

Giurisprudenza

Tutela della salute del lavoratore. Protezione dal fumo passivo

Sentenza di TF 8 febbraio 2006 (4C.354/2005)

Nell'ambito di una vertenza che opponeva il lavoratore A. al suo datore di lavoro B., il Tribunale federale ha esaminato la portata delle norme di legge che impongono la salubrità dei luoghi di lavoro ed in particolare la protezione dei lavoratori non fumatori dal fumo passivo. Nella sintesi dei fatti A., che soffriva di una grave forma di allergia al fumo, dopo ripetute lamentele ha convenuto B. dinanzi al giudice civile per ottenere l'istituzione di un divieto di fumare nei locali della ditta. Dopo poco tempo B. ha notificato ad A. la disdetta ordinaria del contratto di lavoro, comunicandogli di aver trovato una persona meglio adatta a ricoprire le sue mansioni. Ritenendo di essere vittima di una disdetta abusiva (cfr. art. 336 CO), poiché data quale rappresaglia per la legittima richiesta di tutelare la sua salute, A. ha richiesto al datore di lavoro l'indennizzo per l'illegittimo licenziamento. Nell'esame della fattispecie il Tribunale federale ha ritenuto che un lavoratore deve poter usufruire liberamente dei vari locali di lavoro e il datore di lavoro deve provvedere a che ciò sia possibile secondo quanto economicamente sostenibile e conformemente allo stato della tecnica. Tutti i locali con i quali il dipendente entra in contatto (compresi scale, toilettes, cucina, locale pausa, corridoi,...) devono essere in uno stato tale da non mettere in pericolo la vita e la salute dei dipendenti. Questo principio generale vale quindi anche per la tutela dei non fumatori sul luogo di lavoro, situazione del resto espressamente prevista dall'art. 19 dell'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3) secondo il cui tenore il datore di lavoro deve provvedere, nel quadro delle possibilità dell'azienda, affinché i non fumatori vengano preservati dal fumo di altre persone. Nell'adozione delle misure di tutela, il Tribunale federale ha sottolineato che non devono essere messi a repentaglio l'andamento aziendale e il clima di lavoro, segnatamente attraverso forme di discriminazione tra fumatori e non fumatori. Il divieto di fumo è comunque ammissibile nella misura in cui favorisce la sicurezza sul luogo di lavoro o la tutela della salute dei dipendenti non fumatori.

Sulla protezione della salute: manuale 3.2.6.2

Sugli obblighi del datore di lavoro: manuale 3.2

A gentile richiesta

Godimento di vacanze non ancora maturate.

<<Sto allestendo un nuovo memorandum inerente alle vacanze, per i dipendenti della nostra casa anziani. Nel manuale "Il diritto del lavoro applicato" (capitolo 3.2.4.1, pagina 1, penultima frase) trovo scritto "Il dipendente non ha diritto di godere vacanze non ancora maturate". Come va intesa questa regola? Significa che prendere l'ultima settimana annuale di vacanza dal 1 al 5 di novembre non è possibile in quanto il diritto di novembre e dicembre non è ancora giunto a maturazione? La mia seconda domanda si riferisce alla frase contenuta nella pagina successiva "Il saldo verrà invece sommato ai giorni di vacanza dell'anno che segue e potrà essere considerato decaduto solo dopo cinque anni". Innanzitutto: da



dove è tratto il tempo di cinque anni? Secondariamente, se -per esempio- il saldo del 2005 viene conglobato al diritto del 2006, l'eventuale conguaglio di fine 2006 come dovrebbe essere riportato? come tale e non più come del 2005, considerato che le vacanze sono state già consumate per prime nel 2006?>>

Secondo l'art. 329a CO il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza (cpv. 1), mentre per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato. La finalità delle vacanze, non esplicitata nella legge, è favorire il recupero fisico (e psichico) del lavoratore dal logorio dell'attività lavorativa: si tratta quindi di un periodo che il lavoratore deve obbligatoriamente utilizzare per riposarsi dalla stanchezza che il lavoro provoca. Il datore di lavoro può, infatti, rifiutarsi di retribuire un periodo di vacanza che è stato utilizzato dal dipendente per effettuare altre attività che non gli hanno -di fatto- permesso di riposarsi. Il testo della norma legale lascia trasparire la regola secondo la quale le vacanze, cui il lavoratore ha diritto, devono essere state maturate attraverso la prestazione lavorativa, non potendo quindi godere di un "anticipo" del tempo di vacanza. Un'applicazione rigorosa della legge non permetterebbe però al lavoratore di usufruire delle vacanze prima della fine dell'anno,

rispettivamente prima di ogni periodo che ne farebbe maturare il diritto se prese in diversi momenti dell'anno (ad esempio ogni tre mesi per una settimana di vacanza se il contratto ne prevede il minimo legale). L'applicazione della legge nella prassi deve quindi essere più elastica, senza però che le parti ne traggano pregiudizio o una possa abusarne a scapito dell'altra. È quindi usuale che il lavoratore goda di tutte le sue vacanze durante il corso dell'anno di riferimento, anche se per parte di esse egli non ha ancora maturato il diritto attraverso la sua attività lavorativa. Un eventuale credito positivo di vacanze a favore del lavoratore dovrà essere riportato nel diritto alle vacanze dell'anno successivo, mentre un saldo negativo non dovrebbe di regola crearsi. Più particolare è d'altro canto il caso in cui il contratto di lavoro termina in un momento che non permette più al dipendente di maturare il diritto alle vacanze di cui ha già usufruito in precedenza. Le norme applicabili non regolano la questione, che è invece stata risolta da giurisprudenza e dottrina attraverso la determinazione dell'influenza che il lavoratore ha sulla fine del contratto di lavoro per liquidare i rapporti tra le parti. Se la fine del contratto di lavoro è imputabile al lavoratore, egli dovrà rimborsare l'equivalente dei giorni di vacanza goduti ma non ancora maturati. Se è invece il comportamento o la volontà del datore ad essere la fonte della fine del contratto di lavoro, al lavoratore non può essere imposto l'obbligo di rimborso dei giorni di vacanza goduti e per i quali non gli è (più) permesso di costituire il diritto con l'attività lavorativa.

Costantino Delogu, avvocato

Sulle vacanze: manuale 3.2.4, 2.2.1.1

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Simona Manzione
Hanno collaborato: Costantino Delogu, Lorenza Hofmann
Si ringrazia: Ignazio Cassis

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.manzione@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

Editoriale

Quegli "strani rituali"

Ogni stagione ha le sue mode. Ogni moda ha le sue ragioni e le sue stranezze. Anche i suoi paradossi. Ci riflettevo qualche giorno fa, mentre sostituiivo, nel mio armadio, gli abiti invernali con quelli primaverili.

Perché e come prendono corpo delle abitudini generalizzate? Se, ad esempio, è universalmente noto e comprensibilmente inossidabile il binomio freddo-coprirsi oppure quello caldo-scoprirsi, in tanti altri casi non ci sono regole o, perlomeno, non risultano di immediata comprensione.

Ripenso, così, ad un caso di cui leggevo qualche tempo fa: quello del contratto di mutuo tra datore di lavoro e lavoratore, e della sua ciclicità.

Tale contratto presenta una particolarità: in primavera, stando alle statistiche, aumenta il numero di questa forma di accordo. Ciò significa che, in questa stagione dell'anno, tanti lavoratori dipendenti si rivolgono ai rispettivi datori di lavoro per richiedere dei prestiti di denaro.

L'accordo si distingue dall'anticipo di crediti salariali, il quale si limita usualmente a somme modeste che vengono compensate direttamente e rapidamente al momento del pagamento del salario. Il mutuo si caratterizza invece per la sua importanza e per la necessità di prevedere delle puntuali condizioni che regolano il rapporto contrattuale quanto alla sua durata, l'esistenza di interessi e la sua estinzione.

Che cosa spinge coloro che ricorrono al contratto di mutuo ad aver bisogno di "riempire" le tasche proprio quando si alleggeriscono i vestiti?

La moda, s'è detto, ha i suoi paradossi...

Simona Manzione

All'interno:

- Accordi particolari datore di lavoro-lavoratore/Contratto di mutuo
- Vacanze/Godimento del diritto non ancora maturato

Benessere sul posto di lavoro: un compito strategico

Intervista a Ignazio Cassis*



È scientificamente ammesso che le condizioni di lavoro concorrono a determinare la salute. In un'ottica di salute pubblica, quali valutazioni può darci in termini di "benessere" e di "malessere" sul posto di lavoro?

La salute pubblica è una disciplina che si occupa di tutti i fattori (somatici, psichici, sociali ed ecologici) che determinano lo stato di salute di un individuo e dell'intera popolazione. Questi "determinanti" della salute sono essenzialmente le condizioni sociali nelle quali possiamo vivere in modo sano. Un importante determinante della salute è il lavoro. Un lavoro appagante, che permette di realizzarsi professionalmente e con una certa autonomia, rappresenta un importante e positivo determinante della salute. Al contrario, un lavoro avilente, in un ambiente umiliante senza senso di coerenza, è causa di malattia. Ma anche l'assenza di un lavoro crea sofferenza che spesso sfocia in malattia e non di rado in invalidità, con relativi costi in termini di cure e di rendite AI. Un cattivo lavoro o la mancanza di lavoro fanno male alla salute, anche se faticiamo a coglierne il nesso causale. Magari andiamo dal medico perché non stiamo bene; questi svolgerà indagini diagnostiche alla ricerca di malattie "classiche" (infezioni, tumori, malattie degenerative). Normalmente non troverà alcunché e, non potendo prescrivere una lunga

vacanza o un posto di lavoro migliore, finirà col ripiegare su qualche ricostituente generalmente inutile. In realtà siamo colpiti da malattie sociali: una particolarità del nostro tempo. Li chiamiamo anche problemi di "salute mentale", le cui diagnosi si concentrano nel ramo della socio-psichiatria. Malattie difficili da oggettivare, che si fondano essenzialmente sul racconto della sofferenza e sulla descrizione del disagio del paziente. Il "malessere" sul posto di lavoro diventa allora malattia e apre le porte alla rete sanitaria e sociale.

Ma dove sta la soglia? Quando un disagio diventa malattia? Non c'è una risposta precisa: ognuno soffre a modo proprio. Inoltre ogni società fissa la soglia secondo la propria ricchezza e i suoi valori. La sofferenza diventa malattia se tale è la sua rappresentazione sociale. Sono dunque norme culturali, raramente correlate con conoscenze scientificamente fondate, che etichettano come "malattia" una sofferenza (si pensi alla sindrome somatoforme dolorosa, alla fibromialgia, alla sindrome da stress post-traumatico, ecc.). Il "malessere" sul posto di lavoro crea certamente una sofferenza che, a dipendenza della lettura "culturale" che se ne fa, può essere denominata malattia.

Un tempo i lavoratori si ammalavano di tubercolosi, di silicosi, oggi il mondo del lavoro è cambiato ma non è diventato più sano.

In effetti con la crescita della ricchezza i posti di lavoro sono diventati molto più sicuri per la salute. Normative specifiche per lottare contro gli incidenti ne hanno drasticamente ridotto il numero. Parimenti sono diventate rare le malattie professionali in senso classico (esposizione all'amianto, alle radiazioni, a prodotti

segue a pag. 2

Via libera alle persone, ma non al dumping salariale

tossici, all'inquinamento, ecc.). Sono invece aumentate le aspettative di produttività con tutto ciò che ne consegue. Produrre di più in tempi minori ci costringe ad accelerare il ritmo, a operare sotto stress, in un ambiente economico più competitivo ed esigente. S'innescano allora dinamiche malsane nel rapporto tra lavoro e riposo, tra esigenze professionali e capacità di farvi fronte. Questo vortice di malessere crea fatalmente difficoltà relazionali e il tutto sfocia spesso in un'assenza per malattia. Una malattia sociale, appunto.

I rimedi? A livello individuale è necessario rivedere il proprio rapporto con il lavoro per trovare un miglior equilibrio; a livello collettivo occorre ripensare il modello di azienda e, in definitiva, di società. Una società nella quale si possa ancora vivere sani. Nel paragone con altri Stati, in Svizzera si gode ancora di una situazione privilegiata. Il nostro "malessere" sul lavoro fa sorridere milioni di persone, che facilmente ci porrebbero uno scambio. Il problema va visto in termini relativi: negli ultimi anni vi è stato un inasprimento del mercato del lavoro, con posti meno sicuri e guadagni meno garantiti. E qualsiasi riduzione di un precedente standard crea sofferenza. La grande ricchezza di cui il nostro Paese ha beneficiato nei decenni del dopoguerra ci aveva forse regalato l'illusione di poter vivere senza fatica.

La normativa sul lavoro e sugli infortuni si pone in un'ottica di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Un'azienda può fare di più per promuovere la salute nel suo insieme. Che cosa fare e perché fare di più per il benessere dei collaboratori?

Un'azienda non solo può, ma deve fare di più. Ogni azienda - soprattutto quelle di servizi - dovrebbe comprendere che il vero capitale produttivo è composto dai propri dipendenti. Averne buona cura non garantisce per forza il successo aziendale, ma non averne cura ne assicura il fallimento. La cura delle proprie risorse umane è per un'azienda almeno tanto importante quanto la cura degli animali per un contadino o una buona manutenzione delle macchine per un industriale. Appare perciò stupefacente constatare la grave incuria che alcune aziende, sia pubbliche che private, più facilmente grandi che piccole, hanno nei confronti dei propri dipendenti.

Fare di più per promuovere il "benessere" sui posti di lavoro è - a mio giudizio

L'estensione controllata della libera circolazione delle persone ai nuovi Stati membri dell'UE e il rafforzamento delle misure d'accompagnamento contro il dumping salariale sono entrate in vigore il 1 aprile scorso. Tale estensione è disciplinata dal Protocollo all'Accordo di libera circolazione delle persone del 24.10.2004, che prevede un regime transitorio separato per i lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri dell'UE. La Svizzera può così mantenere al massimo fino al 2011 limitazioni d'accesso al proprio mercato del lavoro:

- **contingenti:** il numero dei permessi di lunga durata (fino a 5 anni) e quello dei permessi di breve durata (fino a 364 giorni) sono limitati. Il primo aumenta gradatamente da 1'700 (nel 2006/7) a 3'000 (nel

- un compito strategico di ogni azienda cosciente dell'importanza del proprio capitale umano. Fare di più significa prendere sul serio i collaboratori, scegliere quadri con un'elevata intelligenza emotiva oltre che una buona preparazione professionale, creare un clima di lavoro dove ogni collaboratore si senta valorizzato nel suo ruolo, anche se umile, avere obiettivi, esplicitarli e indicare le vie per raggiungerli. Significa però anche saper essere severi e prendere decisioni dolorose, per esempio per allontanare elementi di disturbo. Significa soprattutto chiedere a tutti di dar prova di coerenza, dandone l'esempio in prima persona. Troppo spesso in questi ultimi anni ho visto in diverse aziende tanti stupendi propositi, espressi su carta patinata e con grandi azioni di marketing, ma che poi si frantumano alla prova dei fatti, perché pensati per altri fini. Anche qui occorre coerenza!

*Medico cantonale

(L.H.)

Sulla protezione della salute: manuale, 3.2.6.2

Sul management delle Risorse Umane: manuale, 1



2010/2011), il secondo da 15'800 (nel 2006/7) a 29'000 (nel 2010/2011). In caso di forte immigrazione, la Svizzera potrà, grazie a una speciale clausola di protezione, reintrodurre contingenti

fino al 2014;

- **precedenza nazionale:** un lavoratore straniero può essere assunto soltanto se nessuno Svizzero con le medesime qualifiche è disponibile sul mercato del lavoro;

- **controllo preliminare del salario:** prima del rilascio di un permesso di lavoro, i Cantoni devono controllare le condizioni salariali e lavorative. In concomitanza con l'entrata in vigore del Protocollo, dal 01.04.2006 sono state rafforzate le misure d'accompagnamento contro il dumping sociale e salariale.

Ecco le principali modifiche:

- obbligo di comunicare per iscritto ai lavoratori i punti principali del contratto di lavoro;

- agevolazione supplementare per il conferimento dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro;

- possibilità di sanzionare in modo più efficace le infrazioni alla legge sui lavoratori distaccati;

- obbligo per i datori di lavoro esteri che distaccano lavoratori in Svizzera di versare i contributi alle spese d'esecuzione previsti dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale;

- rafforzamento dei servizi d'ispezione nei Cantoni;

- obbligo per le imprese di lavoro temporaneo di versare i contributi alle spese d'esecuzione e di perfezionamento professionale nonché alle spese relative al pensionamento flessibile previsti dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale.

- necessità per i lavoratori indipendenti, che non sottostanno alle misure di accompagnamento, di dimostrare tale loro condizione al momento di iniziare un'attività in Svizzera (ad es. mediante l'iscrizione in un registro professionale).

Sulla estensione della libera circolazione delle persone: manuale 2BIL.19, 2BIL

Il contratto di mutuo tra datore di lavoro e lavoratore

Nell'ambito del rapporto di lavoro si verifica spesso che il datore di lavoro conceda al lavoratore un prestito di denaro concordandone la restituzione, solitamente, attraverso una trattenuta salariale mensile.

Le parti sono libere di prevedere le condizioni contrattuali tenendo conto delle circostanze e delle loro esigenze.

Il mutuante si impegna a trasferire la proprietà di una determinata somma di denaro, mentre il mutuatario si obbliga alla restituzione della somma ricevuta nelle modalità e nei tempi concordati, eventualmente maggiorata degli interessi laddove pattuiti o previsti dall'uso (art. 312 CO).

Se le parti non hanno previsto il momento e le modalità della restituzione del mutuo, la legge ne determina l'integrale consegna da parte del mutuatario entro sei settimane dalla prima richiesta del mutuante.

Gli interessi sono dovuti solo se specialmente previsti negli accordi delle parti oppure ammessi dall'uso o dal particolare contesto di tempo e di luogo in cui è concluso il mutuo (cfr. art. 314 CO).

Sarà evidentemente utile per le parti prevedere i tempi e le modalità di restituzione. Il contratto di mutuo e il contratto di lavoro sono due differenti contratti, ambedue regolati del Codice delle obbligazioni, che



risultano fondamentalmente indipendenti tra loro.

Le parti possono però prevedere una stretta interazione tra i due contratti dai quali sono vincolate, in modo che la sorte di un con-

tratto influenzi l'altro.

È necessario distinguere il semplice anticipo di crediti salariali concesso dal datore di lavoro da un vero e proprio mutuo.

La fine ordinaria del contratto di mutuo non pone particolari problemi nell'ambito del rapporto di lavoro, mentre la cessazione del contratto di lavoro prima della restituzione del mutuo può provocare delle conseguenze dirette nel rapporto tra mutuante e mutuatario, nella misura prevista dalle parti.

Il contratto di mutuo, per sua natura, giunge a termine con la restituzione della somma inizialmente mutuata, maggiorata degli eventuali interessi convenuti.

In caso di violazione contrattuale commessa da una delle parti, che si configura solitamente nella mora del mutuatario che deve restituire la somma di denaro ricevuta, è possibile per il mutuante procedere alla rescissione del contratto e pretendere la restituzione immediata della somma residua.

Sul contratto di mutuo: manuale 3.5.1

Il collaboratore ideale in un "click"

Il sito Internet www.area-lavoro.ch, riorganizzato di recente, è il portale destinato alle persone in cerca d'impiego e ai datori di lavoro nei loro contatti con gli Uffici regionali di collocamento (URC) e le casse di disoccupazione (CD). Esso offre informazioni chiare, in tedesco, in francese e in italiano, concernenti il mercato del lavoro e l'assicurazione contro la disoccupazione. Mediante una registrazione online, i datori di lavoro possono annunciare i loro posti vacanti 24 ore su 24. Un modo semplice, rapido e gratuito grazie al quale i datori di lavoro annunciano ogni mese circa 1'700 posti vacanti.

Le persone in cerca d'impiego trovano tutti i giorni circa 5'000 posti di lavoro vacanti in tutta la Svizzera.

Le informazioni fornite scaturiscono anche dalla collaborazione tra gli URC e le agenzie private di collocamento. Gli utenti trovano ulteriori novità, come una ricerca di candidati, una guida a menu intuitiva e diversi moduli online. Un accesso senza barriere e le principali informazioni proposte in inglese completano l'offerta di questo sito.

(Fonte: SECO)

Sulla ricerca del collaboratore: manuale, 1.2

BREVEmente

a cura di Lorenza Hofmann

Primo impiego: facilitazioni per aziende. L'Ufficio delle misure attive della Sezione del lavoro ha modificato l'aliquota a carico delle aziende che intendono assumere giovani qualificati per un periodo di pratica professionale della durata massima di 6 mesi, finanziato dall'Assicurazione contro la disoccupazione. Durante questo periodo la partecipazione ai costi delle indennità di disoccupazione a carico dell'azienda è stata ridotta dal 40 al 25%, con un contributo minimo di 500 franchi al mese. La misura rientra in un'azione congiunta del DFE e del DECS per la promozione del primo impiego per giovani neoqualificati. www.ti.ch/lavoro.

Corso per Specialista della formazione professionale. Il Centro di formazione per formatori (CFF) del DECS rende noto che sono aperte le iscrizioni (entro il 30 giugno 2006) al nuovo corso di "Specialista della formazione professionale, con attestato professionale federale (APF)". Si tratta di una formazione modulare destinata a coloro che nelle aziende si occupano della formazione professionale, in qualità di formatore/trice (maestro/a di tirocinio). La formazione consente di acquisire strumenti per rispondere a consulenze, coaching, mediazione, certificazione della qualità e ad esigenze di pianificazione nel mondo del lavoro e della formazione. www.ti.ch/decs/dfp/cmt/

Sulla buona rotta: prestazioni on line per PMI. Il Dipartimento federale dell'economia (DFE) pubblica un opuscolo che presenta sinteticamente le prestazioni on line della Confederazione per le PMI. L'opuscolo intende aiutare le imprese a rispondere quanto più efficacemente possibile alle questioni amministrative che si pongono nell'esercizio della loro attività. È disponibile gratuitamente la seconda edizione 2005.

www.seco.admin.ch/publikationen/00290/index.html?lang=it

Opuscolo sulla libera circolazione delle persone (aggiornato on line). La Sezione dei permessi e dell'immigrazione ha pubblicato l'aggiornamento marzo 2006 dell'"Opuscolo sulla libera circolazione delle persone". www.ti.ch/di/sezs/default.asp