

## A gentile richiesta

### Intervento di chirurgia estetica, successiva malattia e pagamento del salario

“Se il collaboratore si sottopone ad un intervento di chirurgia estetica e dopo l'intervento vi è un'incapacità lavorativa, il datore di lavoro deve pagare il salario per tutto il periodo di assenza?” Nel caso in cui il lavoratore sia impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona (ad esempio per malattia o infortunio), il datore di lavoro deve corrispondere il salario per un tempo limitato, sempre che il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi. La definizione di malattia/infortunio deve essere considerata nel senso più ampio del termine, e inizia dal momento in cui la condizione che si presenta impedisce, parzialmente o totalmente, al lavoratore di poter svolgere la sua attività lavorativa. In questo senso sono stati considerati degli impedimenti lavorativi legati a malattia o incidente anche le visite mediche di controllo preventive in quanto ritenute necessarie (visto che possono essere rilevanti sia per il collaboratore che per il datore di lavoro). Contrariamente a quanto appena indicato però, gli interventi di sola chirurgia estetica **non** rientrano nel campo di applicazione dell'art. 324a CO, nella misura in cui si limitano ad operazioni legate a motivi puramente di convenienza personale e senza necessità medica. Il collaboratore che si sottopone a simili interventi non ha dunque diritto al pagamento del salario per la durata

dell'assenza, e questo né da parte del datore di lavoro né da parte dell'eventuale assicurazione perdita di guadagno. Il collaboratore che intende sottoporsi di sua spontanea volontà ad un intervento di chirurgia estetica ha la possibilità di effettuare l'operazione durante un periodo di vacanza, percependo il salario regolarmente per tutta la durata delle vacanze (art. 329d CO), oppure con accordo del datore di lavoro, potrà beneficiare di un congedo non pagato per la durata dell'assenza. Un cumulo di queste due opzioni è inoltre sicuramente possibile (vacanza + congedo non pagato), sempre che il datore di lavoro vi acconsenta. Se però l'assenza del collaboratore dovesse durare più di quanto inizialmente previsto con la pianificazione delle vacanze e/o del congedo non pagato, occorrerà valutare la situazione concreta per capire se vi sono state complicazioni di natura medica dovute all'intervento di chirurgia estetica che possono dare diritto al collaboratore di ricevere il salario per il periodo della sua assenza (medica, non per l'intervento chirurgico “estetico”). Questo aspetto potrà essere accertato in base ad eventuali certificati medici prodotti dal collaboratore. Proprio per questo motivo il collaboratore si può avvalere del suo diritto alle vacanze e quindi attenuare le conseguenze (da un punto di vista finanziario) della sua assenza per

interventi di chirurgia estetica. Solo eventuali complicazioni mediche conseguenti all'intervento di chirurgia estetica possono rientrare nel campo applicativo dell'art. 324a CO in quanto considerate “malattia”. Questi eventuali casi di incapacità lavorativa possono essere ritenuti “senza colpa”, dando così diritto al dipendente di percepire il salario. L'obbligo di pagamento del salario (art. 324a CO) resta in capo al datore di lavoro o all'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia (art. 324a cpv. 4 CO). In questo caso, se l'assicurazione è sostitutiva al datore di lavoro, quest'ultimo è liberato da qualsiasi obbligo di pagamento nei confronti del collaboratore se l'assicurazione (in base ai certificati medici prodotti) non dovesse coprire il caso di inabilità lavorativa. Se l'assicurazione, a seguito degli accertamenti da lei effettuati, dovesse rifiutare il pagamento del salario, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere il salario e quanto eventualmente percepito dal collaboratore (senza motivo) va restituito. Se il dipendente non condivide la decisione dell'assicurazione dovrà contestarla direttamente all'istituto assicurativo in prima persona visto che il datore di lavoro non lo può fare in sua vece.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile  
Avv. Rosella Chiesa Lehmann

## Giurisprudenza

**Maternità e disdetta abusiva (onere della prova).** Sentenza del Tribunale Federale 4A\_208/2021 del 16 luglio 2021.

Ai sensi dell'art. 336 CO, una disdetta ordinaria del contratto di lavoro può essere considerata abusiva qualora i motivi alla base della stessa, comunicati dal datore di lavoro, siano pretestuosi mentre il reale motivo della disdetta sia da ricercarsi in elementi attinenti alla personalità del lavoratore. Inoltre, ai sensi dell'art. 5 cpv. 2 e 4 LPar, una disdetta del contratto di lavoro è altresì illecita qualora sia determinata da una discriminazione basata sul sesso oppure legata ad una gravidanza (art. 3 cpv. 1 LPar). In un'interessante e recente sentenza (TF 4A\_208/2021 del 16 luglio 2021), il TF è stato chiamato a giudicare sul caso di una lavoratrice, licenziata a seguito del rientro da un periodo di maternità: a mente della lavoratrice, la disdetta sarebbe stata motivata proprio dall'assenza per maternità della stessa e di conseguenza risulterebbe abusiva ai sensi dell'art. 336 CO e discriminatoria ai sensi dell'art. 5 cpv. 2 e 4 LPar. La richiesta di versamento di un'indennità per disdetta abusiva è stata respinta in prima e seconda istanza cantonali. Il TF, statuendo sul ricorso, ha ricordato che, ai sensi dell'art. 6 LPar, la parte che asserisce l'esistenza di una discriminazione deve unicamente rendere verosimile tale circostanza:

sta quindi al datore di lavoro provare (mediante prove precise e concrete, consid. 3.2.) che la discriminazione non si sia in realtà verificata. In ambito di disdetta abusiva ai sensi della LPar, secondo la massima istanza, vi è dunque un attenuamento del principio dell'onere della prova, sancito dall'art. 8 CC. Nel caso concreto, a mente dell'Alta corte, stava quindi alla datrice di lavoro provare, pienamente, che la maternità della lavoratrice non avesse avuto alcun ruolo nella decisione di disdire il contratto di lavoro, dimostrando, ad esempio, l'esistenza di esigenze aziendali concrete, quali una riorganizzazione dettata da esigenze economiche. Pertanto, la sentenza in esame ha chiarito, definitivamente, come in ambito di disdetta abusiva (ai sensi dell'art. 336 CO ma anche dell'art. 5 cpv. 2 e 4 LPar) il lavoratore sia ampiamente sgravato dall'onere di provare l'abusività della disdetta, potendosi limitare a renderla verosimile. Per contro, compete al datore di lavoro dimostrare (apportando piena prova!) la liceità del reale motivo alla base della disdetta: qualora egli non adempia a tale onere, il giudice dovrà ritenere provata l'abusività della disdetta, sulla base della mera verosimiglianza. Visto quanto sopra, è sempre consigliabile, per il datore di lavoro, considerare con grande cautela l'opportunità di disdire un contratto di lavoro a seguito di una maternità o in concomitanza con

altre circostanze contingenti, legate alla personalità del lavoratore (malattia, stato civile, ecc.). Infatti, in caso di contestazione della disdetta, sarà proprio il datore di lavoro a dover provare la liceità del motivo della disdetta, mentre l'abusività potrebbe essere presunta, visto il summenzionato attenuamento dell'onere probatorio in capo al lavoratore, al quale basta rendere verosimile il motivo abusivo. Qualora il datore di lavoro decida comunque di disdire il contratto, dovrà accertarsi di poter apportare piena prova dei motivi (leciti) alla base del licenziamento, premunendosi dunque per il caso in cui il lavoratore dovesse contestarlo, correndo altrimenti il rischio di dover versare un'indennità, fino a 6 mensilità nette del salario corrisposto al lavoratore.

Avv. Christopher Jackson, LL.M., CAS

### IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA.  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Stefano Gheno, Stefania Mastrillo, Ryan Lehmann e Christopher Jackson  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

## Aziende, trasformazioni e salute

### Problemi psico-sociologici e mondo del lavoro

Intervista al Prof. Stefano Gheno, Psicologo del lavoro, docente all'Università Cattolica di Milano e consulente HR

#### Quali sono le problematiche più frequenti di natura psicologica che l'ambiente di lavoro oggi genera?

Per la mia esperienza, in questo momento, in cui perdurano ancora la condizione di emergenza pandemica, i problemi più frequenti sono legati da un lato all'isolamento spesso prodotto dalle condizioni di lavoro in remoto, dall'altro problematiche legate alla conciliazione vita lavoro. Nella prima fase della pandemia a questi due problemi si sommava un incremento diffuso delle condizioni di ansia generalizzata, legata da un lato alla paura dell'epidemia, dall'altro al timore delle ricadute sulla propria condizione economica in genere, occupazionale e professionale.

#### Si legano a certi trend, legati ad esempio a incertezza, precarizzazione, digitalizzazione, cambiamento dell'organizzazione, stili di management?

Sono convinto di sì. In effetti la pandemia è solo l'ultimo atto di una profonda trasformazione delle nostre condizioni di vita, sociali, economiche, organizzative e lavorative. Certamente viviamo ormai da tempo in un contesto di incertezza strutturale. Alcuni autori statunitensi hanno coniato a tale proposito l'acronimo VUCA, che sta ad indicare volatilità, incertezza, complessità e ambiguità. Tutti incontestabili attributi del mondo in cui viviamo. Tutto ciò ha poi trovato nella pandemia un amplificatore, che per la sua potenza, ha apparentemente coperto le preesistenti fatiche della grande trasformazione in atto. Resta il fatto che il combinarsi di una epidemia planetaria con una trasformazione globalizzata dell'economia ha certamente avuto un impatto enorme sulle dinamiche psicosociali.

#### In termini pratici, quali situazioni si creano più frequentemente sul luogo di lavoro?

Mi pare di poter osservare delle situazioni in cui il conflitto risulta più facile ad innescarsi e più difficile da depotenziare. L'aggressività e la competizione fine a sé stessa sembrano aumentare in modo esponenziale.

D'altra parte assistiamo a una importante demotivazione diffusa nei confronti dell'impegno lavorativo. Il recente ma ormai invasivo fenomeno del *great resignation* mi pare significare innanzitutto una perdita di centralità nel rapporto tra l'uomo e il suo lavoro. E questo riguarda sia fasce senior delle popolazioni aziendali, sia numerosissimi giovani. Tra l'altro, quelli che si affacciano oggi al mondo del lavoro sembrano spesso farlo con molta disillusione.

#### Ed altrettanto praticamente, l'azienda cosa può fare per mitigare tali cause negative?

Credo da un lato sarebbe importante che le aziende mostrassero maggiore interesse nel “prendersi cura” delle proprie persone, mentre mi pare che il clima dominante sia piuttosto di un uso strumentale delle risorse umane. In quest'epoca il termine “capitale umano” pare descrivere più un auspicio che una realtà. Inoltre penso che l'investimento più importante che dovrebbe essere fatto sia quello relativo al senso del lavorare. Noi chiediamo ai nostri collaboratori impegno e dedizione, ma questo è possibile solo nella misura in cui ciò che fanno è caratterizzato da un significato chiaro. Si tratta quindi di attrezzare i *people manager* con strumenti di accompagnamento e sviluppo, come il *coaching* o una *leadership empowering*. Questo a maggior ragione in un'epoca di grande incertezza, come segnalavo poco fa. Quindi parliamo di più con i nostri collaboratori, rafforziamo le relazioni organizzative, promuoviamo una dimensione comunitaria all'interno dell'azienda, infine, preoccupiamoci di dare le ragioni di ciò che chiediamo loro. Questo sicuramente aiuterà a sviluppare il loro *engagement* e la loro resilienza.

#### L'epidemia, lo smart e home working, le quarantene, hanno modificato ed accentuato questo quadro psico-sociologico?

Come dicevo all'inizio credo che l'epidemia e quello che ha portato con sé in termini di cambiamento nell'organizzazione del lavoro e della stessa vita sociale siano in realtà

la punta di un iceberg ben più profondo e imponente. Nel momento attuale siamo a mio parere pagando il prezzo di un eccessivo individualismo. Intendiamoci, io sono un grande sostenitore della soggettività e del contributo individuale alla generazione di un valore comune, purtroppo però il valore riconosciuto dell'individualità, trasformandosi in individualismo, ha prodotto una perdita della dimensione relazionale, che nell'essere umano è invece strutturale. Tutto ciò nella concretezza del lavoro ha reso più facile un incremento della percezione di isolamento.

#### Vi sono state situazioni diffuse (nel mondo anglosassone ma non solo) di collaboratori che hanno lasciato il loro lavoro. Cosa determina queste scelte?



A mio parere tutto ciò è il segno della grande confusione prodotta da questa trasformazione epocale che stiamo vivendo. Di fronte ad un malessere diffuso, le reazioni delle persone sono diverse: alcuni vanno nella direzione di un ripiegamento personale sul proprio privato, magari utilizzando l'home working come una sorta di “bolla” che li isoli dalla fatica di una realtà spesso incomprensibile e ingovernabile, altri cercano invece nella recuperata socialità un appoggio possibile per il loro disagio. Sono risposte evidentemente diverse, ma che a mio parere originano da una incapacità di fondo nel fronteggiare effi- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## Problemi psico-sociologici e mondo del lavoro

cacemente le trasformazioni che stiamo vivendo. Per questo credo che una delle parole chiave di questa epoca sia resilienza. Resilienza dice della capacità di un soggetto di mantenere la propria "forma", nonostante sia sottoposto a una pressione molto elevata. Da un punto di vista psicologico la resilienza è originata da alcune caratteristiche personali che vanno ad affinarsi grazie a soft skills che possono essere sviluppate. In particolare modo quelle relative al *sense making* e all'*empowerment*.

**In Svizzera (ma penso anche in altri mercati) si osserva addirittura una crescita di casi di invalidità legati a condizioni psichiche. Da cosa nascono i casi patologici estremi?**

Alla fine degli anni '70 del secolo scorso, una psicologa americana, Barbara Dohrenwend, sviluppò un modello interpretativo dello stress psicosociale, che a mio parere offre ancora oggi un'utile chiave di lettura, che possiamo utilizzare per rispondere a questa domanda. Di fronte a un evento stressante, o meglio ad una serie di eventi stressanti, l'organismo, dopo un primo momento di crisi, cerca di recuperare un equilibrio, che nella maggior parte dei casi lo ri-

porta alla condizione originaria. Ci sono due eccezioni a questa dinamica: in alcuni casi l'essere sottoposto ad un elevato stress può addirittura produrre uno sviluppo personale, in altri purtroppo l'esito è invece di tipo psicopatologico. Cosa fa la differenza? Da un lato sicuramente intervengono a mitigare, o al contrario a potenziare gli effetti nocivi degli stress, particolari mediatori situazionali e organizzativi negativi, ad esempio la mancanza di supporto sociale all'interno della propria organizzazione o una leadership carente, dall'alto ci sono talune risorse personali che favoriscono l'evoluzione positiva della condizione di stress. La capacità di imparare e il senso dell'umorismo sono, ad esempio, due risorse psicologiche decisamente utili a tal fine.

**Vi sono anche regolucce pratiche che un individuo può applicare per evitare le "derive"?**

Mi verrebbe da suggerirne due. Innanzitutto dovremmo cercare di comprendere cosa ci procura il disagio maggiore, perché in alcuni casi è opportuno cercare di evitare quelle situazioni che ci paiono infrangibili. Se questo non è possibile è utile imparare a relativizzare: in qualche modo dobbiamo sempre ricordarci che la vita è più ampia della dimensione lavorativa, per cui cerchiamo di trovare in altri ambiti quelle necessarie fonti di soddisfazione che nel lavoro ci mancano. Oltre a questo mi piace suggerire di lavorare

sulla possibilità di cambiamento: nella vita le circostanze e le situazioni totalmente irreversibili sono molto poche, normalmente ogni strada permette variazioni o cambiamenti di rotta. Certo il cambiamento è sempre faticoso ma può essere utile ricordare che nella maggior parte dei casi il cambiamento può avvenire aggiungendo competenze a quelle che già possediamo.

**Ed altri contributi possono essere messi in atto a livello di management e settore HR delle aziende?**

Io credo che oggi la funzione HR di un'azienda abbia innanzitutto una responsabilità di cura nei confronti delle proprie risorse umane. Intendiamoci, con il termine cura non voglio significare una attività di tipo sanitario o assistenziale. Mi riferisco piuttosto ad un prendersi cura dell'altro, motivato dal riconoscimento del suo valore e della sua dignità. Questo fa sì che gli strumenti tradizionali di *people management*, comunicazione, formazione, valutazione, vadano sviluppati nella direzione di una sempre maggiore capacità di sostenere e accompagnare la motivazione e lo sviluppo delle nostre persone. Dal punto di vista manageriale quello di cui si sente oggi il bisogno è una *leadership empowering*, cioè una leadership capace di sviluppare la responsabilità e la libertà dei collaboratori nella direzione di un contributo personale oltre che collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

## BREVEmente

### Precisazioni del Consiglio Federale su durata del lavoro e del riposo

Lo scorso 2 febbraio il Consiglio Federale ha introdotto alcune importanti precisazioni in materia di durata del lavoro e del riposo, allo scopo di adattare le norme alla prassi in vigore uniformando, ad esempio a livello federale, il rilascio di permessi per il lavoro notturno e domenicale, così come di semplificare i controlli e migliorare la comprensibilità delle disposizioni da parte di imprese e lavoratori. La revisione riguarda svariati articoli delle ordinanze 1 e 2 (OLL1 e OLL2) relative alla Legge sul lavoro. Le modifiche entreranno in vigore il 1 aprile 2022. Viene ridefinito, ed in parte ampliato, il gruppo di aziende soggette a disposizioni speciali (come panetterie, macellerie, ...) ed esentate dall'obbligo di autorizzazione per il lavoro notturno ed il lavoro domenicale. Vengono poi introdotti gli articoli 51a e 51b OLL2, per cui certi lavori di manutenzione e di servizio invernale possono essere svolti di notte e di domenica senza previa autorizzazione. Vediamo qualche punto in maggior dettaglio. In linea di principio il lavoro notturno e quello domenicale sono vietati, salvo provare l'esistenza di un urgente bisogno (impossibilità di differimento, come nel campo della logistica, della consegna di prodotti o materiali deperibili o essenziali, ...) o di un'indispensabilità tecnica (guasti a impianti e macchinari) o economica, anche di natura commerciale (quando si abbiano picchi di produzione od

ordini la cui mancata esecuzione comporterebbe danni sensibili), oltre che di servizi essenziali per la popolazione. Viene ricordato come i Cantoni possano fissare al massimo quattro domeniche all'anno per il lavoro nei negozi, senza bisogno di autorizzazione. Particolare importanza riveste l'art. 40 OLL1, che definisce i termini di lavoro temporaneo, regolare o periodico, in quanto da ciò dipende a quale autorità vada presentata una domanda relativa a un permesso di durata del lavoro. Anche il concetto di lavoro notturno e domenicale (inclusi i giorni festivi parificati alla domenica) è meglio chiarito. Se la durata dell'impiego è inferiore o uguale a sei mesi, il caso è esaminato dall'autorità cantonale, che rilascerà il permesso. Se un eventuale prolungamento non è imputabile all'azienda (ad esempio per cause meteorologiche o di forza maggiore), il permesso può venir prolungato per ulteriori tre mesi. Qualora l'azienda operi in più luoghi (ad esempio un'impresa con più cantieri), essa è tenuta a disporre di permessi distinti per ciascuno. Particolare attenzione verrà prestata a situazioni in cui i lavoratori svolgano lavoro diurno e notturno senza alternanza. L'art. 41 OLL1 considera le condizioni da soddisfare per presentare una domanda di permesso ai Cantoni o alla Confederazione, ed i termini per l'esercizio del diritto di ricorso, incluse le condizioni di particolare urgen-

za. Gli articoli della OLL2 regolamentano in modo innovativo settori particolari, come panetterie, pasticcerie e confetterie, le aziende di trasformazione della carne e del pesce, le imprese che producono farmaci o materiali destinati alla costruzione e manutenzione stradale e ferroviaria, oppure le imprese metallurgiche. La OLL2 dispone inoltre che il lavoro domenicale di durata superiore a cinque ore debba essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo della settimana immediatamente precedente o successiva. La OLL2 regola anche in modo unitario il tema del lavoro in occasione di manifestazioni, cioè eventi accessibili a un vasto pubblico, ma con l'esclusione degli eventi aziendali, delle "porte aperte" e delle "notti dei musei" sia per quanto attiene alle imprese che alle autorità coinvolte. Viene liberalizzato il settore delle aziende di costruzione e di manutenzione di impianti di trasporto pubblico, delle imprese di pulizia, o di chi svolga lavori di manutenzione in strutture di interesse ed utilità pubblica (ospedali, cliniche, sedi di trasmissione e centrali telefoniche, acqua, energia, aeroporti, ...) Alcune nuove disposizioni concernono anche le aziende che garantiscono servizi invernali, rendendo necessari lavori notturni e domenicali nell'interesse del pubblico, a causa delle condizioni meteorologiche.

A chi desidera approfondire questi aggiornamenti normativi, segnaliamo il Webinar **"Approfondimento sulle novità in vigore dal 1° aprile 2022 e sulla portata delle nuove norme per i datori di lavoro"**, organizzato da BOSS Editore, che si terrà giovedì 17 marzo dalle ore 14 alle 16 - Relatore Avv. Christopher Jackson.

## Ticino: aziende e psicopatologia fra pandemia e trasformazione

Intervista alla Dr.ssa Stefania Mastrillo, psicologa del lavoro presso l'OSC (Organizzazione Sociopsichiatrica Cantonale)

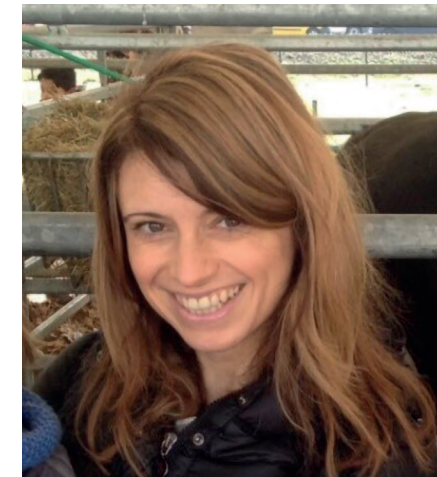
**Possiamo definire in sintesi lo "stato di salute psicologico" del mondo del lavoro ticinese?**

Non vediamo dal nostro Osservatorio settori che, in base alle segnalazioni che ci arrivano, hanno un impatto maggiore di altri. Al centro vi sono le dinamiche interrelazionali e non è facile categorizzare. Nella fase Covid vi sono stati certamente settori più toccati, a causa dell'aumentata mole di lavoro, forte stress, oltre ad una mancanza di personale, come nel caso del comparto sanitario, ove molti addetti hanno anche vissuto situazioni di paura, pressioni sociali, procedure d'emergenza, ritmi aumentati esponenzialmente, con conseguenze importanti sulla salute psicofisica dei lavoratori.

**Quanto ha giocato l'home working in questo scenario?**

I settori in cui si poteva lavorare da casa hanno subito cambiamenti ed hanno visto impatti importanti, anche in termini psicologici. Alcune aziende ci hanno chiesto delle supervisioni on line perché i loro collaboratori hanno avuto difficoltà nel gestire la mancanza di socialità e la quotidianità lavorativa da casa, in assenza di regolamenti, direttive e procedure. Tutto è avvenuto spesso dall'oggi al domani, anche con difficoltà tecniche. Pensiamo all'informatica, a chi lavora con computer propri, considerato anche che dotare di computer portatili aziendali avrebbe comportato un investimento economico enorme. Soprattutto è mancata una regolamentazione dell'orario di lavoro, la cesura fra tempo di lavoro e tempo privato, con il timore di dover essere sempre online e disponibili, anche in orari diversi da quelli lavorativi e consolidati nelle abitudini delle persone. Ovviamente tutto ciò a seconda delle mansioni e delle responsabilità del dipendente. Aggiungiamo che è mancato un capo che sovrintende al lavoro, fornisce regole ed obiettivi chiari e immediati. Da casa il ritmo di lavoro aumenta e le richieste sono maggiori, senza che le aziende abbiano avuto il tempo di organizzarsi adeguatamente.

Il telelavoro non va tuttavia visto solo in chiave negativa. Vi sono aziende che lo propongono come alternativa. Chi si rivolge al nostro laboratorio a volte ne parla sfavorevolmente, ma esso potrebbe essere uno strumento alternativo al lavoro di ufficio, per conciliare la vita privata e quella professionale. Le imprese devono parlare coi collaboratori e trovare soluzioni idonee per entrambe le parti, stilando direttive chiare, inizio, fine, pause, obietti-



vi, prestazioni. Se si trova una buona intesa, allora lo strumento diventa adeguato, altrimenti è un'imposizione. Al momento manca una giurisprudenza approfondita sul telelavoro, al di là di quella relativa alla tutela della salute dei lavoratori. La SECO ha elaborato degli opuscoli al fine di aiutare collaboratori e datori di lavoro per spiegare gli accorgimenti da adottare in caso di lavoro da casa.

**Hanno rilevanza età e livello del collaboratore nel manifestarsi di problemi psicologici?**

La situazione è multifattoriale, e dipende, oltre che dalla personalità dell'individuo e dalle sue risorse interne, in larga misura dalla situazione economica, indipendentemente dall'età. Statisticamente rileviamo una forte incidenza degli individui fra i 45 ed i 55 anni, con la paura di uscire dal mercato del lavoro senza più alcuna possibilità di rientrarvi, oltre alla presenza frequente di impegni economici importanti, legati ad esempio alla casa o allo studio dei figli. Si tratta di pressioni rilevanti che pesano sulla psiche.

**Ciò può portare a disturbi psichici gravi?**

Preoccupazioni forti, costante carico di lavoro al di sopra di quanto l'individuo riesce a gestire, a lungo termine porta a sintomatologie quali ansia, pensieri ossessivi, che tolgono tempo al riposo, causano stanchezza costante, mancanza di concentrazione, sviluppo della necessità di staccarsi dalla quotidianità, se non addirittura patologie più gravi, che potrebbero sfociare in un'invalidità a lungo termine e in alcuni casi anche in un'invalidità.

**In termini pratici, cosa fa o cosa dovrebbe fare l'azienda per limitare situazioni negative nei confronti dei suoi collaboratori, contando anche su risorse esterne?**

Abbiamo detto dell'utilità di confrontarsi e comunicare con i propri collaborato-

ri. Vi sono aziende che ci hanno chiesto un supporto. Sono sempre di più, ma non quanto sarebbe necessario ed auspicabile. Alcune hanno gestito la problematica internamente, ma per le piccole e medie imprese la questione è più complicata. In caso di necessità l'azienda può rivolgersi a noi, anche se in realtà da noi arrivano soprattutto collaboratori in cerca di confidenzialità ed anonimato. Le imprese in difficoltà se necessitano, per consigli di gestione rischi, possono anche usufruire dell'Ispettorato del lavoro, che possiede un'apposita sezione per la prevenzione dei rischi psico-sociali. Noi proponiamo seminari ed incontri con aziende, soprattutto piccole e medie, curiamo la formazione e prevenzione in questi ambiti. Va sottolineato come il tema sia ampio, visto che la pandemia ha acuitizzato situazioni che in realtà già esistevano, legate all'incertezza del posto di lavoro, alla precarizzazione crescente, al dumping salariale, alla diffusione dei contratti cosiddetti "normali", ed altro ancora.

**Cosa aspettarsi nella fase di riapertura post-Covid?**

I problemi legati al mondo del lavoro resteranno, e rimarrà anche l'home working, per una questione di risparmio economico per molte imprese. Pensiamo solo a quelle che fino ad oggi hanno offerto il parcheggio, il caffè o altri benefit ai collaboratori. Per le grandi aziende che hanno problemi di confidenzialità dei dati sarà necessaria una maggiore strutturazione IT, sulla linea di quello che hanno fatto ad esempio banche ed assicurazioni.

**In termini di casistica psicologica, il mercato del lavoro ticinese appare in linea con la realtà nazionale, o presenta tratti caratteristici?**

Una comparazione è difficile in quanto non abbiamo in Svizzera interna un servizio con cui possiamo confrontarci. Sicuramente c'è una maggiore sensibilizzazione legata anche alle assenze, sempre più frequenti, dovute a problematiche psicofisiche, nonché per l'esplosione dei costi subite dalle assicurazioni perdite di guadagno ed alle coperture delle cure da parte delle casse malati, che hanno introdotto la figura del *case manager* per gestire queste nuove situazioni. A livello nazionale Santé Suisse rileva una forte problematica di stress vissuta sui posti di lavoro. In Svizzera francese e tedesca vi sono centri che fanno capo ad ospedali cantonali o agli Ispettorati del lavoro, ma più in ottica di ricerca e prevenzione che non di intervento e trattamento.