

## A gentile richiesta Mandato libera collaborazione e contributi AVS

“Presso la nostra azienda succede spesso che venga dato un mandato a terze persone o aziende sia svizzere che italiane, per fare uno spettacolo di magia, di musica o anche per conferenze. Facendo firmare il contratto di mandato con la clausola che questi terzi si impegnano a versare loro individualmente i contributi AVS, siamo esentati da qualsiasi responsabilità in merito?”

Secondo l'AVS, esercita un'attività lucrativa indipendente chi lavora in proprio ed è indipendente nel suo lavoro e ne assume personalmente il rischio economico (ha una ragione sociale, ha diversi clienti, emette le fatture a proprio nome, assume il rischio di incasso, gestisce gli investimenti e occupa del personale).

Di principio si deve ammettere un'attività dipendente secondo l'art. 5 LAVS, quando le caratteristiche di un contratto di lavoro sono adempite, vale a dire quando l'assicurato fornisce un lavoro entro un termine prestabilito, è economicamente dipendente dal “datore di lavoro” e, durante l'attività svolta, è integrato nell'azienda di quest'ultimo, e non può praticamente esercitare un'altra attività lucrativa.

Per quanto concerne gli indipendenti, i cittadini svizzeri o dell'UE che lavorano come indipendenti solo in uno Stato dell'UE non sono assi-

curati all'AVS/AI/IPG a meno che non abbiano lo statuto di lavoratori distaccati. Di regola, i cittadini svizzeri o dell'UE che esercitano l'attività indipendente in due o più Stati dell'UE o in Svizzera e nell'UE, sono assicurati nel luogo di residenza se una parte dell'attività vi è esercitata. Se non esercitano alcuna attività nel loro Paese di residenza, sono assicurati nel Paese in cui esercitano l'attività principale.

Quando il lavoratore è domiciliato in Svizzera, invece, la Cassa di compensazione verifica se è assicurato all'AVS/AI/IPG/(AD) conformemente alle disposizioni dell'ALC, rispettivamente dell'Accordo AELS. Se il lavoratore non è soggetto all'AVS/AI/IPG/(AD), la Cassa di compensazione richiede la presentazione del formulario E 101 debitamente compilato dall'autorità estera competente al fine di verificare se è assicurato in uno Stato UE rispettivamente dell'AELS. Se l'interessato non produce la documentazione, la Cassa di compensazione si informa presso l'autorità estera trasmettendo la domanda sul formulario E 001.

Va quindi rilevato come lo statuto contributivo non dipenda dal datore di lavoro ma vada deciso esclusivamente dalla Cassa di compensazione. Gli assicurati possono godere dello statuto di indipendente soltanto se vengono affiliati alla Cassa di compensazione competente, una

volta effettuata la verifica del caso.

Determinante per la definizione dello statuto, ovvero per la distinzione tra attività dipendente e indipendente, è quindi il sussistere o meno delle seguenti circostanze: l'inserimento nell'organizzazione lavorativa del datore di lavoro, la subordinazione al datore di lavoro, l'assoggettamento alle direttive del datore di lavoro, da un lato, e l'assunzione di un notevole rischio imprenditoriale dall'altro. Considerato che il datore di lavoro sarebbe comunque tenuto a versare la quota parte dei contributi relativi al dipendente, qualora fosse considerato dalla Cassa di compensazione un lavoro di tipo subordinato, si suggerisce di far firmare il contratto di mandato con la clausola che questi collaboratori si impegnano a versare loro, individualmente, i contributi quali indipendenti, e di riferirsi ai singoli principi sopra enucleati (comprovando l'indipendenza economica e organizzativa del collaboratore interpellato rispetto alla propria azienda e adducendo se del caso il formulario E101), al fine di evitare che il rapporto di lavoro possa essere considerato quale dipendente.

Elisabetta Conte Bombardieri, avvocato

Sull'attività indipendente: *Manuale 3AS.4.1.6.*

Modello di contratto: *Manuale 7C. Contratto di libera collaborazione*

## Giurisprudenza

**Contratto di lavoro a tempo determinato, sospensione delle prestazioni finanziarie da parte dell'assicurazione contro la disoccupazione** - Sentenza del Tribunale federale 8C\_863/2014 del 16 marzo 2015

A. è stato impiegato presso la società B. con un contratto a tempo determinato di 3 mesi. Il rapporto di lavoro è stato poi prorogato di ulteriori 3 mesi e disdetto dal datore di lavoro con un preavviso di 7 giorni. A. si è quindi annunciato all'assicurazione contro la disoccupazione. L'Ufficio regionale di collocamento ha stabilito a carico di A. una sospensione delle prestazioni di 12 giorni per non avere intrapreso nei 3 mesi precedenti sufficienti sforzi nel trovare un nuovo impiego. Contro la presente decisione A. ha interposto ricorso. Giudizio poi confermato con decisione del 22 maggio 2013. A. si è quindi rivolto al Tribunale amministrativo cantonale chiedendo la riforma del giudizio impugnato, la quale ha parzialmente accolto la richiesta di A. riducendo i giorni di sospensione a 4. La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha inoltrato ricorso al Tribunale federale (TF) postulando il rigetto della decisione del Tribunale cantonale e la conferma della decisione di ricorso del 22 maggio 2013. Secondo la SECO, infatti, la de-

cisione dell'autorità giudiziaria cantonale viola il diritto federale in quanto, per contratti temporanei, è ininfluente il periodo di disdetta di due o sette giorni, bensì il fattore rilevante sta nel maggior rischio di trovarsi senza occupazione. Il lavoratore quindi è obbligato a intraprendere la ricerca di un lavoro con largo anticipo. Il TF a tal proposito dichiara che le direttive della SECO indicano chiaramente che per un rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata di almeno 3 mesi, il lavoratore deve iniziare a intraprendere degli sforzi personali per trovare una nuova attività almeno 3 mesi prima della scadenza. Secondo l'Alta Corte, considerati gli elementi agli atti, ossia l'attività lavorativa di A. limitata a 3 mesi (poi prorogata) e il maggiore rischio di restare disoccupato, la disdetta di soli 7 giorni non influisce sulla valutazione del presente caso. Difatti, il rapporto di lavoro sarebbe comunque terminato a breve. Pertanto, il Tribunale cantonale nel fondare il proprio giudizio sul criterio del periodo di disdetta previsto dalle direttive SECO, ha agito erroneamente. Il giudizio emesso costituisce una disparità di trattamento tra un dipendente con un lavoro temporaneo che si confronta con una disdetta e uno che termina alla scadenza. Il TF ha quindi stabilito l'applicazione della sospensione prevista per un

contratto a tempo indeterminato con un periodo di disdetta di 3 mesi confermando la decisione del 22 maggio 2013. L'esito sarebbe stato diverso nel caso in cui il dipendente avesse potuto in buona fede aspettarsi di essere assunto a tempo indeterminato e vi fossero stati indizi in tal senso.

Prisca Renella, avvocato

Il contratto individuale – Secondo la durata: *Manuale 2.2.1.1*

Indennità giornaliera di disoccupazione: *Manuale 3AS.7.1*

### IMPRESSUM

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

**Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Robert Boss

Hanno collaborato: Gianluca Chioni, Marina D'Alò, Costantino Delogu, Elisabetta Conte Bombardieri, Prisca Renella.

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](mailto:redazione@boss-editore.ch)

Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)

© www.boss-editore.ch

**BOSS**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Ottobre 2015

## Editoriale

Quando si pensa alla sicurezza sul luogo di lavoro viene spontaneo associare questa tematica alle situazioni a elevato rischio, a settori specifici come quello edile o chimico. Ma la sicurezza è un tema molto ampio che comprende aspetti diversificati e che riguarda da vicino qualsiasi azienda, compresi gli uffici amministrativi e commerciali al suo interno e qualsiasi impresa anche di piccole dimensioni in cui vengano svolte attività d'ufficio definite cioè a basso rischio.

Gianluca Chioni, capoufficio dell'Ufficio Ispettorato del lavoro, fa il punto su come prevenire anche i più banali incidenti puntando l'accento su come i disturbi di salute stiano occupando un posto rilevante dal punto di vista economico e su come sia necessario, per implementare sistematicamente la prevenzione in azienda, farsi supportare da personale adeguatamente formato.

Per sensibilizzare le aziende sull'importanza di una gestione del lavoro in sicurezza, proponiamo un articolo informativo che riassume tutti gli aspetti che devono essere considerati, illustra casi pratici e rimanda a fonti e strumenti utili per affrontare la gestione pratica del problema. A corredo, breve ma incisivo, l'intervento dell'avvocato Costantino Delogu sui tempi di lavoro. Infine nella rubrica “A gentile richiesta” a cura di Elisabetta Conte Bombardieri viene trattato il tema dei contributi AVS per i collaboratori esterni, mentre Prisca Renella in “Giurisprudenza” commenta una sentenza sulle penalità in caso di disoccupazione per un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Robert Boss

### All'interno:

- **La sicurezza per tutti**
- **Il tempo di lavoro, un aspetto delicato della sicurezza**
- **Mandato libera collaborazione e contributi AVS / A gentile richiesta**
- **Contratto di lavoro a tempo determinato / Giurisprudenza**

## Lo dimostrano le statistiche su incidenti e stress dietro la scrivania

### L'ufficio sicuro al cento per cento? Un'utopia

Intervista a Gianluca Chioni, capoufficio dell'Ispettorato del lavoro

**A livello statistico qual è la percentuale degli infortuni che si verificano negli uffici?**

I dati inerenti agli infortuni professionali riferiti al 2013, elaborati a livello nazionale dal servizio centralizzato di statistica delle assicurazioni infortunio “*Statistique des accidents LLA 2015*”, raggruppano in diversi settori economici le macro attività, separandole in settore primario, secondario e terziario. Ad oggi, questa statistica non permette una comparazione diretta tra gli infortuni avvenuti in ufficio e quelli in altri settori, anche perché le attività ammini-

strative, tipiche del lavoro in ufficio, sono trasversali a tutti i settori economici. Va comunque detto che la tipologia di attività svolta in ufficio presenta dei pericoli di lieve entità, se paragonata ai pericoli che si possono rilevare in altri settori dell'economia, come ad esempio in quello manifatturiero o edile. È pertanto possibile affermare che le ore di assenza causate dagli infortuni professionali avvenuti in ufficio hanno un impatto minimo se paragonate al totale delle ore di assenza per infortunio professionale negli altri settori economici considerati nella statistica.

**Come evitare gli incidenti più banali?**

Per evitare tali infortuni bisogna prestare attenzione a collocare, sollevare e trasportare gli oggetti in maniera corretta, come pure lasciare libere tutte le vie di circolazione. Altre situazioni da evitare a cui porre tempestivamente rimedio sono costituite dalle canaline dei cavi aperti, dai pavimenti bagnati o dagli

angoli rialzati dei tappeti. È comunque importante evidenziare che, oltre alle cause di infortunio, i disturbi di salute stanno occupando un posto sempre più di rilievo dal punto di vista economico. È difficile farsi un quadro preciso dei tipi di disturbi che affliggono i dipendenti d'ufficio: la maggior parte delle volte si lamentano disturbi muscolo scheletrici e patologie legate allo stress. Anche i rischi psicosociali sono in aumento.

Secondo le stime del 2014 dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico OCSE (MentalHealth and Work Switzerland), i costi causati dalle

malattie psichiche, in Svizzera, si aggirano annualmente intorno ai 19 miliardi di franchi, ossia al 3.2% del PIL. Inoltre, gli stress psicosociali sul posto di lavoro comportano anche un maggiore rischio di infortunio. Alla luce di quanto precede, per migliorare la prevenzione dei rischi psicosociali la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha fissato una nuova priori-

tà nell'esecuzione dell'ispezione del lavoro a partire dal 2014. D'intesa con gli ispettorati cantonali del lavoro, incaricati dell'esecuzione della legge sul lavoro a livello nazionale, le attività di controllo previste nel corso del 2015 e del 2016 saranno incentrate sui rischi psicosociali (<http://www4.ti.ch/dfc/de/uil/protezione-lavoratori/rischi-psicosociali-sul-posto-di-lavoro/>).

**Dalla vostra esperienza risulta che questo tipo di infortuni è causato soprattutto dalla superficialità dei dipendenti oppure da negligenze dei datori?** segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## L'ufficio sicuro al cento per cento? Un'utopia

L'infortunio è il risultato di un sistema di prevenzione difettoso, provocato dalla somma di diversi fenomeni pericolosi generati da svariati fattori. Dal nostro osservatorio le cause sono da ricondurre a difetti tecnici e di costruzione (per es. usura, errori di progettazione), problemi di organizzazione (per es. sovraccarico di lavoro, tempi troppo ridotti, clima di lavoro negativo, mancanza di formazione) e fattori umani (distrazione, fretta, stanchezza).

### Effettuate sopralluoghi in base a segnalazioni oppure entrate in azione automaticamente periodicamente?

Oltre ai controlli pianificati annualmente secondo criteri definiti, diamo seguito a tutte le segnalazioni che riceviamo.

### In caso di infortunio sul lavoro, ma anche di altri problemi di salute, per esempio malattie legate allo stress, qual è il vostro compito?

La protezione della salute fisica e psichica dei lavoratori sul posto di lavoro, la verifica del rispetto delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, le protezioni speciali dei giovani, delle donne incinte o delle madri che allattano e la prevenzione degli infortuni professionali in determinati settori dell'economia (esclusi i settori che competono alla SUVA secondo l'art. 49 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni) sono tra i principali compiti dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro. Con l'introduzione, nel gennaio del 2000, della direttiva 6508 della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro, rivista nel 2007, ogni azienda è tenuta a elaborare, a seconda dei pericoli a cui sono esposti i propri collaboratori e in base al numero di persone impiegate, un manuale della sicurezza e tutela della salute. All'interno di questo "strumento di gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro" occorre rilevare tutti i pericoli connessi all'attività e definire le misure da adottare a livello strategico, tecnico, organizzativo e personale. Per l'implementazione di questa sistematica di prevenzione occorre farsi supportare o poter disporre di personale adeguatamente formato, secondo l'Ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza del lavoro. L'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) e la SUVA sono le autorità di esecuzione della Legge

sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e hanno il compito di verificare, nel rispettivo campo di competenza, la corretta applicazione della succitata direttiva. Di regola, l'intervento dell'autorità d'esecuzione della LAINF è previsto solo in caso di infortuni di una certa entità. Si precisa inoltre che, secondo l'art. 82 LAINF, per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali il datore di lavoro deve prendere tutte le misure ritenute necessarie in base all'esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze. Lo stesso principio vale per gli aspetti legati alla tutela della salute dei lavoratori sancito all'art. 6 della Legge sul lavoro, dove l'unico organo di esecuzione è l'UIL. In entrambi i casi, se le disposizioni legali vengono disattese si applicano le misure di coercizione previste dalla rispettiva legge, che prevede, in casi estremi, anche la possibilità di denuncia al Ministero Pubblico.

### A chi spetta generalmente il risarcimento in caso di infortunio in ufficio?

Nel caso di un infortunio professionale i costi generati da quest'ultimo sono a carico dall'assicurazione infortuni in base all'art. 1a della LAINF. A tal proposito è bene ricordare che, secondo la LAINF, sono assicurati d'obbligo i lavoratori occupati in Svizzera, compresi quelli a domicilio, gli apprendisti, i praticanti, i volontari e le persone che lavorano nei laboratori d'apprendistato o protetti. Per quanto riguarda le prestazioni, la LAINF prevede che siano riconosciuti i costi per le cure mediche e farmaceutiche e le indennità giornaliere e le rendite, calcolate in base al guadagno assicurato. Per i dettagli si rimanda all'art. 10 e seguenti della citata base legale e la relativa ordinanza (OAINF).

### Tra i vostri compiti vi è la prevenzione?

L'attività principale dell'UIL è quella di verificare la corretta applicazione delle disposizioni legali in materia di sicurezza e tutela della salute sul posto di lavoro. L'attività di prevenzione è quindi parte integrante del controllo delle norme vigenti. Inoltre, proprio per agire preventivamente, l'UIL verifica e preavvisa tutte le domande di costruzione inerenti a edifici con destinazione a uso professionale. In questa fase collabora attivamente con l'istante e il progettista per fare in modo che siano rispettate le norme di sicurezza e la tutela della salute sul lavoro. Oltre a quanto sopra, l'UIL organizza ogni anno dei corsi di formazione

destinati a titolari di aziende, responsabili delle risorse umane, addetti alla sicurezza, come pure rappresentati di associazioni sindacali e padronali. Informazioni di dettaglio sono reperibili sul nostro sito alla pagina [www.ti.ch/UIL](http://www.ti.ch/UIL).

### Alcune istituzioni premiano gli imprenditori che dimostrano attenzione nei confronti della salute dei propri dipendenti. Lavorate al loro fianco? Pensa che questi award siano un incentivo alla sensibilizzazione?

Seguiamo con interesse questi eventi ma non partecipiamo attivamente. Dalla nostra esperienza crediamo siano un buono strumento di comunicazione, che può avere anche un impatto positivo sugli aspetti legati alla tutela della salute e alla sicurezza sul posto di lavoro. Le aziende cambiano, si modificano ed evolvono nel tempo, occorre pertanto garantire una verifica sistematica dei pericoli connessi alla propria attività e attuare le misure più adeguate. Un management motivato e una chiara e coerente politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro sono le basi per evitare inutili sofferenze alle persone e ridurre al minimo le assenze dal lavoro.

### Sempre in base alla sua esperienza, l'ufficio perfettamente sicuro è un'utopia?

Esatto! Non esiste la sicurezza al 100%, né per quanto riguarda gli aspetti legati alla sicurezza né per gli aspetti legati alla salute sul posto di lavoro. Dal momento in cui, in un processo lavorativo, c'è interazione tra uomo, macchina e ambiente, la probabilità che un fenomeno pericoloso si possa presentare è sempre latente.

### Se dovesse dare qualche consiglio pratico ai datori di lavoro per evitare di finire nei guai, a cosa suggerirebbe di fare particolare attenzione?

Non c'è una risposta che possa andare bene per tutte le situazioni. Mi limito a dire che il successo di un'azienda dipende anche dalla sicurezza e dalla qualità del benessere dei collaboratori sul posto di lavoro. Invito comunque i lettori a consultare il sito interattivo della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (<http://www.ekas-box.ch/>), che propone degli ottimi consigli pratici per allestire, secondo principi ergonomici, delle postazioni di lavoro in ufficio.

Marina D'Alò

## La sicurezza per tutti

È una responsabilità del datore di lavoro, un diritto e un dovere del lavoratore, un valore per la società e per la vita

Adottare tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare la salute dei lavoratori è un obbligo del datore di lavoro. I fondamenti giuridici inerenti il tema della sicurezza si trovano nell'art. 328 cpv. 1 e 2 del Codice delle Obbligazioni (CO), nell'art. 6 della Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro - LL) e infine nell'art. 82 della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). Senza entrare nel dettaglio, ma rimandando alla consultazione del Capitolo 3.2.6.2 del manuale "Il diritto del lavoro applicato" per gli approfondimenti giuridici, mettiamo a fuoco come tenere sotto controllo i pericoli in ufficio e minimizzare il rischio che si verifichino. Secondo quanto riportato nell'ultima pubblicazione (2015) della CFSL sulla Sicurezza sul lavoro e tutela della salute per la PMI negli uffici (<https://extra.suva.ch/webshop/54/54DBC94C8DEE04A0E10080000A63035B.pdf>), i pericoli da analizzare si possono verificare in quattro sfere di azione: gli edifici, le postazioni di lavoro e le installazioni, i comportamenti delle persone e i carichi sia fisici che psicologici cui sono sottoposti e infine l'organizzazione del lavoro, comprese le salvaguardie speciali per alcune categorie di lavoratori come i giovani, le donne incinta ecc. Facciamo degli esempi pratici. Il rischio di inciampare nei cavi elettrici, di scivolare su pavimenti bagnati o dalle scale come anche di scontrarsi con porte di vetro in cui non siano presenti degli inserti che li rendono visibili o con ostacoli che ostruiscono le vie di fuga in caso di emergenza, sono tra i principali rischi da tenere sotto controllo quando si esaminano i pericoli a carico degli edifici. Per quanto riguarda le postazioni di lavoro è indispensabile regolare in modo appropriato lo schermo dei videotermini, l'altezza delle sedie e in generale la posizione di lavoro secondo regole precise. A questo proposito SUVA ha pubblicato una lista di controllo dettagliata dell'acquisto di arredi e accessori per il lavoro a video terminale con suggerimenti puntuali (rif. 67050.i). Se fin qui abbiamo preso in considerazione aspetti tecnici e di competenza del datore di lavoro, nel momento in cui affrontiamo l'area inerente i comportamenti delle persone dobbiamo considerare che entra in gioco e diventa di primo piano anche la responsabilità del lavoratore, obbligo questo previsto anche dalla normativa.

Se da un lato, infatti, il datore di lavoro fornisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro salubre o dispositivi specifici di sicurezza e di protezione personale, sta poi al lavoratore cooperare rispettando le disposizioni per la sicurezza, osservando le istruzioni impartite e operando senza compromettere il livello di sicurezza con comportamenti a rischio per sé e per gli altri. Va da sé che lavorare in sicurezza richiede collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti. In misura ancora maggiore quando si entra nell'ultima area tematica relativa all'organizzazione del lavoro. Qui si apre una lista molto ampia di rischi che vanno dalla gestione dello stress in ufficio, all'osservanza delle disposizioni normative specifiche in tema di orari di lavoro e pause, alla prevenzione di lesioni che sconfinano nel campo della protezione della personalità (mobbing, violazioni della privacy, molestie sessuali, ecc.). Da questa panoramica si capisce immediatamente

che il tema della sicurezza è molto ampio ed è necessario che venga affrontato da persone formate. Il vantaggio è di tutti. Del datore di lavoro: basti citare che le assenze dal lavoro per infortunio o malattia costano tempo e denaro. Dei lavoratori: essi possono prevenire danni fisici o psicologici propri o degli altri colleghi con cui collaborano e evitare disagi alla propria famiglia e alle persone nell'ambiente sociale. Della società: in un clima produttivo e sano si possono raggiungere obiettivi nel miglioramento della qualità della vita. E, senza pensare a questioni di tornaconto, la sicurezza di per se stessa merita attenzione per il valore etico a essa connesso.

Maria Rosa Baroni  
Responsabile Servizi

*La qualità dell'ambiente di lavoro: Manuale 1.6*

*Protezione della salute e sicurezza sul lavoro: Manuale 3.2.6.2*

### Il tempo di lavoro, un aspetto delicato della sicurezza



Rientra negli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore dare disponibilità, su richiesta del datore di lavoro, a fornire ore supplementari o straordinarie di lavoro. Dall'altra parte il datore di lavoro è obbligato a proteggere la personalità del lavoratore e a organizzare i carichi di lavoro in modo che non ne mettano a repentaglio la sua salute fisica o psichica. Questa dicotomia è un aspetto delicato della sicurezza di cui non molte aziende tengono conto. Lo ha spiegato l'avvocato Costantino Delogu, al termine del SeminarioLavoro organizzato da Boss Editore SA il 6 ottobre 2015. "È fondamentale che il datore di lavoro sia in grado di calibrare le esigenze aziendali

in modo che il lavoratore non sia sottoposto a carichi eccessivi di lavoro. Le conseguenze si intuiscono facilmente e possono rappresentare un danno economico per l'azienda stessa, oltre che per il dipendente e la società, se si pensa al fatto che un lavoratore indebolito può essere più facilmente soggetto a infortuni o addirittura nel lungo periodo risentire a livello psichico se si sconfinano nella depressione e nel burn out. Il lavoratore dal canto suo ha l'obbligo di segnalare al datore di lavoro il proprio disagio non appena si manifesti, una prescrizione sancita dalla Legge sul Lavoro (LL) e dal codice civile stesso che anzi lo obbliga a non assumersi impegni eccessivi. Ed è proprio la LL, una legge di diritto pubblico e dunque imperativa in Svizzera sulle altre norme, che fissa dei paletti ben precisi entro i quali muoversi. Ad esempio in riferimento al numero massimo di ore di straordinario che possono essere commissionate ai lavoratori pena l'incorrere in pesanti sanzioni che possono sconfinare nel penale. Attenzione dunque, tutto ciò che viene stipulato da liberi contratti, seppur con accordo bilaterale tra le parti, non ha valore se non è conforme a quanto prescritto dalla Legge sul Lavoro". Cosa succede se il lavoratore ha assunto in buona fede un incarico senza prevedere che sarebbe stato troppo pesante, o dall'altra parte il datore di lavoro non ha messo in conto un sovraccarico di lavoro? "In questi casi si può invocare la teoria dell'imprevedibilità per la modifica di un contratto posto in essere. Sono però casi limite che difficilmente si verificano poiché è nelle competenze e negli obblighi minimi del datore di lavoro essere in grado di organizzare la propria squadra e negli obblighi e interessi del lavoratore segnalare i disagi tempestivamente prima che insorgano malattie o problemi gravi" conclude Delogu.