

Giurisprudenza

Violazione del dovere di protezione della personalità

Sentenza TF del 27 luglio 2006 (4C.209/2006)

L'Alta Corte federale ha recentemente esaminato una fattispecie relativa alla violazione da parte del datore di lavoro del suo dovere di rispettare e proteggere la personalità del lavoratore. I giudici federali hanno ancora una volta ribadito il principio secondo cui il datore di lavoro deve proteggere il lavoratore mettendo in atto tutte le misure che appaiono necessarie secondo l'esperienza, lo stato della tecnica e la situazione dell'azienda, tenuto conto che tale obbligo è limitato a quegli accorgimenti che sono in giusta proporzione con il singolo rapporto di lavoro e la sua natura (art. 328 CO), ossia che sono economicamente sostenibili e quindi esigibili in un caso concreto. La vertenza di cui s'è occupato in questa sentenza il Tribunale federale vedeva un'infermiera diplomata che aveva lavorato per circa tre anni nel reparto di chirurgia di un ospedale. Dopo la fine del rapporto di lavoro l'infermiera ha convenuto la società proprietaria del nosocomio, nonché datrice di lavoro, imputandole di averle provocato dei seri disturbi di salute non avendo provveduto a limitare adeguatamente i campi elettromagnetici all'interno della struttura e rivendicando di conseguenza un risarcimento per il danno alla salute e il torto morale.

L'infermiera sosteneva, infatti, che il deterioramento del suo stato di salute era da mettere in relazione con la lunga ed assidua esposizione ai campi elettromagnetici creati dalle apparecchiature utilizzate nell'ospedale, in particolare nel reparto in cui ella era attiva, e che nonostante le sue lamentele nessuna misura adeguata è stata intrapresa nell'ospedale. Tutte le istanze cantonali e il Tribunale federale hanno però negato una violazione da parte della datrice di lavoro del suo obbligo di proteggere la salute e la personalità dell'infermiera. Secondo i giudizi resi e confermati infine dal Tribunale federale non è stato dimostrato, infatti, che v'è un legame tra i disturbi di salute dell'infermiera e i campi elettromagnetici presenti nell'ospedale, tanto più che nessuna delle oltre trenta operatrici sanitarie impiegate nel medesimo reparto risentiva disturbi e che nemmeno è possibile stabilire quali eventuali misure tecniche erano esigibili da parte della datrice di lavoro.

Tale giudizio permette di scorgere che la mancata prova della relazione tra il danno alla salute dell'infermiera e l'attività lavorativa svolta, segnatamente per quanto attiene al luogo, alle modalità e ai materiali utilizzati, comporta

A gentile richiesta

Retribuzione del dipendente in trasferta all'estero.

«Nel caso in cui un lavoratore debba saltuariamente effettuare trasferte all'estero per partecipare a delle fiere, la legge prevede un'indennità fiera o un particolare modo di indennizzo? Se il datore di lavoro paga le spese per il vitto e l'alloggio, eventuali ore di straordinario come dovranno essere retribuite?».



Costantino Delogu, avvocato.

La legge non contiene una puntuale regolamentazione per il particolare caso in cui un lavoratore deve recarsi per esigenze professionali ad una fiera, come nella descrizione del nostro abbonato.

La fattispecie è sottoposta, fatti salvi eventuali particolari accordi tra le parti, al regime dell'art. 327a CO, che prevede che il datore di lavoro è tenuto a rimborsare al lavoratore tutte le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro e, se è occupato fuori del luogo di lavoro, anche le spese di sussistenza. Facendo riferimento a tale norma risulta chiaro che, qualora il lavoratore venisse inviato a delle fiere che lo obbligano a pernottare fuori casa, il datore di lavoro dovrà farsi carico di tutte le spese di viaggio, vitto e alloggio, quantomeno nella misura che eccede la normale spesa che il lavoratore dovrebbe in ogni modo sopportare a casa sua.

È usuale prevedere delle somme fisse di rimborso per i singoli pasti e il pernottamento in albergo, in modo da poter disporre di un preventivo controllo delle spese e lasciare d'altro canto al lavoratore (che conosce quindi in anticipo l'importo del rimborso) la libertà di scelta per il vitto e l'alloggio.

Del resto la legge prevede che, mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo di lavoro, le parti possono convenire o stabilire un rimborso in forma d'inden-

na liberazione del datore di lavoro da ogni responsabilità. È inoltre necessario tenere presente che l'obbligo imposto al datore di lavoro non è illimitato, bensì modulato dalle concrete circostanze che caratterizzano il luogo di lavoro, il lavoratore e soprattutto l'esigibilità tecnica ed economica di eventuali misure atte a proteggere (maggiormente) la salute e la personalità del dipendente.

Sulla protezione della personalità: manuale 3.2.6.1;
Sulla protezione della salute: manuale 3.2.6.2.

nità fissa, come diarie o indennità complessive settimanali o mensili, a condizione però che tutte le spese risultino coperte: tale facoltà è esplicitamente codificata nell'art. 327a cpv. 2 CO.

La legge non permette in alcun modo di derogare al principio per il quale il datore di lavoro deve farsi carico delle spese, rifeuse secondo il dispendio effettivo o coperte attraverso un'indennità fissa prestabilita.

Accordi per i quali il lavoratore deve sopportare le spese o anche solo parte di esse sono nulli per legge.

D'altro canto il lavoro straordinario effettuato durante i soggiorni prolungati fuori dall'usuale luogo di lavoro viene remunerato in modo analogo a quello straordinario effettuato nell'ordinaria sede di lavoro.

Non è peraltro da considerare lavoro straordinario il tempo fuori dall'orario di lavoro sebbene passato per esigenze professionali lontano da casa. Non di rado in caso di soggiorni prolungati vengono previste delle indennità fisse che coprono tutti i costi di vitto e alloggio e dei supplementi che tendono a compensare il lavoratore per il fatto d'essere impedito di tornare al proprio domicilio.

È utile osservare che nel caso in cui le parti prevedano delle indennità fisse molto elevate allo scopo di celare il pagamento di salario supplementare, con l'intenzione di sottrarlo ai contributi di legge e all'imposizione fiscale, solo la parte che copre effettivamente le spese sarà considerato quale rimborso spese, mentre il resto sarà ritenuto un reddito a tutti gli effetti.

Costantino Delogu, avvocato

Sulla retribuzione: manuale, 3.2.1;
Sul tempo di lavoro: manuale, 3.2.2;
Sul lavoro straordinario: manuale, 3.2.2.4.

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: Claudio Borsari, Christian Marazzi

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

SSB NEWSLETTER LAVORO

Ottobre 2006

Editoriale

Più durezza verso la flessibilità

Il lavoro interinale, il suo rapido diffondersi e le sue implicazioni sono un tema attuale e delicato.

In Ticino, in soli cinque anni il numero delle persone collocate attraverso le agenzie di lavoro interinale è pressoché raddoppiato. Il fenomeno tocca tutti i rami economici, particolarmente il settore della produzione industriale. I benefici per i datori di lavoro sono evidenti: è possibile adattare rapidamente la manodopera alle esigenze produttive. Chi si rivolge alle agenzie, dal canto suo, è spesso una persona disoccupata, per la quale un impiego, seppure in una delle forme atipiche (a tempo determinato, su chiamata, ecc.), è meglio di niente.

Tuttavia, la lista delle conseguenze, per i lavoratori spesso di segno negativo, è piuttosto lunga. È difficile integrarsi nella realtà aziendale, identificarsi con l'azienda, avere avanzamenti di carriera, acquisire una formazione ed una professionalità da trasferire successivamente al nuovo datore di lavoro. Non di rado, questi lavoratori sono privati di alcune garanzie sociali assicurate invece ai lavoratori "fissi".

Fino ad arrivare al cuore del problema: il salario, solitamente inferiore a quello corrisposto per lo stesso lavoro ad un dipendente fisso. La liberalizzazione del mercato del lavoro, favorita dagli accordi bilaterali, ha acuito questo problema e queste differenze salariali. Tanto da spingere industriali e sindacati a cercare una prima soluzione.

Si è arrivati così ad un "gentlemen agreement", un accordo tra le parti sociali per prevenire ed arginare quelle ingiustizie salariali figlie di una flessibilità che deve rimanere, invece, un'opportunità per l'economia ed i suoi attori.

Simona Manzione

All'interno:

- Lavoro interinale/Accordo sulle regole
- Trasferte all'estero/Retribuzione

Sicurezza sul lavoro, l'impegno delle aziende ticinesi



Gli infortuni sul lavoro sono in costante diminuzione. Le più recenti statistiche LAINF (riferite al 2004) evidenziano 70 casi di infortunio professionale e 123 di infortunio non professionale ogni 1'000 dipendenti. La progressiva applicazione della Direttiva della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) concernente l'appello ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro (MSSL) dà i suoi frutti. Questa direttiva richiede ad ogni azienda di adottare e attuare un concetto per la sicurezza partendo da una valutazione dei rischi, delle cause e degli effetti insiti in quel particolare contesto di lavoro; il sistema di sicurezza può essere realizzato con soluzioni di tipo settoriale, individuale, modello o interaziendale.

Lavoro più sicuro anche nelle aziende ticinesi? Abbiamo voluto verificarlo presso Suva, il principale assicuratore infortuni in Svizzera attivo nei settori industriali e artigianali particolarmente a rischio.

«Secondo un nostro recente sondaggio presso le medie e grandi aziende, il 93% delle aziende ticinesi soggette a SUVA sta realizzando la direttiva MSSL», risponde Claudio Borsari, responsabile del Team Sicurezza sul lavoro per la Svizzera italiana, con sede a Bellinzona. Ingegnere di sicurezza, Borsari dirige questo servizio da 12 anni, coadiuvato da altri 2 ingegneri della

sicurezza e da un segretariato. L'attuazione di MSSL è stata oggetto da parte di Suva di campagne informative, di controlli nelle aziende, di consulenze. «Per molte ditte la sicurezza sul lavoro era una preoccupazione precedente all'entrata in vigore di MSSL (1996), per altre la MSSL ha sanato situazioni lacunose nella valutazione dei pericoli e nella protezione da rischi legati all'attività specifica. Il restante 7% delle aziende non ha ancora attuato o si sta adeguando alla MSSL: sono piccolissime aziende, senza associazione professionale di riferimento o aziende in difficoltà o in ristrutturazione».

Quanta sicurezza c'è nelle aziende?

«Bisogna premettere che la "misura" della sicurezza sul posto di lavoro è data dall'evoluzione della frequenza degli infortuni. Nell'ultimo decennio questa evoluzione nella Svizzera italiana è stata positiva: per esempio, il settore artigianale-industriale ha saputo recuperare quel "gap" abbastanza importante in fatto di livello di sicurezza (+40%) che ancora lo distanziava dal resto della Svizzera». Merito anche di Suva che ha attivato un team "Sicurezza sul lavoro" a Bellinzona e intensificato i controlli nelle aziende. «Se riscontriamo lacune o inadempienze o se interveniamo su segnalazione, assegniamo un termine ragionevole per sanare la situazione». E merito pure dei partner sociali e delle singole aziende che hanno recepito l'importanza di investire nella sicurezza, nella prevenzione, per individuare i pericoli e per non correre rischi.

Per fatalità dovuta a fattori naturali, umani o tecnici, per una lacuna tecnica nel sistema di sicurezza o per negligenza nella prevenzione da parte del datore di lavoro o dello stesso collaboratore, purtroppo può capitare un infortunio sul lavoro, con vari gradi di gravità.

segue a pag. 2 →

Quanto può costare un infortunio sul lavoro?

Può costare caro in tutti i sensi: oltre alla sofferenza umana di chi lo subisce, crea costi diretti e indiretti all'azienda, costi per le prestazioni assicurative, per le cure sanitarie e di riabilitazione. Claudio Borsari ci fornisce una valutazione eloquente. «Una ditta che organizza un proprio servizio aziendale "salute e sicurezza" e un concetto sistematico di sicurezza al suo interno nel primo anno di applicazione riesce a raggiungere l'obiettivo di ridurre gli infortuni del 20%, in due anni anche fino al 50%». A medio-lungo termine, con il sistema bonus-malus, significa anche una riduzione dei costi assicurativi, da subito un'importante contenimento dei costi indiretti (minori perdite economiche dovute all'assenza del collaboratore, a interruzioni di produzione, a danni al materiale, a multe o a costi per perizie, o ad altro ancora).

L'organizzazione della sicurezza è un compito di primaria importanza per ogni azienda. «Suva ha accompagnato le aziende nello sviluppo della direttiva MSSL – dice Claudio Borsari - ma soprattutto ha formato persone in grado di assumersi, con competenza e autorevolezza, i compiti legati alla sicurezza in seno all'azienda. Abbiamo portato i corsi "Sicurezza e salute sul posto di lavoro" anche in Ticino e dal 1992 ad oggi abbiamo formato 900 addetti alla sicurezza. Questi corsi saranno proposti anche nel 2007».

Qual è il ruolo dell'addetto alla sicurezza?

«Non ci stanchiamo mai di ripetere che il responsabile della sicurezza, per legge, è il datore di lavoro. L'addetto alla sicurezza deve essere persona che conosce i processi produttivi, in grado di consigliare la direzione e i superiori e di intervenire con autorevolezza e competenza a tutti i livelli gerarchici dell'azienda, con compiti e diritti chiari». Per migliorare la sicurezza nella propria azienda può essere utile il "Test per le piccole e medie imprese (PMI)" offerto da Suva.

Lorenza Hofmann

Informazioni sui corsi Suva:
www.suva.ch/it/home/suvapro/
(scegliere "perfezionamento e aggiornamento").

Test per PMI:
www.suva.ch/mssl/

Sulla sicurezza sul lavoro e sulla direttiva MSSL: manuale 3.2.6.2.

Lavoro e salute: la parola ai numeri

Quanto incidono le condizioni di lavoro sulla salute della popolazione attiva?

Abbiamo estrapolato alcuni dati significativi dall'Inchiesta svizzera sulla salute, effettuata nel 2002 dall'Ufficio federale di statistica, e da altre statistiche ufficiali e stime di fonte specializzata. Questa quantificazione costituisce soltanto una delle chiavi di lettura per una tematica interdisciplinare complessa.

- La popolazione attiva in Svizzera è di circa 4 milioni di persone.

- Nonostante un consolidato sistema di promozione della sicurezza sul posto di lavoro, ogni anno:

5 mila casi di malattia professionale generano incapacità lavorativa per almeno 3 giorni; 350'000 incidenti accadono sul lavoro; un infortunio su 200 è causa di invalidità.

- Si stima che:

160'000 persone hanno problemi legati al consumo di alcol; 100'000 persone sono farmacodipendenti; 25'000 persone, soprattutto giovani, sono dipendenti da droghe illegali.

Le dipendenze riguardano anche la popolazione attiva e rendono più insicuro il lavoro: un collaboratore che consuma alcol ha da 2 a 3 volte più infortuni, più assenze per malattia o per assenteismo rispetto alla media dei colleghi;

dal 10 al 25% degli infortuni sarebbero imputabili all'alcol.

- Nuovi fattori minacciano la salute sul lavoro: 47% degli uomini e 41% delle donne interpellati nell'ambito dell'Inchiesta sulla salute affermano di avvertire una forte tensione ner-

vosa sul lavoro;

38% di queste donne e 21% di questi uomini accusano disturbi fisici (dolori alla schiena, emicranie, palpitazioni, disturbi del sonno, per citarne alcuni);

11% degli attivi temono di perdere il posto di lavoro, più di un terzo di loro lamenta disturbi fisici e/o presenta problemi psichici.

- Ne derivano costi ingenti per la socialità, per l'economia, per la persona e la sua famiglia:

le malattie professionali riconosciute nell'ambito dell'assicurazione infortuni

(LAINF) generano costi per 60/70 miliardi di franchi;

l'alcolismo costa 3 miliardi di franchi all'economia svizzera;

lo stress arreca costi valutabili a 2,4 miliardi di franchi per assenze o perdita di produttività; un lavoratore su cinque ricorre all'assicurazione invalidità prima dell'età di pensionamento; in molte aziende, i costi globali degli infortuni e delle malattie rappresentano il 20% della massa salariale;

- ... e soprattutto danni non misurabili né stimabili:

sofferenza umana; diminuzione della qualità di vita di chi è leso nell'integrità fisica o nello stato di salute; impatto sull'ambiente di lavoro; immagine della azienda.

(L.H.)

Sulla protezione della salute: manuale 3.2.6.2;

Sulla qualità dell'ambiente di lavoro: manuale 1.6 e seguenti.

Più pieni i portafogli dei dipendenti

Le parti sociali firmatarie dei principali contratti collettivi di lavoro (CCL) hanno concordato per il 2006 un aumento nominale medio dei salari dell'1,8 per cento, di cui l'1,2 per cento a titolo collettivo e lo 0,6 per cento a titolo individuale. I salari minimi fissati nei CCL sono stati adeguati dell'1,1 per cento. Questo è quanto emerge dall'ultima indagine sugli accordi salariali realizzata dall'Ufficio federale di statistica (UST).

La parte degli aumenti attribuiti a titolo collettivo (l'1,2 per cento) cresce nuovamente e

passa dal 48 per cento nel 2004 al 63 per cento nel 2005 e al 67 per cento nel 2006. In Ticino, è stato firmato il rinnovo del contratto collettivo di uno dei maggiori datori di lavoro locali. Si tratta del Fox Town, e del suo proprietario Silvio Tarchini che ha raggiunto un accordo con i sindacati. Tale accordo, che entrerà in vigore il 1.1.2007, prevede un aumento dei salari minimi pari a 400 franchi da spalmare sull'arco di 5 anni e un incremento del 70% dei salari effettivi, oltre al riconoscimento del rincaro del carovita. Condizioni di cui beneficeranno tutti i 658 collaboratori.

Sul contratto collettivo: manuale, 2.3.

Le "nuove regole" del lavoro interinale

Il lavoro interinale rappresenta un'opportunità e al tempo stesso un rischio. Per assecondare il primo aspetto, arginando il secondo, il Forum industriale ticinese -organismo composto dall'associazione degli industriali Aiti e dai sindacati Unia e Ocst- ha recentemente sottoscritto un accordo. Si tratta del "Gentlemen agreement", con il quale si vuole scongiurare la precarizzazione del mercato del lavoro ticinese, attraverso la fissazione di regole precise volte a stabilire l'equità salariale tra i lavoratori assunti, a tempo determinato, dalle agenzie di collocamento ed i lavoratori delle aziende industriali impiegati a tempo indeterminato.



Il fenomeno del lavoro su chiamata, già da tempo in rapida espansione, ha ricevuto una ulteriore spinta dalla progressiva liberalizzazione del mercato del lavoro conseguente all'applicazione degli accordi bilaterali. Le agenzie interinali, potendo ora collocare anche lavoratori frontalieri, attingono ad un più ampio bacino d'utenza. I numeri sono eloquenti: a fronte dei 672 lavoratori frontalieri collocati in Ticino, nel 2005, dalle agenzie di collocamento, il loro numero è salito, già nella prima metà del 2006, a 766 unità.

Un altro elemento che consegue all'introduzione della seconda fase degli accordi bilaterali, è dato dal fatto che, diversamente che in passato, l'Ufficio della manodopera estera non verifica più la congruità del salario contrattuale, limitandosi semplicemente a prenderne atto. I membri del Forum industriale, come recita l'accordo, "si impegnano a esprimere periodiche e ripetute raccomandazioni ai propri affiliati, in modo tale che le imprese industriali mandanti delle società di intermediazione di personale interinale vegliano affinché i salari corrisposti al personale interinale siano congrui con quelli che per identica funzione sono generalmente versati al

lavoratore a tempo indeterminato dipendente dalle imprese industriali stesse". In tal modo, i datori di lavoro sono sensibilizzati ad un rispetto dei vincoli contrattuali ed invitati a vigilare sui rischi potenziali di dumping salariale.

Se tale accordo non produrrà gli esiti sperati, le parti non escludono il ricorso a nuove misure.

Se ne riparlerà tra sei mesi, dopo un primo bilancio.

Sui tipi di contratto: manuale 2.2.1.

L'opinione di Christian Marazzi*

L'accordo raggiunto da industriali e sindacati costituisce un primo passo -necessario- nella direzione di un riequilibrio delle condizioni salariali. All'interno di un mercato del lavoro in cui il ricorso all'interinale sta vieppiù aumentando, il rischio di una discriminazione tra i lavoratori tutelati da un contratto collettivo e quelli che, invece, non lo sono è un rischio effettivo, e non solo temuto. L'essere entrati nella seconda fase dei Bilaterali consente alle agenzie interinali di avvalersi di manodopera frontaliera: alcune agenzie hanno fino al 40% di lavoratori rientranti in questa categoria, con dei differenziali salariali molto elevati. Ne deriva un reale pericolo di dumping salariale, cui bisogna far fronte innanzitutto sul terreno della prevenzione. In questo quadro, giudico positivamente l'iniziativa presa dal Forum industriale ticinese. È

la prova che si vuole affrontare il problema, oltre naturalmente a rappresentare il riconoscimento implicito dell'esistenza di tale problema. Non si può prescindere, a questo stadio, dal mettere in campo misure atte a riequilibrare un mercato del lavoro in cui l'interinale da una parte e gli effetti degli accordi bilaterali dall'altra, "congiurano" in un certo senso contro l'equilibrio del mercato stesso. L'accordo siglato indubbiamente è solo un'indicazione, che non costituisce per tanto un vincolo legale: sta infatti ai datori di lavoro recepirlo a propria discrezione. Nonostante ciò, è un indicatore importante. È un segnale chiaro della consapevolezza dell'associazione degli industriali ed esprime al contempo la volontà delle parti sociali di contenere, tempestivamente, un fenomeno il cui dilagare non mancherebbe di avere ripercussioni, anche gravi, sull'economia e sulla socialità.

*Docente di Economia alla Supsi

BREVEmente

a cura di Lorenza Hofmann

Demotivazione.

Nelle aziende si cela parecchia demotivazione fra i collaboratori. Lo dice un'indagine effettuata da economisti dell'Università di Friburgo presso 109 responsabili delle risorse umane della Svizzera tedesca. Mediamente il 14% dei dipendenti ha "dimissionato interiormente", cioè continua a lavorare ma coscientemente non investe più nel lavoro, vive una situazione professionale frustrante. Questo fenomeno sarebbe più contenuto nelle ditte con meno di 50 collaboratori - probabilmente perché la dimensione consente di intervenire più rapidamente - e più esteso nelle amministrazioni pubbliche, nelle banche, nel settore assicurativo. Le cause? Sarebbero da ricercare principalmente nella gestione delle relazioni umane nella quotidianità professionale, nei compiti attribuiti al collaboratore, nella mancanza di prospettive di carriera. Il 40% delle aziende coinvolte nell'indagine non ha gli strumenti per individuare i collaboratori demotivati. Eppure, la demotivazione costa molto di più all'azienda che semplici e mirate misure di management delle risorse umane per la qualità dell'ambiente di lavoro.

Motivazione.

Un'inchiesta effettuata da una società ginevrina di consulenza in HRM, pubblicata dal mensile romando "PME Magazine" (settembre 2006), ha sondato i fattori che alimentano la motivazione fra 170 quadri di aziende, prevalentemente del settore privato. Se dieci anni fa il salario era un incentivo importante, oggi i quadri ricercano altro. Primo: responsabilità, autonomia e potere decisionale; autonomia anche per poter avere un miglior equilibrio fra vita professionale e privata. Secondo: un lavoro interessante, con obiettivi ben definiti e trasparenza operativa. Terzo: qualità dei rapporti umani in seno all'azienda. Stabilità e sicurezza dell'impiego vengono in quarta posizione. I quadri accordano sempre più importanza all'etica e alla responsabilità sociale dell'impresa; il 68% afferma che lavorare in contrasto con i propri valori provocherebbe loro disagio e demotivazione. "Vogliono che il lavoro abbia un senso", concludono i promotori del sondaggio.