

## A gentile richiesta Possiamo lavorare anche se è giorno festivo?

*“È possibile, con l'accordo dei dipendenti, invertire il giorno festivo pagato con un giorno lavorativo? Es: il 1° novembre è un festivo pagato e cade di giovedì. È possibile far lavorare il 1° novembre e prendere libero il 2 novembre? Questo per ottimizzare il ciclo delle macchine di produzione.”*

Un tempo sufficiente di riposo è necessario al lavoratore per salvaguardare la salute; permette di evitare affaticamento e incidenti legati alla stanchezza e garantisce la vita sociale del lavoratore. La legge sul lavoro (RS 821.11), fissa tempi di riposo minimi. Il 1° novembre è ai sensi della Legge concernente i giorni festivi ufficiali del Cantone Ticino (RU 843.200), un “giorno festivo parificato alla domenica” e, per le aziende assoggettate alla Legge sul lavoro sono applicabili le prescrizioni federali sul lavoro di domenica. L'art. 18 LL sancisce il divieto del lavoro domenicale e quindi anche il lavoro nel giorno del 1° novembre. L'art. 19 LL, prevede eccezioni in caso di bisogno urgente (lavoro temporaneo) o per motivi tecnici o economici (lavoro regolare). In entrambi i casi, il lavoro domenicale è soggetto ad autorizzazione e necessita del consenso del lavoratore. Il lavoro temporaneo domenicale può essere autorizzato per massimo 6 domeniche o fino a 3 mesi consecutivi per anno

civile. Le deroghe per il lavoro temporaneo sono autorizzate dall'Ufficio dell'ispettorato del lavoro. La richiesta va presentata con alcuni giorni di anticipo compilando il modulo reperibile nel sito internet dell'Ufficio. Si parla di “urgenza” quando sorge la necessità per lavori supplementari urgenti che non possono essere differiti, per esempio svolgendoli nei giorni feriali, oppure per motivi di sicurezza pubblica o tecnica. Le autorizzazioni per il lavoro domenicale regolare sono invece di competenza della SECO e sono concesse in caso di necessità tecnica o economica. Si ha “particolare necessità tecnica” (art. 28 cpv. 1 Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL1)) quando le interruzioni comporterebbero notevoli svantaggi per la produzione, il lavoro o le installazioni oppure potrebbero comportare rischi per la salute dei lavoratori o per il vicinato. Si ha invece “particolare necessità economica” (art. 28 cpv. 2 OLL1) quando l'interruzione comporterebbe costi supplementari elevati e potrebbe compromettere la competitività dell'azienda; quando i costi d'investimento per il processo produttivo non possono essere ammortizzati senza il lavoro notturno o domenicale; oppure per soddisfare bisogni quotidiani necessari e indispensabili dei consumatori. L'allegato all'OLL1, esplicita i settori nei quali l'indi-

spensabilità tecnica ed economica è presunta. Ad esempio vedi le tipografie che devono stampare i giornali per il lunedì oppure le aziende che producono merci deperibili. Per il lavoro domenicale temporaneo il salario deve essere maggiorato del 50% e il lavoratore avrà diritto ad un riposo compensativo come previsto dagli art. 19 e 20 LL. Per talune categorie di aziende o lavoratori sono previsti regimi speciali; quali piccole aziende, punti vendita situati nelle stazioni, aeroporti e stazioni e ristoranti (art. 27 LL e OLL2). Per rispondere alla domanda ricevuta: l'azienda dovrebbe richiedere un'autorizzazione per “lavoro temporaneo”; questa richiesta può essere accolta solo per motivi di urgenza. L'ottimizzazione del ciclo di produzione delle macchine, non rientra nella definizione di “urgenza” e pertanto la richiesta di autorizzazione per lavoro temporaneo non sarebbe concessa.

Roberta Bazzana Marcoli, avvocato

*Orario di lavoro giornaliero:  
Manuale 3.2.2.2*

*Pause riposo e tempo libero:  
Manuale 3.2.2.3*

*Il lavoro straordinario e il lavoro  
compensativo: Manuale 3.2.2.4*

## Giurisprudenza

**Gratifica e principio di parità di trattamento (Art. 322d CO).** Sentenza TF 4A\_651/2017 del 4 aprile 2018

L è stato assunto come capo progetto con un salario annuale di CHF 195'000.-. Il suo contratto di lavoro prevedeva un bonus discrezionale annuale a condizione che nessuna disdetta venisse notificata prima del pagamento del bonus. Negli anni 2011-2013 L ha percepito il bonus, il cui carattere discrezionale veniva di volta in volta ribadito. Nel dicembre 2014 il bonus non è stato corrisposto e questo a differenza degli altri collaboratori del suo reparto che lo avevano ricevuto. Nel gennaio 2015 è stata notificata la disdetta. L ha ritenuto il licenziamento abusivo e ha presentato istanza al tribunale di primo grado per ottenere il pagamento del bonus. L'istanza è stata respinta. L ha ricorso al Tribunale d'Appello che gli ha dato ragione. Il datore di lavoro ha ricorso al Tribunale Federale che ha confermato la decisione del Tribunale d'Appello. Il TF spiega che il carattere facoltativo della gratifica trova i suoi limiti nel rispetto del principio della parità di trattamento. Il principio della parità di trattamento si deduce dall'art. 328 CO e dall'art. 28 CC, le cui disposizioni istituiscono le regole generali della protezione della personalità del la-

voratore. Una decisione soggettiva del datore di lavoro contravviene al sopracitato principio, nella misura in cui esprime un deprezzamento della personalità del lavoratore e gli reca così un danno. La situazione è realizzata quando il lavoratore viene posto in una situazione chiaramente più svantaggiosa rispetto alla maggior parte degli altri colleghi e non semplicemente quando sussistono delle differenze salariali tra lavoratori. Non è però necessario comparare la situazione del collaboratore discriminato con quella di tutti gli altri collaboratori dell'azienda. Secondo il TF è sufficiente una disparità di trattamento rispetto ai collaboratori dello stesso dipartimento. Il datore di lavoro si è difeso argomentando che L non era l'unico a non aver ricevuto il bonus bensì anche i suoi superiori non lo avevano percepito. Il TF ha rigettato tale argomentazione ritenendo che bisognava comparare la situazione con i collaboratori nella stessa posizione gerarchica e non con quella dei suoi superiori. Il datore di lavoro che priva un collaboratore di un bonus, allorché tutti i lavoratori lo hanno ricevuto, senza poter rimproverare nulla all'operato del lavoratore, lascia credere che il lavoro svolto dal lavoratore non meritasse una ricompensa e questa attitudine è lesiva dei diritti della personalità del lavoratore. Inoltre, ritenuto che la gratifica mira a

ricompensare il lavoro svolto nel corso dell'anno e non a fidelizzare il lavoratore in azienda, essa non può venir ridotta o soppressa perché il contratto di lavoro viene disdetto.

Sharon Guggiari Salari, avvocato,  
specialista FSA diritto del lavoro

*Aspetti giuridici nella remunerazione:  
Manuale 1.10.5  
Il salario e le sue diverse forme:  
Manuale 3.2.1.1*

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Responsabile Newsletter:  
Elisabetta Bacchetta  
Hanno collaborato:  
Stevens Cramer, Luana Tantardini,  
Roberta Bazzana Marcoli,  
Sharon Guggiari Salari.  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
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

Ottobre 2018

## Editoriale

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema della sicurezza sul posto di lavoro. A Stevens Cramer, specialista di sicurezza, abbiamo chiesto come può un datore di lavoro creare una cultura della prevenzione a 360° nella propria azienda. Mentre Luana Tantardini ci racconterà la sua esperienza direttamente sul campo di addetta alla sicurezza presso una casa anziani.

Con la rubrica “A gentile richiesta” la nostra esperta spiega in quali casi è possibile ottenere una deroga per lavorare in un giorno festivo, partendo dalla richiesta di un datore di lavoro che per ottimizzare il ciclo delle macchine di produzione vorrebbe posticipare il giorno libero, chiedendo ai propri collaboratori di lavorare al 1° di novembre.

Con la rubrica “Giurisprudenza” la nostra esperta commenta la sentenza relativa al caso di un datore di lavoro che non ha versato il bonus annuale a un collaboratore, in seguito a disdetta. Secondo il principio della parità di trattamento, il collaboratore ne avrebbe invece avuto diritto, a prescindere dal licenziamento.

Infine, mano alle agende, segnatevi questa data: il 22 novembre si terrà la Conferenza 2018: “La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro”. Durante l'incontro verranno commentate le più recenti sentenze relative al diritto del lavoro. Tra i relatori, oltre agli autori del Sistema d'informazione “Il diritto del lavoro applicato”, edito da Boss Editore, vi anticipiamo che sarà presente anche l'avv. Sonia Giamboni, pretore del Distretto di Leventina.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Un'esperta di sicurezza in azienda**
- **Lavorare anche se è giorno festivo?**  
/ A gentile richiesta
- **Diritto al bonus anche con disdetta**  
/ Giurisprudenza

## Dalle cadute allo stress da lavoro

### Sicurezza: un investimento redditizio

*Intervista a Stevens Cramer, specialista di sicurezza sul lavoro*

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema della sicurezza e della prevenzione infortuni sul posto di lavoro. Iniziamo con Stevens Cramer, specialista di sicurezza sul lavoro, che ci illustra le basi sulle quali impostare una cultura della prevenzione degli infortuni in azienda, sottolineando quanto questo aspetto sia importante in qualsiasi ambiente di lavoro. Secondo il nostro interlocutore infatti è auspicabile che la cultura della sicurezza e della prevenzione si diffonda anche in ambienti giudicati a torto a basso rischio d'infortunio, come l'ufficio.

**Quando si parla di sicurezza in azienda a che cosa ci riferiamo di preciso?**  
Il concetto della sicurezza in azienda

non riguarda unicamente gli aspetti legati all'infortunistica, ma è da estendere anche alle malattie professionali. Nella casistica rientrano ad esempio tutte quelle patologie generate dallo stress lavorativo. Sempre più spesso i datori di lavoro sono confrontati a situazioni di burnout. In questo ambito la prevenzione gioca un ruolo fondamentale e creare il giusto ambiente di lavoro può fare la differenza.

Vi sono altri aspetti importanti da non sottovalutare in quanto contribuiscono alla qualità del posto di lavoro e all'ambiente come l'illuminazione, il comfort, le relazioni tra collaboratori fino ai turni di lavoro. Negli ultimi anni in ambito lavorativo sono stati fatti passi importanti che hanno permesso la riduzione degli infortuni. Tuttavia, si registrano ancora troppi infortuni che potrebbero essere evitati con misure semplici e adeguate al contesto con la sostituzione delle fonti di pericolo tramite accorgimenti di tipo tecnico, personale e organizza-

tivo. Alcuni presupposti per promuovere un ambiente di lavoro sicuro sono la responsabilità individuale, la costante formazione e l'aggiornamento insieme alla messa a disposizione di apparecchiature/attrezzature conformi, oltre alla verifica dell'applicazione delle norme di sicurezza da parte del datore di lavoro.

**Possiamo quindi parlare di responsabilità condivise?**

La responsabilità in ambito lavorativo non è unicamente del datore di lavoro, ogni collaboratore ha degli obblighi da rispettare e l'azienda deve fare in modo che siano rispettati. I dirigenti hanno un ruolo importante nella prevenzione e tutela della salute, devono essere d'esempio e contribuire attivamente a rendere consapevoli i collaboratori, coinvolgendoli, informandoli e formandoli. Tutto ciò deve rientrare in un processo di continuo miglioramento della cultura relativa alla sicurezza aziendale. Non è un compito facile, ma vale la pena investire, perché la tendenza spesso è minimizzare il rischio.

I datori di lavoro hanno una responsabilità e un ruolo non indifferente, devono prendere provvedimenti atti a diminuire i rischi e a migliorare le criticità, devono predisporre installazioni e acquistare attrezzature di lavoro sicure e conformi preservando l'igiene del luogo di lavoro e la salute del personale. **Cosa significa fare sicurezza in azienda? Il datore di lavoro può limitare la sua azione ai confini aziendali o va tenuto in considerazione anche il tempo libero?**  
Non dobbiamo dimenticarci che il tempo libero genera sempre più situazioni di infortunio e che per *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

## Sicurezza: un investimento redditizio

questo è importante fare prevenzione attiva anche in questo ambito.

**La sicurezza ha però un costo. Per alcuni imprenditori potrebbe essere troppo oneroso.**

Sovente ci si sofferma e ci si spaventa di fronte ad investimenti che a prima vista possono sembrare molto onerosi, in realtà questi aspetti andrebbero approfonditi valutando costi diretti e indiretti che un infortunio evitabile potrebbe generare. Si stima che l'assenza di un collaboratore costi mediamente, a dipendenza del settore, tra 600 e 1000 franchi al giorno. Senza entrare in aspetti giuridici legati alla responsabilità, basti pensare al problema dell'assenza di un collaboratore con l'inevitabile ritardo nella produzione e la ricaduta d'immagine negativa sull'azienda. L'obiettivo cardine da perseguire è quello di ridurre il più possibile il numero d'infortuni e conseguentemente tutti i costi, rispondendo in modo adeguato e conforme agli obblighi di legge, promuovendo atteggiamenti e comportamenti nel rispetto della sicurezza evitando così di incorrere in procedure civili o penali.

**Quando si verifica un infortunio in azienda, come bisogna reagire?**

Subito dopo aver prestato il dovuto soccorso alla vittima dell'infortunio, va effettuata un'analisi tempestiva dell'evento. L'obiettivo è mettere in atto per il futuro misure correttive onde evitare che il fatto spiacevole riaccada. L'analisi dell'evento dovrebbe diventare una prassi, ma spesso viene sottovalutata. Spetta all'addetto alla sicurezza effettuare l'indagine. Ovviamente, se l'evento è grave vi sarà anche l'intervento di polizia e magistratura. Andranno intervistate le persone presenti all'accaduto e il luogo dell'evento deve essere lasciato intatto.

### Stevens Cramer

Stevens Cramer, possiede un Master in Business Administration (MBA). Dal 2011 è direttore della casa per anziani Alto Vedeggio di Mezzovico-Vira. Ha alle spalle esperienze dirigenziali in ambito ospedaliero, socioeducativo, nell'emergenza sanitaria e in contesti formativi. È membro di comitato dell'Associazione cantonale direttori case anziani e dell'Associazione cantonale ticinese asili nido. È cofondatore della Fondazione Pro-Infantia. Dal 2016 è specialista di sicurezza sul lavoro.

**A suo parere quali sono le caratteristiche di un buon addetto alla sicurezza?**

In primo luogo deve avere seguito una formazione di addetto alla sicurezza, avere interesse e predisposizione alla materia. Inoltre, la persona deve possedere conoscenze tecniche del settore, capacità comunicative e analitiche. In questo ruolo bisogna essere in grado di confrontarsi anche con situazioni complesse.

**Quali sono i settori in cui è importante vegliare sulla sicurezza?**

Tutti, nessuno escluso. Prendiamo l'esempio dell'ufficio, un luogo apparentemente esente da infortuni. Eppure quanti impiegati soffrono di mal di schiena o mal di testa? In ufficio va curata l'ergonomia, ad esempio verificando il posizionamento corretto degli schermi dei computer, disporre di sedie ergonomiche e di scrivanie regolabili in altezza, liberare da ostacoli i passaggi, fissare le scaffalature, ecc...

Le principali basi legali che regolano la gestione della sicurezza in azienda sono contenute: nella Legge sul lavoro (LL), nel Codice delle obbligazioni (CO), nella Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), nell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI), nell'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro e nella direttiva MSSL (direttiva CFSL 6508) che disciplina gli obblighi del datore di lavoro per quanto concerne il ricorso agli specialisti della sicurezza sul lavoro ai sensi dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e prevede l'attuazione di un piano sistematico di sicurezza sul lavoro (prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali) e tutela della salute.

**Come si fa concretamente a implementare un sistema di sicurezza?**

Si possono seguire diverse vie. È sicuramente importante designare all'interno di ogni azienda un addetto con il compito di tutelare la sicurezza e di collaborare con la direzione per l'implementazione di un manuale della sicurezza basato su dieci capitoli e, laddove è necessario, attingere a consulenze specifiche o introducendo soluzioni individuali o settoriali.

**Chi sono gli specialisti ai quali possiamo rivolgerci per un consulenza?**

Abbiamo i medici del lavoro, gli igienisti del lavoro, gli ingegneri della sicurezza e gli specialisti della sicurezza sul lavoro.

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro 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.

## Evento HR Ticino 2018

**"PASSATO PROSSIMO"**

Attenzione,  
scegliere responsabilmente  
provoca dipendenza!

29 novembre 2018 / 13.30-18.30  
Hotel de la Paix - Lugano

*"L'uomo deve scegliere. In questo sta la sua forza: il potere delle sue decisioni."*  
(Paulo Coelho)

Esistono situazioni che consentono la libertà di scelta, altre che sembrano imporre un'unica soluzione, esistono decisioni più difficili, problemi apparentemente irrisolvibili e alternative che si trasformano in veri e propri dilemmi. HReventI ha creato l'occasione per imprenditori, manager e risorse umane di riflettere sul tema delle scelte responsabili perché c'è una cosa che gli esseri umani e le persone d'azienda non possono evitare di fare ogni giorno: scegliere.

Grazie ai relatori che intervengono all'evento e al racconto emozionante delle vite parallele di due grandi imprenditori come Adriano Olivetti e Gottlieb Duttweiler si percorrerà la strada che porta dalle decisioni inconsapevoli alle scelte responsabili. Per informazioni: [www.hr-ticino.ch/index.php/eventi/passato-prossimo](http://www.hr-ticino.ch/index.php/eventi/passato-prossimo)

ro. Questi professionisti devono soddisfare i requisiti dell'ordinanza sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro e disporre delle competenze necessarie per fornire una consulenza specifica all'azienda in funzione dei suoi pericoli particolari.

È possibile trovare anche un supporto presso la SUVA, gli ispettorati cantonali del lavoro o richiedendo la consulenza di uno specialista della sicurezza del lavoro, verificando l'elenco presente sul sito della SUVA ([www.suva.ch](http://www.suva.ch)) o aziende di consulenza. Sulla piattaforma SUVA oltre a trovare corsi formativi interessanti, vi sono campagne di prevenzione, strumenti pratici applicabili e filmati. L'invito è di consultare regolarmente questo sito ricco di spunti utili.

**Da esperto della sicurezza sul posto di lavoro, qual è il messaggio che desidera inviare ai datori di lavoro?**

La sicurezza e la protezione della salute sono una responsabilità individuale e collettiva, tutti devono e possono contribuire a rendere ogni attività più sicura evitando sofferenze inutili, assicurando benessere alle persone e alle aziende.

Protezione della salute e sicurezza sul lavoro: Manuale 3.2.6.2 / 3.2.6.2.1  
Sicurezza sistematica: Manuale 3.2.6.2.8

## Un'esperta di sicurezza in azienda

Abbiamo incontrato Luana Tantardini, addetta alla sicurezza

**Dal 2006 lei lavora presso la Fondazione Opera Caritas di Sonvico come Assistente di Farmacia, ma dal 2017 si occupa anche di sicurezza e prevenzione infortuni presso la medesima struttura. Come mai?**

La nostra struttura è cresciuta molto negli ultimi anni. Un tempo era il direttore ad occuparsi di sicurezza ma, visto il sensibile incremento di collaboratori e ospiti, la direzione ha deciso di delegare questo compito a una persona. La legge prevede per le aziende con più di 50 collaboratori la figura dell'addetto alla sicurezza (AdSic).

**Per svolgere questo compito ha dovuto frequentare una formazione?**

Sì, l'anno scorso ho seguito la formazione apposita di "Addetto alla sicurezza" SUVA frequentando due settimane di corso a tempo pieno, al termine delle quali ho sostenuto un esame. È un insegnamento vasto che abbraccia diversi settori. La paletta delle conoscenze trasmesse è a 360 gradi.

**La sua formazione nell'ambito della sicurezza si è così conclusa?**

No. Per mantenere i certificati devo frequentare corsi di aggiornamento a cadenza annuale. Inoltre a giugno ho ampliato le mie competenze nella sicurezza ottenendo anche il certificato di Incaricato per la sicurezza antincendio (Insi). Si tratta di una certificazione federale riconosciuta anche a livello europeo.

**Ci può fare qualche esempio di misure che avete adottato per incrementare la sicurezza all'interno del vostro istituto?**

### Luana Tantardini

Luana Tantardini risiede a Lugano e ha conseguito nel 1993 il diploma di assistente di farmacia AFC. Ha svolto questa professione in farmacie, cliniche e ospedali fino al 2006 quando ha assunto la posizione di assistente di farmacia responsabile presso la casa anziani Fondazione Opera Caritas di Sonvico, ruolo che ricopre tuttora. Dal 2017, per la medesima struttura, svolge anche la funzione di AdSic, addetto alla sicurezza, e Incaricata Insi della sicurezza in protezione antincendio.

Per noi sono i dispositivi di protezione individuali (DPI). Ad esempio, abbiamo dato in dotazione al nostro personale delle scarpe ergonomiche dotate di particolari caratteristiche antiscivolo, antishock e antistatiche che rispettano le norme europee di sicurezza e auto-clavabili. Dopo un'approfondita ricerca



di mercato, effettuata in collaborazione con Morena Landis Tonet, infermiera (EPI) esperta nella prevenzione e controllo delle infezioni, abbiamo individuato alcune aziende svizzere specializzate nella vendita di calzature da lavoro che ci forniscono tre diversi modelli di scarpe, uno per il personale tecnico, uno per chi lavora in cucina e si occupa del servizio domestico e un altro tipo per tutti gli altri collaboratori. Inoltre, per garantire la massima igiene, ci siamo dotati di un apposito lavascarpe messo a disposizione di tutti i collaboratori.

**Avete altri dispositivi di sicurezza individuali?**

Sì, gli occhiali di protezione che sono impiegati dai manutentori, dal personale della cucina, dal servizio tecnico e tutti i dispositivi necessari in caso di malattie infettive e nelle cure.

**La sicurezza è un tema piuttosto vasto. Su quali altri terreni vi muovete?**

Quando si pensa alla sicurezza si tende a pensare esclusivamente agli infortuni, ma ciò è riduttivo. Vi è, ad esempio, anche la tutela dei rischi psico-sociali dei collaboratori. Prevenire lo stress psicologico rientra tra i nostri obiettivi. Come pure l'organizzazione delle emergenze. Nei corsi da me frequentati siamo stati istruiti anche su come procedere in caso di eventi maggiori come frane, allagamenti, ma anche in seguito ad eventi estremi come sparatorie e attentati.

**Come avviene la trasmissione del suo sapere ai collaboratori?**

Per le norme antincendio abbiamo iniziato subito una formazione a tappeto dei nostri 130 collaboratori. Li abbiamo suddivisi in due gruppi: i responsabili di intervento, i primi chiamati a intervenire in caso di incendio, e i restanti dipendenti. I responsabili di intervento sanno cosa fare prima dell'arrivo dei pompieri. Questa formazione viene impartita nuovamente ogni qualvolta assumiamo personale. Un obiettivo che mi sono posta

### I prossimi seminari di Boss Editore

**Novità:** "Obbligo per i datori di lavoro di annunciare i posti vacanti - La nuova procedura"  
25.10.2018

**Novità:** "Malattia e infortunio nel rapporto di lavoro e in fase di disdetta"  
06.11.2018

"Imposizione del reddito da attività lavorativa dipendente nelle fattispecie internazionali"  
13.11.2018

**La conferenza 2018:**  
"La nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro"  
22.11.2018

Maggiori info:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
Seminari 2018

è poter effettuare una simulazione con la presenza dei pompieri.

Per trasmettere tutte le altre informazioni creeremo un gruppo di lavoro del quale faranno parte: il direttore amministrativo, il direttore sanitario, il capo delle cure, quello del servizio tecnico ed io in veste di addetta alla sicurezza. Da qui a cascata le informazioni saranno trasmesse a ogni singolo collaboratore attraverso i responsabili di servizio.

**È stato prodotto anche del materiale cartaceo di riferimento?**

Tutto è documentato e protocollato. I possibili pericoli sono stati identificati e ho creato una serie di liste di controllo. Al momento sto ultimando il "Manuale di sicurezza" sul modello creato a doc per le case per anziani (soluzione modello) che conterrà queste informazioni.

**Gli infortuni avvengono anche nel tempo libero. Vi state occupando anche di questo aspetto?**

Certamente. E le conseguenze si ripercuotono anche nell'attività professionale. Abbiamo una bacheca che aggiorniamo regolarmente. Il prossimo tema sarà la prevenzione per chi va a sciare.

Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali:  
Manuale 3.2.6.2.7