

A gentile richiesta

I diritti del lavoratore in unione domestica registrata

Con l'entrata in vigore il 1° gennaio 2007 della Legge federale sull'unione domestica registrata di coppie omosessuali (LUD) anche tutti gli aspetti di diritto privato ne hanno subito l'influenza, compreso il diritto del lavoro.

La finalità della Legge sull'unione domestica registrata è di consentire a due persone dello stesso sesso che non hanno vincoli di parentela di dare un quadro giuridico alla loro relazione.

In sostanza i lavoratori che per lo stato civile sono in unione domestica registrata devono essere equiparati ai lavoratori coniugati e trattati in ugual modo nelle situazioni in cui lo stato civile di coniugato, rispettivamente le questioni legate alla famiglia, sono determinanti nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro.

Tale aspetto deriva fondamentalmente dalla tutela della personalità del lavoratore che l'art. 328 CO sancisce esplicitamente tra gli obblighi del datore di lavoro nell'ambito del contratto di lavoro.

Anche le norme del codice delle obbligazioni in materia di contratto di lavoro, laddove necessario, sono state già adattate

alla Legge sull'unione domestica registrata: ad esempio l'art. 338 cpv. 2 CO, che regola l'obbligo del datore di lavoro in caso di decesso del lavoratore di versare ancora il salario, prevede esplicitamente il partner registrato nella lista delle persone al cui mantenimento il lavoratore deceduto provvedeva.

Anche in materia di congedi, come nel caso esposto da un lettore, il lavoratore che sta per sposarsi attraverso l'istituto dell'unione domestica registrata, gode dei medesimi diritti del lavoratore eterosessuale.

In concreto tutti i congedi che vengono accordati al lavoratore per il matrimonio e per i doveri familiari, segnatamente nei confronti del coniuge o dei figli di quest'ultimo, dovranno essere concessi in modo identico al lavoratore che si registra in unione domestica registrata. Il trattamento deve essere assolutamente equivalente sia per durata del congedo che per l'eventuale diritto al pagamento del salario durante l'assenza.

I casi principali dove l'unione domestica registrata può quindi avere influenza nell'ambito del rapporto di lavoro sono le-

gati, come detto, al diritto ai congedi usuali previsti in caso di cerimonia di registrazione dell'unione domestica (equiparata al matrimonio), decesso del partner registrato, visita o doveri familiari nei confronti del partner registrato in caso di necessità, ma anche nella fissazione del periodo delle vacanze (per il quale è necessario anche tenere conto dei desideri e della situazione personale del lavoratore, in particolare per quanto riguarda eventuali esigenze familiari) o ancora nella valutazione dell'esigibilità da parte del lavoratore del dovere di effettuare lavoro straordinario in caso di necessità aziendale.

In definitiva dal 1° gennaio 2007 il lavoratore che si trova in unione domestica registrata, e che quindi ha costituito giuridicamente un nucleo familiare, deve essere trattato, per quanto riguarda i diritti e gli obblighi, come il lavoratore che ha contratto matrimonio.

Avv. Costantino Delogu

Protezione della personalità: manuale 3.2.6. Lavoro straordinario: manuale 3.2.2.4. Congedo: manuale 3.2.4.4.

Giurisprudenza

Nullità della disdetta e liberazione dall'attività lavorativa

Sentenza del Tribunale federale 22 maggio 2013 (4A.739/2012)

A. è stato impiegato presso la B. SA quale responsabile amministrativo. Il 30 marzo 2006 egli ha sottoscritto "per ricevuta" un accordo che prevedeva la rescissione consensuale del contratto di lavoro per il 31 maggio 2006. Con lettera dell'11 aprile 2006 il datore di lavoro ha ricordato al dipendente tale accordo e, nel caso in cui la rescissione consensuale non fosse valida, ha notificato una nuova disdetta per il 30 giugno 2006. Il dipendente è divenuto totalmente inabile al lavoro per malattia a partire dall'11 aprile 2006.

Dopo una vertenza giudiziaria precedente la disdetta dell'11 aprile 2006 è stata dichiarata nulla dal Tribunale d'appello del Cantone Ticino. Il 27 gennaio 2009 la B. SA ha disdetto il contratto di lavoro per il 31 marzo 2009.

Nel frattempo, con decisione 4 ottobre 2007, l'Ufficio AI aveva accertato un'incapacità lavorativa totale da aprile 2006 a maggio 2007 e del 60% da giugno 2007 in poi ed aveva, di conseguenza, erogato una rendita intera a partire dall'aprile 2007, ridotta a ¾ dal settembre 2007.

Il 26 novembre 2009 A. ha avviato una seconda azione davanti al Pretore chiedendo che B.

SA fosse condannata a pagargli fr. 51'586.80 per stipendi dovuti, proporzionalmente alla capacità di lavoro residua del 40% accertata dall'AI, dal 9 aprile 2008 al 31 marzo 2009. L'azione è stata respinta sia dalla Pretura che dal Tribunale d'appello.

In sostanza il lavoratore ha sostenuto che la disdetta, con l'accordo del 30 marzo 2006, lo aveva dispensato dal presentarsi ulteriormente al lavoro e tale istruzione era stata ribadita con la disdetta dell'11 aprile 2006.

Il Tribunale federale ha sottolineato che la nullità della disdetta notificata durante un periodo di protezione non dispensa le parti dai rispettivi obblighi contrattuali: il lavoratore deve continuare a lavorare e il datore di lavoro deve pagare il salario. Se il lavoratore non fornisce la propria prestazione, senza esserne impedito da un motivo valido, cade in mora, con la conseguenza che il datore di lavoro può rifiutare di pagargli il salario per inadempimento. Il salario rimane però dovuto qualora sia il datore di lavoro ad impedire colpevolmente la prestazione di lavoro o ad essere altrimenti in mora nell'accettarla.

La dichiarazione con la quale il datore di lavoro libera il dipendente dall'obbligo di fornire la prestazione non costituisce né mora nell'accettazione, né licenziamento immediato; è un atto giuridico unilaterale che deriva dal diritto del datore di lavoro d'imparti-

re istruzioni e direttive.

In concreto la liberazione dall'attività lavorativa era funzionale e connessa alla disdetta del contratto di lavoro: una volta sancita la nullità della disdetta anche la connessa istruzione di non prestarsi al lavoro è decaduta.

Ne segue che il lavoratore, non potendo prevalersi della liberazione dell'obbligo di lavorare e non essendosi più presentato al lavoro, non ha diritto al pagamento dello stipendio.

Avv. Costantino Delogu

Il pagamento del salario: manuale 3.2.1.2. Disdetta in tempo inopportuno: manuale 4.3.2

IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione

Il diritto del lavoro applicato.

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò

Hanno collaborato: dott. Adrian Sury, Bixio Stefanoni, Christine Villaret D'Anna, avv. Costantino Delogu

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa tel. +41(0)91 600 93 03 - fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Luglio-Agosto 2013

Editoriale

Una serie di grucce in un guardaroba. Nessuna giacca o cappotto appesi. Questa l'immagine emblematica scelta da una delle numerose compagnie d'assicurazione che si dedicano alla questione della salute sul lavoro per fornire in un colpo d'occhio l'idea di cosa rappresenti per un'azienda l'assenza per malattia o infortunio dei propri dipendenti. Da un sondaggio effettuato dalla SECO (Segreteria di Stato dell'economia) risultava inoltre che il 62% della popolazione soffre di stress dovuto ai ritmi sul posto di lavoro. Di questi il 41% è vittima di un carico psichico. Stando ai dati queste patologie sono due volte superiori rispetto ai danni fisici.

Prendersi cura dei collaboratori è un obbligo per il datore di lavoro. Lo dice la legge. Ma l'imprenditore saggio sa che è nel suo interesse affrontare seriamente il problema della salute dei propri dipendenti poiché essi sono uno dei pilastri della sua attività. Per conoscere meglio la situazione e per offrire una panoramica di soluzioni ai nostri lettori, in questo numero di **Newsletter Lavoro** abbiamo dato ad alcuni operatori del settore la possibilità di spiegare quali tecniche permettono di dare una mano ai datori di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo salute. Un medico, un'ergoterapista ed ergonomista, un esperto di colloqui al rientro hanno risposto alle nostre domande.

L'avvocato Costantino Delogu ha curato invece le nostre rubriche "Giurisprudenza" e "A gentile richiesta". Nella prima si sofferma sulla nullità della disdetta e liberazione dell'attività lavorativa con riferimento ad una recente sentenza del Tribunale federale. Nella seconda affronta l'interessante tema dei diritti del lavoratore in unione domestica registrata.

Marina D'Alò

All'interno:

- **Le tecniche per contribuire alla salute sul lavoro**
- **Nullità della disdetta e liberazione dell'attività lavorativa** / **Giurisprudenza**
- **I diritti del lavoratore in unione domestica registrata** / **A gentile richiesta**

"Lavoratori sani in un'impresa sana"



"Il successo di un'impresa dipende dalle qualifiche, dalla motivazione e dalla salute dei suoi collaboratori". A diffondere questo concetto è la Segreteria di Stato

dell'economia (SECO) che ricorda ai datori di lavoro: "la promozione della salute sul lavoro ha un ruolo decisivo nel preparare l'impresa e i suoi collaboratori a questa sfida. Infatti, una società attiva in tale settore consente di rafforzare la capacità produttiva degli impiegati, per cui questi ultimi saranno disposti a fornire migliori prestazioni sul lavoro e mostreranno maggiore lealtà nei confronti dell'impresa". Allo scopo di accertare in che misura il messaggio della SECO viene recepito, abbiamo interpellato un medico che è attivo sul fronte del lavoro: Adrian Sury Medico specialista FMH in Medicina interna generale e SSML in Medicina aziendale con studio medico privato a Locarno dal 1988. Medico accreditato in medicina interna alla Clinica Sta. Chiara di Locarno dove svolge pure le mansioni di direttore sanitario.

Come mai sono così pochi i medici del lavoro nel Cantone Ticino?

Siamo circa 75 titolari in tutta la Svizzera, di cui 1 in Ticino, e altri 75 con il certificato di capacità, di cui 5 in Ticino. La formazione è difficile (posti limitati, passaggio obbligato in alcuni servizi di medicina del lavoro, ecc.). Inoltre le prospettive economiche non sono particolarmente allettanti.

In che cosa consiste esattamente la vostra attività?

Effettuiamo esami preventivi e periodici del personale, in parte specifici (ad esempio nel settore chimico, in quello ospedaliero, tra i pompieri, nel settore

del lavoro in alte temperature ambientali). Cito un caso emblematico: quello del cantiere di Alptransit. Tra i nostri compiti c'è l'accompagnamento del personale in situazioni particolari (lavoro notturno, malattia, reinserimento in attività adeguate). Sono inoltre previsti interventi specifici su richiesta di ditte, compagnie di assicurazione (per esempio se si verifica un caso di inquinamento e si teme per la salute del personale).

Sono numerose le aziende che si rivolgono a voi? Per quali casi più frequentemente?

Questo è un punto dolente! Troppe imprese non si rivolgono al servizio medico del lavoro anche se la legge lo prevede, oppure fanno ricorso a medici senza formazione specifica.

Considera l'attuale legge eccessivamente restrittiva, poco efficace, oppure giusta?

Assai giusta ma, come detto in precedenza, sovente non viene applicata.

Qual è il principale cambiamento riscontrato nella vostra professione negli ultimi anni, soprattutto con riferimento al cambiamento del mondo del lavoro (stress, lavoro con computer, orari, rischio di licenziamento, ecc.)?

Si rileva un aumento dei disturbi posturali (lavoro da seduti) e dello stress con fluttuazioni importanti nelle imprese. Orari e rischio di licenziamento non sono un tema sensibile nel Locarnese, piuttosto nel Mendrisiotto (dove sono impiegati numerosi frontalieri). Sottolineo che comunque molte patologie sono nettamente diminuite grazie alle misure preventive sui posti di lavoro.

Viene spesso interpellato da collaboratori in cerca di certificati competenti?

Come medico aziendale no, piuttosto come medico internista di famiglia. Ma, tutto sommato, raramente.

L'importanza del colloquio di rientro

"Bentornato: facciamo quattro chiacchiere?"

intervista a Bixio Stefanoni



"Il colloquio di rientro, se condotto con avvedutezza e sistematicità, è uno strumento che permette di ridurre al minimo le assenze". Lo dicono gli esperti della

Visana i quali, da diversi anni, organizzano seminari nel corso dei quali i partecipanti (soprattutto quadri dirigenziali) si esercitano a condurre colloqui di rientro. A Bixio Stefanoni, Responsabile Broker e Clienti Aziendali Ticino della Visana, abbiamo rivolto alcune domande per capire se questa tecnica è un sistema infallibile per scoraggiare e incastrare i "furbetti" oppure uno strumento in aiuto sia dei datori di lavoro sia dei dipendenti.

Il colloquio di rientro è una pratica diffusa nel Cantone Ticino?

Per una questione di cultura della gestione delle risorse umane, nel Ticino il ricorso a questo strumento è più recente e più lento rispetto ad altre aree. Fino a poco tempo fa era l'ufficio del personale a gestire le assenze. Con l'accentuarsi

della crisi il fenomeno dell'assenteismo è diventato una preoccupazione prioritaria per i datori di lavoro. In quest'ottica ora si cercano vie per far fronte al problema. Una di queste è il colloquio di rientro.

Obiettivo dichiarato è "trovare i motivi che hanno portato all'assenza". Un concetto ben visto (accettato) dai dipendenti o considerato un'ingerenza?

A volte viene percepito ancora con diffidenza; tuttavia, se condotto nella maniera giusta, il colloquio di rientro consente anche al dipendente di migliorare la propria condizione. Per esempio, se il problema che ha portato alle assenze è il mobbing, grazie al dialogo al rientro il datore di lavoro può prendere in considerazione un riposizionamento di quel dipendente all'interno dell'azienda. Spesso l'assenza per malattia è la punta dell'iceberg del malessere sul posto di lavoro.

Fino a che punto si può spingere questo tipo di colloquio senza cadere in un'ingerenza nella vita del dipendente?

È importante che il colloquio di rientro venga effettuato da persone preparate. Per questa ragione anche la Visana tiene da una decina di anni dei seminari (il prossimo è in agenda a Lugano il 15 ottobre) che consentono di acquisire le basi per un approccio costruttivo. Bisogna che il collaboratore non percepisca questo momento di incontro come un controllo voluto perché si dubita della sua buona fede: egli deve comprendere che si tratta di un passo che mira anche al suo benessere all'interno dell'azienda. Generalmente i corsi sono indirizzati ai quadri intermedi, ai capi-settore, poiché sono loro che devono sviluppare le competenze necessarie per affrontare i colloqui di rientro.

Quanto tempo durano questi colloqui?

Non ci sono delle regole fisse. In genere una ventina di minuti. Ma anche in questo caso dipende dal feeling che s'instaura tra il dipendente e chi conduce il colloquio al rientro. Ci sono casi in cui il collaboratore desidera aprirsi maggiormente (confidando, per esempio, problemi di dipendenze oppure nell'ambito familiare). In genere sono una minoranza. Altri in cui, invece, il dipendente pone dei paletti difensivi. Bisogna sempre rispettare la sfera privata ed essere diplomatici. Prima di iniziare il colloquio, inoltre, occorre sempre chiedere contatto alla persona appena rientrata se è disposta a parlare con il suo superiore di quello che è accaduto durante la sua assenza e sulle cause che l'hanno determinata.

Viene fatta una differenziazione tra presenteismo (mancanza di prestazioni nonostante la presenza) ed il più conosciuto assenteismo. In che misura prevale l'uno sull'altro?

Spesso i due fenomeni sono associati: uno può spiegare l'altro. Entrambi sono comunque indici di un problema. Per esempio nel caso in cui il lavoro sia ripetitivo, di routine, si può essere presenti fisicamente ma assenti con la mente. Anche questo stato è estremamente delicato sia per il dipendente sia per il datore di lavoro.

Ergoterapia ed ergonomia a sostegno del mondo del lavoro

intervista a Christine Villaret D'Anna



Ergoterapista di formazione iniziale (EESP, Lausanne), Christine Villaret D'Anna ha esercitato dapprima nell'ambito della rieducazione funzionale seguendo numerose specializzazioni nel campo della neurofisiologia, della neuropsicologia e dell'ergonomia. Dal 1999 ha iniziato la sua attività come indipendente e si è orientata verso l'ergonomia sia in prevenzione primaria (azienda) che in prevenzione secondaria (pazienti). Le numerose esperienze nella prevenzione dei Disturbi Muscolo Scheletrici (DMS) in diverse importanti aziende l'hanno portata a riflettere sul contenuto della prevenzione dei problemi di salute sul lavoro: "se da un lato l'approccio individuale dei DMS è indispensabile, dall'altro è insufficiente. Infatti - ci spiega - esso non è sempre pertinente, efficace e duraturo poiché non tiene conto di tutti i fattori di rischio legati a una situazione di lavoro (fisici, tecnici e organizzativi). Numerosi studi dimostrano che essi in queste patologie sono multifattoriali (stress, mancanza di autonomia, intensificazione del lavoro, ecc.) e non sono pertanto unicamente di ordine biomeccanico". La necessità di avere un altro sguardo sulla prevenzione dei problemi di salute sul lavoro la conduce a intraprendere un Master in "Ergonomia, Organizzazioni e Spazi di lavoro" che le conferisce il titolo di Ergonoma. Questa formazione è orientata sull'ergonomia dell'attività, una disciplina che s'interessa all'attività di lavoro coniugando la salute del lavoratore e l'efficacia del sistema produttivo.

la prevenzione di problemi di salute sul lavoro come altre questioni. Per esempio la progettazione architettonica e degli spazi di lavoro, oppure l'introduzione di Nuove Tecnologie d'Informazione e di Comunicazione (NTIC). Altre richieste giungono dai pazienti che sono stati segnalati dal loro medico. A fronte di una patologia conclamata, la prescrizione medica per ergoterapia certifica la necessità di una valutazione ergonomica del posto di lavoro allo scopo di ridurre delle sollecitazioni biomeccaniche. Questo tipo di approccio è individuale ed ha come obiettivo l'adattamento del posto di lavoro in vista del mantenimento delle capacità lavorative o di un reinserimento professionale. Tuttavia, questo percorso non consente di avere una visione d'insieme di ciò che determina la situazione di lavoro.

Come mai ci sono così pochi specialisti nel Cantone Ticino?

Ci sono effettivamente pochi ergonomi e pochi ergoterapisti specializzati nell'ambito dell'ergonomia nel Canton Ticino. Credo che il numero ridotto di ergonomi dipenda anche dal quadro legislativo vigente in Svizzera che porta ad un'esternalizzazione dei problemi di salute da parte delle aziende e dei costi delle malattie che le aziende stesse contribuiscono a produrre. Per esempio, nonostante che i DMS siano tra le malattie più frequenti legate al lavoro, pochissimi casi sono riconosciuti come malattie professionali. Questa situazione è dovuta al quadro legislativo che è molto restrittivo e vincola il riconoscimento di patologie multifattoriali. Per questa ragione non è visibile il legame tra le condizioni di lavoro nocive ed il degrado della salute. In assenza di questo riconoscimento, i DMS oggi sono sovente trattati su un piano medico con degli interventi chirurgici, delle iniezioni, dei farmaci o della fisioterapia, mentre la prevenzione è ancora poco sviluppata.

Secondo lei oggi datori di lavoro sono più sensibili a questi problemi?

Sì, esiste una maggiore sensibilizzazione da parte delle aziende ai problemi di salute sul lavoro, probabilmente legata all'incremento di alcune patologie. Per esempio, il tasso elevato di DMS (26%) preoccupa non solo le assicurazioni sociali (AI, assicurazioni malattia) ma anche le aziende per i costi generati (assenze, perdita di produttività).

A livello di patologie, il cambiamento del mondo del lavoro in genere ha influito molto (per es. stress, mobbing, rischio perdita lavoro, orari, ecc.)?

Le nuove forme di organizzazione del lavoro hanno portato a un'intensificazione del lavoro e ad una richiesta di maggiore flessibilità. Questi aspetti influenzano in maniera determinante l'incremento di alcune patologie, come i rischi psico-sociali ma anche i Disturbi Muscolo Scheletrici (che a fronte delle ricerche realizzate negli ultimi vent'anni, non possono più essere considerati unicamente in relazione a fattori di rischio bio-meccanici).

Oggi esistono dei rimedi-soluzioni per tutti i problemi legati al mondo del lavoro?

L'approccio dell'ergonomia dell'attività, consente di costruire in collaborazione con gli attori interessati dall'intervento delle piste di soluzione in funzione delle preoccupazioni dell'azienda e dei margini di manovra di cui dispone per mettere in pratica delle soluzioni. Tuttavia, le soluzioni possono esistere, svilupparsi e continuare a essere efficaci, unicamente se l'azienda porta avanti ciò che emerge da un intervento ergonomico, con una reale volontà di trasformare le situazioni di lavoro che lo necessitano. Le nuove forme di organizzazione del lavoro hanno portato a un allontanamento del management rispetto al terreno che non ha più necessariamente i mezzi per rispondere alle situazioni difficili. Il dialogo tra il management e i collaboratori è essenziale per ridare un'unità che si è persa.

Ai nostri abbonati

Con *NewsletterLavoro* di luglio-agosto ricevete il programma *SeminariLavoro* per l'autunno. Iscrizioni tramite tagliando oppure online (www.boss-editore.ch/seminari13.asp). In allegato troverete anche l'invito a *CongressoLavoro 2013*, dedicato al tema "Le regole e le diversità: risorse umane tra norme e buone prassi" al quale potrete già pre-iscrivervi.

Protezione della salute al posto di lavoro: la legge

L'obbligo del datore di lavoro di garantire la protezione della salute dei lavoratori è disciplinato dall'articolo 6 della legge sul lavoro.

L'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro precisa tale esigenza sancendo, all'articolo 2, il principio secondo cui «il datore di lavoro deve adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute e assicurare la salute fisica e psichica dei lavoratori».

Condizioni di lavoro sfavorevoli (a livello organizzativo, ergonomico, fisico, chimico o biologico) possono causare problemi di salute. Al contrario, buone condizioni di lavoro e un senso di realizzazione nell'attività professionale sono fonti di benessere fisico e psichico e possono accrescere la motivazione e le prestazioni dei lavoratori.

La SECO ha commissionato uno studio («Lo stress tra la popolazione attiva in Svizzera») finalizzato a fare il punto della situazione sullo stress sul posto di lavoro e a delineare gli sviluppi al riguardo. Lo studio indaga i fattori di rischio da stress lavoro-correlato e i fattori di alleggerimento (risorse). Viene studiata anche la frequenza dell'assunzione di sostanze (p. es. farmaci o alcool) cui si fa ricorso per reagire ai fattori di carico sul posto di lavoro o per fare in modo che il proprio rendimento professionale si collochi al di sopra della norma («doping»).

La legge sul lavoro si prefigge di proteggere i lavoratori dai pregiudizi alla salute derivanti dall'esercizio di un'attività lavorativa. Essa contiene, da un lato, prescrizioni sulla protezione della salute in generale e, dall'altro, prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo.

Basi legali:

La legge sul lavoro (LL) costituisce la base della protezione dei lavoratori. Il suo contenuto si distingue in due parti principali: la durata del lavoro e del riposo e la protezione della salute. La legge è completata da cinque ordinanze.