnout. Secondo quanto emerso in occasione del Congresso nazionale per la promozione della salute

sul lavoro 2006, tenutosi il 9 marzo scorso a Friburgo, s'impone la necessità, per i datori di lavoro, di adottare misure che garantiscano un successo a livello personale, lavorativo e aziendale.

Si tratta principalmente di adeguare in modo ottimale i mansionari e le condizioni di lavoro alle capacità dei collaboratori.

Segretariato di Stato dell'economia

Servizio della Comunicazione

Per ulteriori informazioni:

Peter Burri
responsabile della comunicazione
Promozione Salute Svizzera
tel. +41 (0)31 350 04 26

Rita Baldegger
responsabile della comunicazione
Seco
tel. +41 (0)31 323 37 90

I documenti del congresso sono consultabili su: <http://www.congres-pse.ch>

Il portale svizzero dell'orientamento scolastico e professionale

www.chance06.ch

Piattaforma del mercato dei posti di tirocinio, iniziativa congiunta di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro

www.ti.ch/tirocinio

La borsa cantonale dei posti di tirocinio

Corsi

La Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato del Canton Ticino (Ccia-Ti) rende noto che sono aperte le iscrizioni ai seguenti corsi:

- corso per capi-azienda
 - corso preparatorio all'esame federale di «Economista aziendale nelle arti e mestieri, diplomato»
- Programmi dettagliati su <http://www.cciati.ch/ita/formazione/formazione.asp>:
formulari d'iscrizione da richiedere a:

Ccia-Ti

corso Elvezia 16
6900 Lugano
tel. 091 911 51 18
corsi@cci.ch

Per segnalare posti disponibili:

Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale
Stabile Torretta
Viale S. Franscini 32
6500 Bellinzona
tel. +41 (0)91 814 63 51
decs-uosp@ti.ch

Per stipulare contratti di tirocinio:

Divisione della formazione professionale
Via Vergò 18
6932 Breganzona
tel. +41 (0)91 815 31 00
decs-dfp@ti.ch

For mulari ufficiali su:

<http://www.ti.ch/decs/dfp/sportello/>

Posti di tirocinio online:

www.orientamento.ch



Lavoratori sani in un'impresa sana

di Lorenza Hofmann*

Donne, uomini, giovani e meno giovani, lavoratori, dirigenti o imprenditori, trascorrono gran parte della loro vita sul posto di lavoro, in termini di tempo di lavoro e di durata della vita attiva. L'azienda deve preoccuparsi della salute dei suoi dipendenti? Sì, per ottemperare ad obblighi di legge e per realizzare una moderna gestione delle risorse umane tendente a promuovere il benessere dei collaboratori. "Lavoratori sani in un'impresa sana" -afferma il Seco- il successo di un'impresa dipende dalle qualifiche, dalla motivazione e dalla salute dei suoi collaboratori".

Della salute dei lavoratori si preoccupava già il legislatore del XIX secolo nella legge sulle fabbriche del 1877. Da allora sono cambiate molte cose. L'attuale realtà del lavoro in Svizzera può contare su tecnologie più sicure e ambienti di lavoro più salubri rispetto al passato: i progressi tecnici e scientifici hanno consentito di mettere a punto mezzi di produzione più sicuri e dispositivi di protezione individuali efficaci e di meglio individuare pericoli e fonti nocive. Una maggiore conoscenza epidemiologica ha favorito - e favorisce tuttora - un'azione di prevenzione più mirata.

La medicina e l'accessibilità delle cure hanno aumentato le probabilità di "riparare" o lenire il danno subito. La previdenza sociale dispone di strumenti assicurativi in caso di malattia, infortunio o invalidità.

Il diritto svizzero mira a garantire condi-



zioni materiali sane e sicure in azienda o sul luogo dove viene svolta l'attività lavorativa. Prevenzione, tutela della salute e sicurezza sono obblighi di legge, previsti dal Codice delle obbligazioni, dalla normativa sul lavoro e da quella sull'assicurazione contro gli infortuni. Ne deriva un approccio limitato alla prevenzione di infortuni e di malattie professionali conosciute.

Oggi ci si preoccupa della salute sul posto di lavoro in modo più esteso. Se un tempo le cattive condizioni di igiene e i lavori pesanti colpivano fisicamente il lavoratore, ora a minacciare la salute della popolazione attiva sembrano prevalere fattori di rischio che incidono sull'equilibrio psico-fisico e sull'integrazione professionale. Questi fattori derivano da cambiamenti

strutturali, da innovazioni tecnologiche, da mutamenti nell'organizzazione del lavoro (es. precarietà dell'impiego e ritmi più serrati generano stress e persino burn out) oppure da condizioni ambientali (es. ozono), da comportamenti individuali (es. dipendenze) o da problemi relazionali (mobbing, bossing, molestie, ecc.).

L'ambiente di lavoro può salvaguardare la salute. Afferma il Seco: "Come un ambiente di lavoro piacevole e il successo nell'attività professionale possono essere la fonte di benessere psichico e fisico, le condizioni di lavoro sfavorevoli sono spesso la causa di disturbi alla salute".

Promuovere il benessere e arginare il malessere è un obiettivo presente, con impegno e sensibilità diversi, nelle politiche dei partner sociali; istituzioni ad hoc sono promotrici di progetti e fungono da consulenti delle imprese che desiderano sviluppare la promozione della salute nell'ambito del management delle risorse umane.

Dunque la salute dei collaboratori è un obiettivo che corre su due binari: assicurare condizioni di lavoro materiali sicure e sane, ottemperando a precisi obblighi di legge; promuovere il benessere dei collaboratori e la qualità dell'ambiente di lavoro, adottando politiche di management delle risorse umane.

* Giornalista

Una nuova Autrice

Lorenza Hofmann, licenziata in scienze politiche e giornalista, è recentemente entrata a far parte del gruppo di lavoro di Boss Editore.

Hofmann, che ha lavorato come giornalista per diversi quotidiani e periodici ticinesi e romandi, è stata anche deputata al Gran Consiglio ticinese nella legislatura 1995-1999.

Attualmente, è specializzata nella comunicazione e nella divulgazione applicate a settori specifici (comunicazione politica, pari opportunità, sanità e socialità, orientamento professionale e formazione, ecc.).

Per Boss Editore SA curerà la nuova sezione del manuale dedicata al tema "Lavoro e salute".

Lavoro e salute

"Lavoro e salute" è un tema emergente ed interdisciplinare che viene inserito con il prossimo aggiornamento nel Sistema d'informazione per una gestione sicura delle risorse umane. Il diritto prevede gli obblighi dell'azienda e del lavoratore per assicurare condizioni di lavoro sane e sicure. Il management delle risorse umane (HRM) può completare questo impegno promuovendo il benessere sul posto di lavoro. Con un nuovo capitolo 3.2.6.2, il manuale informa sugli obblighi del datore di lavoro in materia di protezione della salute, di tutela dei lavoratori, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, illustrando i nuovi approcci di prevenzione sistematica con appello alla medicina del lavoro e a specialisti della sicurezza. Nei prossimi aggiornamenti, il tema sarà ampliato nell'ottica HRM, con informazioni utili e strumenti pratici.

alle aziende che formano apprendisti nell'ambito delle commesse pubbliche del Cantone, dei Comuni e degli enti para-pubblici (premio/incentivo del 5% nel calcolo dell'offerta) e il marchio di "Azienda formatrice", rilasciato dall'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) a tutte le aziende che assumono apprendisti.

Un'indagine dell'Università di Berna dimostra che la formazione è conveniente per le aziende. Come interpretare e queste valutazioni?

Effettivamente, lo studio dei prof. Wolter e Schweri su "Costi e benefici della formazione degli apprendisti nell'ottica delle aziende svizzere" mostra come, mediamente, la formazione di apprendisti sia conveniente per le aziende nel complesso dell'intero tirocinio. Se dai costi lordi - stipendio degli apprendisti, costo dei formatori, costi di amministrazione e d'investimento, spese del materiale e corsi esterni - si deducono i ricavi - prestazioni produttive non qualificate o qualificate effettuate dagli apprendisti - il saldo è positivo. Esso addirittura aumenta se si considerano le spese di reclutamento e di avviamento al lavoro risparmiate nel caso (sempre meno frequente) di apprendisti che restano in azienda come qualificati. Lo studio risponde a chi rinuncia a formare apprendisti adducendo i costi da sopportare.

Altri buoni motivi per offrire posti di tirocinio?

"Chi semina, raccoglie": formare oggi per disporre domani di personale competente e qualificato. Vi sono buone ragioni, educative e di responsabilità sociale, ma anche di ordine economico. Offrire possibilità formative rappresenta un buon investimento. I vantaggi ci sono anche per l'apprendista: può prepararsi convenientemente all'inserimento nella vita attiva e disporre di un'adeguata formazione su cui modellare la propria carriera e il proprio futuro.

(L.H.)

**Direttore dell'Ufficio orientamento scolastico e professionale e membro del team del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) per la campagna di collocamento a tirocinio.*

*Sulla formazione professionale: manuale 1.7
Sul tirocinio: manuale 1.7.1.1; 1.7.3; 7C
Sul contratto di tirocinio: manuale 1.7.3.3; 2.5*

Più efficienti senza il burnout

Il fenomeno del «sentirsi esaurito» nella professione è in fase di aumento: alcuni studi confermano che molte persone occupate soffrono di disturbi alla salute, che indicano l'esistenza di un maggiore rischio di burnout. Ciò è dovuto soprattutto all'aumento generalizzato della mole di lavoro.

Il burnout è una reazione allo stress cronico e, nelle imprese, continua ancora a essere considerato prevalentemente un tabù. Da questo fatto risulta tra l'altro che i sintomi dell'esaurimento emotivo, psichico e fisico vengono individuati troppo tardi. Ciò comporta conseguenze negative per la salute delle persone in questione e provoca notevoli costi a livello individuale, aziendale e sociale.

Siccome le conseguenze negative del burnout riguardano in misura considerevole anche le imprese, queste ultime devono essere interessate a partecipare attivamente alla prevenzione del burnout. Secondo quanto emerso in occasione del Congresso nazionale per la promozione della salute

sul lavoro 2006, tenutosi il 9 marzo scorso a Friburgo, s'impone la necessità, per i datori di lavoro, di adottare misure che garantiscano un successo a livello personale, lavorativo e aziendale.

Si tratta principalmente di adeguare in modo ottimale i mansionari e le condizioni di lavoro alle capacità dei collaboratori.

Segretariato di Stato dell'economia
Servizio della Comunicazione

Per ulteriori informazioni:

Peter Burri
responsabile della comunicazione
Promozione Salute Svizzera
tel. +41 (0)31 350 04 26

Rita Baldegger
responsabile della comunicazione
Seco
tel. +41 (0)31 323 37 90

I documenti del congresso sono consultabili su: <http://www.congres-pse.ch>

Il portale svizzero dell'orientamento scolastico e professionale

www.chance06.ch
Piattaforma del mercato dei posti di tirocinio, iniziativa congiunta di Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro

www.ti.ch/tirocinio
La borsa cantonale dei posti di tirocinio

Corsi

La Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato del Canton Ticino (Ccia-Ti) rende noto che sono aperte le iscrizioni ai seguenti corsi:

- corso per capi-azienda
- corso preparatorio all'esame federale di «Economista aziendale nelle arti e mestieri, diplomato»

Programmi dettagliati su <http://www.cciati.ch/ita/formazione/formazione.asp>:
formulari d'iscrizione da richiedere a:

Ccia-Ti
corso Elvezia 16
6900 Lugano
tel. 091 911 51 18
corsi@cci.ch

Per segnalare posti disponibili:

Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale
Stabile Torretta
Viale S. Franscini 32
6500 Bellinzona
tel. +41 (0)91 814 63 51
decs-uosp@ti.ch

Per stipulare contratti di tirocinio:

Divisione della formazione professionale
Via Vergò 18
6932 Breganzona
tel. +41 (0)91 815 31 00
decs-dfp@ti.ch

For mulari ufficiali su:

<http://www.ti.ch/decs/dfp/sportello/>

Posti di tirocinio online:
www.orientamento.ch



Lavoratori sani in un'impresa sana

di Lorenza Hofmann*

Donne, uomini, giovani e meno giovani, lavoratori, dirigenti o imprenditori, trascorrono gran parte della loro vita sul posto di lavoro, in termini di tempo di lavoro e di durata della vita attiva. L'azienda deve preoccuparsi della salute dei suoi dipendenti? Sì, per ottemperare ad obblighi di legge e per realizzare una moderna gestione delle risorse umane tendente a promuovere il benessere dei collaboratori. "Lavoratori sani in un'impresa sana" -afferma il Seco- il successo di un'impresa dipende dalle qualifiche, dalla motivazione e dalla salute dei suoi collaboratori".

Della salute dei lavoratori si preoccupava già il legislatore del XIX secolo nella legge sulle fabbriche del 1877. Da allora sono cambiate molte cose. L'attuale realtà del lavoro in Svizzera può contare su tecnologie più sicure e ambienti di lavoro più salubri rispetto al passato: i progressi tecnici e scientifici hanno consentito di mettere a punto mezzi di produzione più sicuri e dispositivi di protezione individuali efficaci e di meglio individuare pericoli e fonti nocive. Una maggiore conoscenza epidemiologica ha favorito - e favorisce tuttora - un'azione di prevenzione più mirata.

La medicina e l'accessibilità delle cure hanno aumentato le probabilità di "riparare" o lenire il danno subito. La previdenza sociale dispone di strumenti assicurativi in caso di malattia, infortunio o invalidità.

Il diritto svizzero mira a garantire condi-



zioni materiali sane e sicure in azienda o sul luogo dove viene svolta l'attività lavorativa. Prevenzione, tutela della salute e sicurezza sono obblighi di legge, previsti dal Codice delle obbligazioni, dalla normativa sul lavoro e da quella sull'assicurazione contro gli infortuni. Ne deriva un approccio limitato alla prevenzione di infortuni e di malattie professionali conosciute.

Oggi ci si preoccupa della salute sul posto di lavoro in modo più esteso. Se un tempo le cattive condizioni di igiene e i lavori pesanti colpivano fisicamente il lavoratore, ora a minacciare la salute della popolazione attiva sembrano prevalere fattori di rischio che incidono sull'equilibrio psico-fisico e sull'integrazione professionale. Questi fattori derivano da cambiamenti

strutturali, da innovazioni tecnologiche, da mutamenti nell'organizzazione del lavoro (es. precarietà dell'impiego e ritmi più serrati generano stress e persino burn out) oppure da condizioni ambientali (es. ozono), da comportamenti individuali (es. dipendenze) o da problemi relazionali (mobbing, bossing, molestie, ecc.).

L'ambiente di lavoro può salvaguardare la salute. Afferma il Seco: "Come un ambiente di lavoro piacevole e il successo nell'attività professionale possono essere la fonte di benessere psichico e fisico, le condizioni di lavoro sfavorevoli sono spesso la causa di disturbi alla salute".

Promuovere il benessere e arginare il malessere è un obiettivo presente, con impegno e sensibilità diversi, nelle politiche dei partner sociali; istituzioni ad hoc sono promotrici di progetti e fungono da consulenti delle imprese che desiderano sviluppare la promozione della salute nell'ambito del management delle risorse umane.

Dunque la salute dei collaboratori è un obiettivo che corre su due binari: assicurare condizioni di lavoro materiali sicure e sane, ottemperando a precisi obblighi di legge; promuovere il benessere dei collaboratori e la qualità dell'ambiente di lavoro, adottando politiche di management delle risorse umane.

* Giornalista

Una nuova Autrice

Lorenza Hofmann, licenziata in scienze politiche e giornalista, è recentemente entrata a far parte del gruppo di lavoro di Boss Editore.

Hofmann, che ha lavorato come giornalista per diversi quotidiani e periodici ticinesi e romandi, è stata anche deputata al Gran Consiglio ticinese nella legislatura 1995-1999.

Attualmente, è specializzata nella comunicazione e nella divulgazione applicate a settori specifici (comunicazione politica, pari opportunità, sanità e socialità, orientamento professionale e formazione, ecc.).

Per Boss Editore SA curerà la nuova sezione del manuale dedicata al tema "Lavoro e salute".

Lavoro e salute

"Lavoro e salute" è un tema emergente ed interdisciplinare che viene inserito con il prossimo aggiornamento nel Sistema d'informazione per una gestione sicura delle risorse umane. Il diritto prevede gli obblighi dell'azienda e del lavoratore per assicurare condizioni di lavoro sane e sicure. Il management delle risorse umane (HRM) può completare questo impegno promuovendo il benessere sul posto di lavoro. Con un nuovo capitolo 3.2.6.2, il manuale informa sugli obblighi del datore di lavoro in materia di protezione della salute, di tutela dei lavoratori, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, illustrando i nuovi approcci di prevenzione sistematica con appello alla medicina del lavoro e a specialisti della sicurezza. Nei prossimi aggiornamenti, il tema sarà ampliato nell'ottica HRM, con informazioni utili e strumenti pratici.