

## A gentile richiesta Chi è autorizzato a firmare per conto della ditta?

Normalmente le firme autorizzate a vincolare una società sono quelle iscritte nel Registro di Commercio. Nel caso in cui l'azienda disponga di un Regolamento Firme interno, dove la Direzione o i membri di Direzione sono autorizzati a firmare, è possibile aggiungerne altre senza correre il rischio che non siano considerate valide?

Per le persone giuridiche, ovvero le società che hanno una propria personalità giuridica indipendente da quella dei soci che l'hanno fondata e la compongono, il vincolo giuridico, nelle relazioni contrattuali e commerciali, è creato da persone fisiche che le rappresentano.

I rappresentanti delle società possono quindi essere i loro organi formali, come i membri del consiglio di amministrazione di una società anonima o i gerenti di una società a garanzia limitata, oppure ancora delle persone che non sono organi formali ma alle quali è stato conferito il potere di rappresentare la società.

Nel Registro di commercio sono iscritte quelle persone dell'amministrazione che hanno un ruolo formale nella struttura societaria ed è indicato se dispongono del diritto di firma. Questo può essere nella forma individuale o collettiva a due, regolando anche le modalità in cui la persona è quindi legittimata a rappresentare con la sola sua firma la società o se deve invece

essere implementata da altra persona con firma collettiva.

In ambito contrattuale, come può essere quello dei contratti di lavoro tra l'azienda e i dipendenti, alle persone iscritte nel Registro di commercio e che dispongono del diritto di firma, viene riconosciuto giuridicamente il diritto di vincolare la società negli ambiti coperti dallo scopo sociale (iscritto nel Registro di commercio). Nel Registro di commercio possono essere iscritte persone che non compongono l'amministrazione della società, ma con ruoli dirigenziali, come i direttori, o dispongono del diritto di firma, come i procuratori e i mandatari.

Per tutte le persone che beneficiano di un diritto di firma iscritto nel Registro di commercio vi è una legittimazione generale per la rappresentanza della società, anche nell'ambito della gestione dei contratti e dei rapporti di lavoro. Capita talvolta che all'interno della struttura societaria, vi siano degli ambiti in cui, viste anche le dimensioni importanti dell'azienda, le sole persone iscritte nel Registro di commercio non hanno la possibilità di gestire integralmente le attività societarie ordinarie, come quelle legate ai contratti di lavoro (firma dei contratti di lavoro, ammonimenti, modifiche contrattuali, disdette, ...): è allora possibile dare incarico e legittimazione ad altre persone dell'azienda (o

addirittura a terzi, come consulenti esterni) di poter validamente rappresentare la società in quelle attività. Si tratta in concreto di attribuire internamente i poteri di rappresentanza (conformemente al sistema generale degli art. 32 segg. CO) a persone che non sono iscritte nel Registro di commercio.

Questi rappresentanti, il cui intervento potrà essere regolato come individuale o collettivo, godono di una legittimazione dei poteri di rappresentanza che deriva da una decisione societaria, di regola della dirigenza, che li autorizza a firmare a nome e per conto della società.

Visto che il loro potere di firma non è iscritto nel Registro di commercio, in caso di richiesta dovranno esibire la procura interna alla società. È quindi certamente possibile avere internamente alla società altre persone, che non sono quelle iscritte nel Registro di commercio, autorizzate a rappresentare la società. Esse dovranno però essere al beneficio di una procura interna che in caso di bisogno dovrà essere esibita per legittimare i poteri di rappresentanza e la loro estensione.

Costantino Delogu, avvocato

*Le persone responsabili: Manuale 3.12.2.2*

## Giurisprudenza

### Licenziamento immediato.

Sentenza TF 4A\_287/2017 del 13 ottobre 2017

X è stato assunto quale responsabile di una filiale attiva nel commercio di metalli. Un dipendente a lui sottoposto Y, nel tempo libero, commerciava in metalli rivendendoli anche alla stessa filiale in cui lavorava a prezzi concorrenziali. Per fare questo utilizzava delle informazioni sensibili della filiale. Questa attività accessoria era nota a X e l'aveva sempre tollerata.

Il modo di agire di Y ha comportato varie lamentele da parte di molti fornitori dell'azienda, alcuni dei quali hanno interrotto le relazioni d'affari ritenendo che Y stesse mettendo in atto una concorrenza sleale.

Al verificarsi di tale situazione X veniva licenziato con effetto immediato. X ha intentato causa contro la filiale contestando il licenziamento immediato. Il tribunale di prima istanza ha dato ragione a X. Per contro il tribunale di seconda istanza ed il TF hanno dato ragione alla filiale confermando che sussistevano gravi motivi per giustificare un licenziamento immediato.

L'art 337 CO autorizza il datore di lavoro ed il dipendente a terminare il rapporto di lavoro con effetto immediato in presenza di una causa grave. È considerata causa grave ogni circostanza

che, secondo i principi della buona fede, non permette il proseguimento del rapporto di lavoro. Tali motivi devono essere particolarmente gravi in quanto la misura del licenziamento immediato costituisce una misura eccezionale. Le mancanze devono essere tali da far venir meno la fiducia che è alla base di un rapporto di lavoro, ed in ogni caso da rendere inesigibile la continuazione del rapporto. La sussistenza dei gravi motivi è valutata discrezionalmente dai giudici in relazione al caso concreto in esame, tenendo conto anche della posizione e delle responsabilità del lavoratore e dei danni che il suo comportamento potrebbe creare al datore di lavoro. È obbligo del lavoratore (art. 321 CO) di astenersi da tutti i comportamenti che possono ledere un interesse legittimo del datore di lavoro. L'obbligo si estende anche nell'avvertire lo stesso in caso sia venuto a conoscenza di comportamenti lesivi tenuti da altri dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente.

Il TF ha ritenuto che l'attività parallela di commercio di materiale metallico svolta da Y, pur riconoscendo che il danno immediato era a carico dei fornitori, configurava comunque un danno per il datore di lavoro. Tale situazione creava infatti una tensione tra i rapporti con i fornitori che poteva sfociare anche in una rottura, danneggiando

quindi anche lo stesso datore di lavoro. In ogni caso l'immagine dell'impresa verso terzi era chiaramente compromessa ed anche i suoi rapporti commerciali. Il TF ha dichiarato che la fattispecie in essere rappresentava una violazione dei doveri di lealtà e fiducia che legittimano un licenziamento immediato.

Sharon Guggiari Salari, avvocato, specialista FSA diritto del lavoro

*La disdetta con effetto immediato per motivi gravi: Manuale 4.4.1*

### IMPRESSUM

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

Editore: Robert Boss  
Responsabile Newsletter:  
Elisabetta Bacchetta  
Hanno collaborato:

Donatella Torraco, Costantino Delogu,  
Sharon Guggiari Salari.  
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: [lisa.bacchetta@boss-editore.ch](mailto:lisa.bacchetta@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Quando si parla di consumo di droga o abuso di alcol si tende spesso ad associare queste abitudini al mondo dei giovani. Ma ahimè il problema delle dipendenze tocca tutte le fasce d'età e, non di rado, fa capolino in azienda. Questa edizione della Newsletter Lavoro vuole essere un primo approccio pensato per un datore di lavoro che è confrontato con un problema di dipendenza di un proprio collaboratore.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto chiarisce chi all'interno di una ditta ha potere di rappresentanza e quindi diritto di firma. Lo hanno innanzitutto le persone iscritte al Registro di commercio, ma non solo. Nel caso in cui, ad esempio, le dimensioni dell'azienda necessitano che altre persone possano in determinate occasioni rappresentare la stessa, è possibile conferire loro una procura specifica che all'occorrenza andrà esibita.

Con la rubrica "Giurisprudenza" la nostra esperta commenta una sentenza relativa al caso di un collaboratore che ha fatto causa all'azienda che lo ha licenziato con effetto immediato. L'uomo, responsabile di filiale di una società attiva nel settore dei metalli, era a conoscenza che un suo sottoposto, nel tempo libero, commerciava in metalli a titolo privato, rivendendoli all'azienda stessa a prezzi concorrenziali, utilizzando anche informazioni sensibili della filiale medesima. Il Tribunale di seconda istanza e il Tribunale federale, smettendo quello di primo grado, hanno ritenuto che le ripercussioni dell'operato dell'uomo fossero sufficientemente gravi da giustificare il suo licenziamento immediato.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Dipendenze: quadro giuridico**
- **Chi firma per conto dell'azienda?** / A gentile richiesta
- **Licenziato in tronco per violazione dei doveri di lealtà e fiducia** / Giurisprudenza

## Alcol, psicofarmaci e droga sul posto di lavoro Dipendenze e dipendenti

Intervista a Donatella Torraco, esperta di sicurezza e abuso di sostanze

**Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema delle dipendenze da sostanze sul posto di lavoro. Nella prima intervista la psicologa Donatella Torraco ci spiega come affrontare la problematica puntando su prevenzione e monitoraggio in azienda.**

**Qual è la situazione in Svizzera rispetto al consumo di sostanze che possono far insorgere problemi di dipendenza? Quali sono le sostanze consumate o di cui si abusa?**

In Svizzera si stima che tra il 5% e il 10% della popolazione consumi alcol, psicofarmaci o sostanze psicotrope illegali. Vi è un dato molto esplicativo che fa capire immediatamente la gravità del problema: tra il 15% e il 25% degli infortuni lavorativi è causato dal consumo di alcol. Tra le sostanze psicotrope illegali sappiamo che in Svizzera vi è un largo consumo di cocaina. Mentre tra i farmaci, anche regolarmente prescritti da un medico, vi è un aumento del consumo di psicofarmaci, in particolare benzodiazepine, assunte per contrastare stati d'ansia, insonnia e agitazione. Anche queste sostanze, che alterano lo stato di vigilanza, con le ripercussioni che questo comporta, creano dipendenza.

**Quali sono a suo parere le cause di questi consumi in crescita?**

In Ticino il 25% della popolazione soffre di disturbi del sonno. Dal 2000 al 2010 la percentuale di persone che dichiara di soffrire di stress cronico è balzata dal 26% al 35% e la tendenza è tuttora in crescita. Il problema è la gestione dello stress funzionale per il quale il contesto lavorativo rappresenta un elemento es-

senziale dato che la maggior parte delle persone trascorre gran parte della propria vita al lavoro.

**Come affrontare la dipendenza da sostanze di un proprio collaboratore?**

Il ruolo del datore di lavoro è centrale. Si tratta di un problema altamente complesso che coinvolge la sicurezza del collaboratore stesso, ma anche dei colleghi e dell'azienda in genere. L'obiettivo è preservare la sicurezza sul posto di lavoro e non perdere quel collaboratore, ma integrarlo o reintegrarlo. Il datore di lavoro può fare moltissimo. L'ambito principale nel quale la sua azione ha maggiore incisività è la prevenzione. Attraverso delle campagne informative è possibile rendere attenti i propri collaboratori sui comportamenti a rischio che potrebbero condurre a una dipendenza vera e propria. Si tratta di fornire al personale spunti di riflessione sul proprio comportamento differenziando l'uso e l'abuso di sostanze. Le cause che portano a una dipendenza sono molteplici.

Vi sono dei meccanismi socio-ambientali, ma anche dei fattori di predisposizione individuale. Una campagna preventiva può anche sfociare nell'individuazione di un problema già in atto e da lì si possono gettare le basi per una gestione funzionale del problema. Un consiglio che diamo alle aziende è di allestire un regolamento aziendale specifico relativo all'uso e all'abuso di sostanze. È bene chiarire fin da subito quali sono le regole. Inoltre, deve essere prevista una procedura standardizzata qualora si accertasse un problema di dipendenza in azienda e il personale dirigente ne deve essere a conoscenza per poter reagire prontamente. Per *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

## Dipendenze e dipendenti

questi casi è bene che il settore Risorse umane abbia un aggancio nella rete sociale in modo che si possano attivare gli specialisti sul territorio che consentano una presa a carico specifica. Il datore di lavoro può dunque fungere da tramite tra il collaboratore e i servizi previsti per questo tipo di problematiche.

### A chi può rivolgersi un datore di lavoro confrontato con un problema di dipendenza di un proprio collaboratore?

A *Ingrado*, un centro di competenza specializzato nelle problematiche di dipendenze, addiction, consumi a rischio di alcol, sostanze e medicinali, come anche nelle nuove dipendenze (internet, videogames, ecc.). Offre consulenza, terapia, sostegno e progetti d'integrazione ed opera a livello d'informazione e prevenzione. *iQ-Center*, per il quale lavoro, è un invece un centro di competenza creato da *Ingrado* che opera, tra i vari ambiti, nei settori della sicurezza stradale e sicurezza sul posto di lavoro. Un datore di lavoro che si attiva, promuove una cultura aziendale incentrata sulla sicurezza e sulla salute. Questo significa, concretamente, ridurre l'assenteismo e gli incidenti sul lavoro e gli ingenti costi che ne derivano.

### Lei è responsabile dei settori ROAD e WORK presso iQ-Center by Ingrado SA. Come si svolge un vostro intervento in un'azienda?

Disponiamo di una soluzione modello nell'ambito della prevenzione che prevede l'analisi della situazione, eventuali formazioni per quadri e collaboratori ed infine, qualora ne emerga la neces-

sità, di interventi veri e propri. Per poter mettere a fuoco la situazione aziendale si procede a una mappatura dei settori nella quale vengono evidenziati gli elementi cardine, il clima professionale e i fattori stressogeni. L'obiettivo è promuovere un ambiente di lavoro sicuro che tra l'altro è uno dei compiti dei datori di lavoro. Uno strumento importante è il citato regolamento aziendale sull'uso e abuso di sostanze. È importante spiegare al personale quali sono gli effetti sul corpo e sulla mente delle diverse sostanze. Si può raggiungere quest'obiettivo attraverso l'individuazione di figure di riferimento in azienda che possono veicolare queste informazioni. È chiaro che tutto questo ha un costo, ma si tratta di un investimento che permette di ridurre il numero di infortuni e le loro conseguenze anche economiche.

### Quali sono i segnali rivelatori di un problema di dipendenza da parte di un collaboratore?

Le posso fornire una serie di indizi o spunti di osservazione che non vanno però interpretati come strumenti diagnostici, ma solo come campanelli d'allarme. Una persona con un problema di dipendenza conclamata potrebbe assentarsi dal lavoro, avere un calo del rendimento, presentare un aspetto trascurato o ritrovarsi spesso in situazioni conflittuali. Inoltre, sono chiari segnali di dipendenza il fetore alcolico dell'alito e uno stato psico-fisico alterato. In presenza di questi gravi segnali l'intervento deve essere immediato e incisivo.

### Come comportarsi con i colleghi di un collaboratore che ha problemi di dipendenze?

Ogni intervento di questo tipo deve coinvolgere tutta l'equipe. Va tenuto presente che se un collaboratore ha un problema di dipendenza il suo rendimento ne avrà risentito e probabilmente qualcuno avrà dovuto compensare, lavorando di più. L'effetto a catena può scatenare in breve tempo una valanga. Quindi bisogna tenere conto delle dinamiche in atto e operare attraverso una comunicazione aperta e con ascolto empatico. Si tratta di una situazione caratterizzata da un equilibrio delicato che deve mediare tra la protezione della privacy della persona in difficoltà e la sicurezza aziendale. Il messaggio fondamentale è che la dipendenza non è un vizio, ma una ma-

## Notifica obbligatoria dei posti di lavoro vacanti

**A partire dal primo di luglio 2018 i datori di lavoro saranno tenuti a notificare agli Uffici regionali di collocamenti (URC) i posti di lavoro vacanti nei settori in cui il tasso di disoccupazione raggiunge o supera una determinata soglia. Dal 1° luglio 2018 questa soglia è l'8, dal 1° gennaio 2020 il 5 per cento. La prossima Newsletter di luglio-agosto sarà interamente dedicata a questo argomento.**

lattia. Solo una presa a carico da parte di uno specialista può risultare efficace.

Per saperne di più

**Ingrado - Servizi per le dipendenze**

www.ingrado.ch

Consultori a:

- Bellinzona, Via San Gottardo 2

091 826 12 69

consultoriobellinzona@stca.ch

- Chiasso, Via Dante Alighieri 10

091 646 62 26

centrochiasso@stca.ch

- Locarno, Via Orelli 29

091 751 78 78

- Lugano, Via Trevano 6

091 923 92 83

**iQ-Center by Ingrado SA**

www.iqcenter.org

Lugano, Via Trevano 6

091 923 30 03

**iQ-Center Road** è un servizio di *Ingrado* rivolto ai conducenti che sono oggetto di una misura amministrativa da parte dell'Ufficio giuridico della Sezione della circolazione ed anche a enti e istituti privati o pubblici che desiderano informazioni, consulenze o formazioni relative alla sicurezza stradale. **iQ-Center Work** si occupa di sicurezza sul posto di lavoro e più precisamente d'informazione e prevenzione relativamente al consumo o abuso di alcol e altre sostanze psicoattive. Le prestazioni sono rivolte a strutture private o pubbliche che desiderano informare e sensibilizzare i loro collaboratori su questi temi ed adottare strategie e misure efficaci a prevenire incidenti, assenteismo e migliorare il clima di lavoro.

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro: Manuale 3.2.6.2

Dipendenze da sostanze: come affrontarle in azienda: Manuale 8.D

Tutte le edizioni di *Newsletter Lavoro* sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch).

Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.

## Donatella Torracco

Donatella Torracco, psicologa ATP e FSP è laureata in Scienze del Comportamento e delle Relazioni Sociali e possiede la Laurea magistrale in Psicologia Clinica. È membro dell'Associazione Ticino Addiction; ha lavorato nell'ambito delle dipendenze presso la Fondazione Ingrado ed è attualmente Responsabile dei settori ROAD e WORK presso iQ-Center by Ingrado SA: una società di servizi che opera su mandato della Sezione cantonale della circolazione nell'ambito della sicurezza stradale e per conto di aziende nell'ambito della sicurezza sul posto di lavoro relativamente all'uso di sostanze psicoattive.

# Dipendenze: cosa può fare un datore di lavoro

Abbiamo incontrato Costantino Delogu, avvocato

**Alcol, sostanze psicoattive illegali, ma anche psicofarmaci regolarmente prescritti da un medico, sono sempre più diffusi nel tessuto sociale svizzero (vedi intervista a pagina 1). Il problema di dipendenza di un collaboratore non si limita a compromettere la vita privata di quest'ultimo, ma inevitabilmente lo accompagna anche nella vita lavorativa, con conseguenze potenzialmente molto gravi per il diretto interessato, per le persone che gli sono accanto, colleghi e clienti, e per l'immagine dell'azienda presso la quale è impiegato. Abbiamo interpellato l'avvocato Delogu per chiarire il quadro giuridico entro il quale un datore di lavoro ha il diritto, ma spesso anche il dovere, di intervenire.**



### Iniziamo da un esempio pratico. Un datore di lavoro è confrontato con un problema di dipendenza di un suo collaboratore. Quali sono in generale i suoi diritti e doveri?

L'elemento iniziale e principale è dato dal fatto che la situazione di dipendenza del lavoratore non deve compromettere la sua attività lavorativa e il suo comportamento all'interno dell'azienda.

In tal senso il datore di lavoro che scopre egli stesso oppure viene a conoscenza di una potenziale situazione di rischio, ha innanzitutto il diritto di richiedere al lavoratore di chiarire la

sua situazione, almeno limitatamente alle conseguenze che il suo stato di dipendenza può avere in generale sulla sua prestazione lavorativa. D'altro canto è necessario anche determinare se vi sono rischi per la sicurezza, del lavoratore stesso, dell'azienda, dei clienti, basti a tal riguardo pensare a

quali gravi conseguenze possa portare la dipendenza da sostanze psicotrope da parte di un conducente professionale di autobus. Non dimentichiamo neppure le ripercussioni che tale problema potrebbe avere sugli altri collaboratori. In caso di incompatibilità tra lo stato del lavoratore e la diligente e fedele esecuzione del

lavoro, il datore di lavoro ha evidentemente il diritto di rescindere il contratto di lavoro, anche con effetto immediato.

### Quando un datore di lavoro è tenuto ad intervenire qualora un suo collaboratore abbia problemi di dipendenza?

Immediatamente nel momento in cui rileva (o gli viene segnalata) una situazione che potrebbe compromettere l'attività lavorativa, la sicurezza sul lavoro o ancora la personalità degli altri lavoratori o dei clienti dell'azienda.

In generale quindi vi è il diritto, e nel contempo il dovere, di intervento in ogni situazione in cui l'attività lavorativa e il comportamento del lavoratore possono essere influenzati negativamente dal suo stato alterato.

### Un datore di lavoro può imporre ai propri collaboratori di effettuare un test alcolemico?

Sì, ma solo nella misura in cui il test si pone in una relazione di pertinenza oggettiva con l'attività lavorativa. D'altro canto il datore di lavoro, di fronte a questo test, ha il solo diritto di sapere se lo stato del lavoratore gli permette di eseguire con diligenza e fedeltà il lavoro assegnatogli, tale concetto comprendendo anche in generale il suo corretto comportamento in azienda.

### Un datore di lavoro durante una selezione per assumere personale può richiedere ai candidati di sottoporsi a test per escludere il consumo di droghe o alcol?

Sì, ma solo nella misura in cui il test

si pone in una relazione di pertinenza oggettiva con l'attività lavorativa che il lavoratore sarà chiamato a svolgere.

### Un datore di lavoro può licenziare un collaboratore per problemi di dipendenze? Quali condizioni devono essere in atto?

Sì, all'infuori dei casi di comportamenti gravi che possono legittimare addirittura un licenziamento in tronco, la disdetta ordinaria può essere notificata in tutti quei casi in cui lo stato del lavoratore ha un influsso negativo sull'attività e sul comportamento del lavoratore. Tale concetto è da intendere in modo estensivo, entrando in considerazione anche l'immagine dell'azienda verso l'esterno, verso clienti e fornitori, eventualmente anche l'immagine pubblica dell'azienda che deve essere tutelata.

### Il consumo di bevande alcoliche sul posto di lavoro può essere vietato?

Certamente. Il datore di lavoro può espressamente menzionare tale divieto in un regolamento aziendale.

### Se un collaboratore sotto l'effetto di sostanze (alcol o droga) durante le ore di lavoro commette un errore oppure un reato, la responsabilità può essere addebitata anche al datore di lavoro? A quali condizioni?

Verso l'esterno, i clienti e terzi in generale, il datore di lavoro è responsabile di quanto fa il suo lavoratore, essendo giuridicamente considerato un ausiliario. Di conseguenza per i danni a terzi commessi dal lavoratore nell'esecuzione del lavoro è comunque responsabile il datore di lavoro, che a determinate condizioni (art. 321e CO) potrà poi rivalersi (integralmente o parzialmente) verso il lavoratore.

### Un collaboratore può assentarsi per problemi legati a una dipendenza su presentazione di un certificato medico?

Certamente, il certificato medico attesta l'inabilità al lavoro e il datore di lavoro deve quindi trattare l'assenza come impedimento non colpevole del lavoratore. Sarebbe oltremodo arduo sostenere che l'assenza è dovuta ad un impedimento colpevole.

*Dipendenze: Manuale 1.6.2.4*

*Responsabilità civile del dipendente: Manuale 3.1.5.1*