

A gentile richiesta Errori professionali, danni, risarcimenti

“Un nostro dipendente persevera nel commettere errori nell'esecuzione delle sue mansioni. Tali errori costano soldi al datore di lavoro, posto come alcuni clienti abbiano chiesto un risarcimento e altri abbiano rinunciato alla collaborazione. Il lavoratore potrà essere ritenuto responsabile per questi danni subiti dal datore di lavoro?”

Ai sensi dell'art. 321a CO, il lavoratore è tenuto ad eseguire con diligenza e fedeltà il lavoro assegnatogli dal datore di lavoro, salvaguardando gli interessi di quest'ultimo. Nel concetto di diligenza rientra l'esecuzione corretta delle mansioni affidate al lavoratore: il grado di diligenza va parametrato al singolo impiego, avendo cura per il rischio professionale intrinseco, per il livello d'istruzione del lavoratore, per le sue cognizioni tecniche nonché per le attitudini personali del lavoratore e per la sua esperienza, che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere (STREIFF/VON KAE-NEL/RUDOLPH, Praxiskommentar, Art. 321a N 3; Commentario Pratico al contratto di lavoro, TREZZINI, art. 321a CO, n. 2).

Se il lavoratore - per negligenza o intenzionalmente - cagiona un danno al datore di lavoro, egli ne risponde personalmente, secondo l'art. 312e CO. Il danno è costituito dalla diminuzione dell'attivo, dall'aumento del passivo oppu-

re dal mancato aumento dell'attivo, ossia dal mancato guadagno (DTF 133 III 462). Il danno deve essere provato dal datore di lavoro e deve sussistere un nesso di causalità tra la condotta del lavoratore ed il danno (ciò che sembra dato comunque per assodato, nel caso in esame). Affinché il danno possa essere posto a carico del lavoratore, occorre infine che venga accertata una sua negligenza (o intenzionalità) nell'esecuzione delle sue mansioni. La valutazione della negligenza, come summenzionato, dipende da diversi fattori, incluso l'eventuale concorso di colpa del datore di lavoro, nell'aver ommesso di sorvegliare correttamente il lavoratore. Il datore di lavoro ha infatti l'onere di assumere lavoratori sufficientemente formati per la mansione loro affidata, con sufficiente esperienza per il lavoro concretamente svolto e con attitudini personali adeguate. Inoltre, il datore di lavoro ha comunque l'obbligo di sorvegliare l'esecuzione del lavoro assegnato al lavoratore, così da individuare e prevenire per tempo eventuali negligenze o danni probabili. Considerate tutte le variabili di cui sopra, occorre infine giungere alla valutazione del grado di colpa del lavoratore, ossia se la negligenza vada considerata lieve, media o grave. In caso di colpa lieve, il lavoratore non potrà essere chiamato a sopportare la responsabilità per il

danno causato, in quanto tale rischio ricade nell'usuale rischio d'impresa, a carico del datore di lavoro. In caso di colpa di media entità, il danno è condiviso e pertanto - di regola - il lavoratore potrà sopportare al massimo il 50% del danno. Infine, in caso di colpa grave, il lavoratore può essere - eccezionalmente - chiamato a risarcire l'intero ammontare del danno causato. Accanto al risarcimento del danno, sussiste inoltre la possibilità di disporre sanzioni, anche a carattere economico. Tutto ciò premesso, occorre concludere che raramente il lavoratore negligente potrà essere chiamato a risarcire integralmente il danno causato, mentre un risarcimento parziale può senz'altro entrare in conto, sempreché sussista almeno una colpa di media entità, da valutarsi secondo i parametri di cui sopra. È peraltro sempre consigliabile, a fini probatori, lasciare traccia scritta di ogni richiamo disciplinare e di ogni danno causato dal lavoratore, in modo da poter giustificare il grado di negligenza del lavoratore.

Avv. Christopher Jackson, LL.M., CAS

Responsabilità civile del dipendente:
Manuale 3.1.5.1
Sanzioni disciplinari: Manuale 3.1.5.2

Giurisprudenza

Contratto di lavoro e protezione della personalità. Sentenza del Tribunale Federale del 31 agosto 2021 (TF 4A_231/2021).

A è stato assunto da B SA il 1° luglio 2018 con un contratto di durata determinata, che prevedeva un periodo di prova di 3 mesi. Con lettera del 4 ottobre 2018 il lavoratore ha inoltrato le dimissioni per la fine del mese di ottobre 2018. Il 10 ottobre 2018, A. ha sottoscritto un nuovo contratto di lavoro con C SA a decorrere dal 12 novembre 2018 in qualità di direttore.

Con scritto del 2 novembre C SA ha disdetto il contratto di lavoro con A indicando che la decisione del licenziamento era legata ad una telefonata che aveva ricevuto da B SA, vecchio datore di lavoro, che gli sconsigliava fortemente di lavorare con A. Proprio a causa di questo motivo, l'assicurazione contro la disoccupazione ha atteso 25 giorni prima di versare le indennità al collaboratore. A ha quindi convenuto B SA in giustizia chiedendo il pagamento di CHF 30'000.- (somma che comprende il pagamento del periodo di attesa imposto dall'assicurazione perdita di guadagno a fronte delle qualifiche negative fatte da B SA, il salario per il mese di ottobre e la quota parte della tredicesima). La sentenza prende in considerazione anche aspetti relativi alla data di cessazione del con-

tratto di lavoro, ma la questione relativa alle informazioni date dal ex datore di lavoro al nuovo datore di lavoro sono state oggetto di esame per verificare se vi fosse una violazione dell'art. 328 CO (protezione della personalità del lavoratore). Secondo l'art. 328 CO per tutta la durata del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare la personalità del lavoratore e, in una certa misura, quest'obbligo perdura anche dopo la fine del rapporto di lavoro (DTF 130 III 699, c. 5.1).

L'art. 328 CO stabilisce che il datore di lavoro viola la personalità del lavoratore se fornisce delle informazioni false e disonorevoli dissuadendo così un altro datore di lavoro dall'assumere la persona in questione (DTF 135 III 405, c. 3.2). Nel caso di specie, la procedura giudiziaria ha infatti stabilito che B SA (il precedente datore di lavoro) ha volontariamente preso contatto con C SA (nuovo datore di lavoro) per comunicare che a suo avviso il dipendente A non aveva le conoscenze né le competenze necessarie per svolgere le mansioni affidatigli e che nello svolgimento della sua attività lavorativa aveva effettuato meno prestazioni rispetto a quelle previste contrattualmente. Quest'ultimo aspetto si è inoltre rilevato infondato a seguito di una smentita da parte di un testimone.

Per tutti questi motivi il TF ha ritenuto che B SA abbia violato la personalità della collaboratore avendo fornito a C SA delle informazioni false e lesive dell'onore del dipendente al solo scopo di scoraggiare il nuovo datore di lavoro ad assumerlo. Le richieste del lavoratore sono state accolte in tutte le istanze (Tribunale federale compreso), che hanno ritenuto il comportamento assunto da B SA lesivo della personalità di A.

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

Protezione della personalità - principi generali e fonti normative: Manuale 3.2.6.1
Giurisprudenza: Manuale 3.2.6.1.1

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: Paolo Vismara, Daniele Massa, Christopher Jackson e Ryan Lehmann
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

HSE, acronimo di salute, sicurezza, ambiente: temi all'ordine del giorno anche nel contesto aziendale. Le istituzioni ad essi rivolte si moltiplicano, così come le normative che ne regolamentano i diversi aspetti, portando anche alla creazione di figure specializzate a livello di impresa. Il manager HSE ne rappresenta un esempio. Ma come per ogni altro ambito, anche qui la trasposizione dei concetti teorici in applicazioni pratiche non è sempre agevole, tanto più in un momento in cui i soggetti economici sono sottoposti a tante pressioni ed in cui è in corso una "tempesta perfetta" dagli esiti al momento imprevedibili per le imprese (e per le famiglie). Comunque i due contributi che seguono ci indicano dei riferimenti per attuare un processo ineluttabile che, indipendentemente dall'evolversi degli scenari congiunturali, è destinato a prendere forma, anche per le piccole e piccolissime imprese che costituiscono l'asse portante del nostro tessuto cantonale. Le istituzioni pubbliche e private, come la neocostituita HSE-Ticino, mettono peraltro a disposizione strumenti operativi e supporti di consulenza di cui imprenditori e manager possono avvalersi, realizzando benefici per le proprie imprese ma anche qualcosa di più. Investire nella sicurezza del lavoro e nella salute, così come nell'attenzione per l'ambiente, può evitare spiacevoli esperienze e spese future. I dati ci indicano poi come trattenere, fidelizzare e motivare collaboratori capaci sia oggi più arduo di un tempo, per ragioni che le statistiche faticano a delineare. Creare un clima aziendale improntato alla sicurezza, all'attenzione personale, alla cura per le esigenze di ciascuno può essere dunque un ottimo investimento dai ricami benefici a medio-lungo termine.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- HSE ed applicazione aziendale
- A gentile richiesta / Errori professionali, danni, risarcimenti
- Giurisprudenza / Contratto di lavoro: Protezione della personalità

HSE-Ticino: struttura giovane (ma ambiziosa) al servizio delle imprese

Intervista a Paolo Vismara, imprenditore, Presidente di HSE-Ticino

Cosa caratterizza HSE-Ticino rispetto alle organizzazioni ed iniziative analoghe che sono sorte nella promozione dei temi salute, sicurezza, ecologia a livello aziendale?

HSE-Ticino, emanazione della struttura nazionale presente da tempo, si propone di diffondere la cultura HSE, cioè della salute, della sicurezza e dell'ambiente, presso tutti i settori, anche al di là di quelli industriali e dell'edilizia, che sono i più sensibili, visto che le loro attività sono anche più a rischio. E' cosciente della complessità di questo approccio, che spesso trascura il settore terziario. Noi proponiamo una formazione, sia di base che avanzata, a prezzi accessibili, in quanto non abbiamo finalità di lucro, su tutti gli aspetti relativi a questi temi, e soprattutto, anche grazie alla collaborazione con SSSL (Società Svizzera Sicurezza sul Lavoro), che produce molti materiali in tedesco, li mettiamo a disposizione in italiano, visto anche che in Ticino abbiamo molto personale proveniente dalla Lombardia. La SSSL è molto attiva nella formazione e nello scambio di conoscenze ed esperienze su queste materie, e ad essa si può fare capo per questioni operative e giuridiche. Noi collaboriamo, oltre che con le aziende, con associazioni di categoria ed enti cantonali. Ed in tutta questa attività puntiamo molto sulla figura del responsabile HSE in azienda.

Cosa dire di questa figura professionale? Prende piede nelle nostre imprese?

Sì, prende piede, soprattutto quando le aziende vengono adeguatamente informate, e tanto meglio se lei, o lui, possono far capo a consulenti esterni. Certo, un'impresa piccola può trovarsi a non potersi permettere un responsabile con le molte competenze richieste, per cui può affidare l'incarico a chi già svolge un'altra funzione, oppure affidarla all'esterno. Spesso purtroppo questa figura non è conosciuta nel terziario, dove peraltro ai collaboratori viene richiesta una flessi-

bilità sempre maggiore ed i cambiamenti sono continui, così come nelle amministrazioni pubbliche, ad esempio i piccoli comuni, che sono aziende a tutti gli effetti, con tecnici, operai e maestranze di vario tipo. La cosa è diversa per i grandi comuni. Noi quindi ci proponiamo di portare queste tematiche anche nel terziario, finora il più trascurato.

Esiste una sensibilità su questi temi da parte delle imprese ticinesi?

Direi che da parte delle persone la risposta si percepisce. Semmai sono le aziende ad essere più "freddine", anche perché oggi si trovano bombardate da mille cose, ma vogliamo anche far capire loro come questa fase rappresenti una transizione che deve portarle a cambiare, anche evidenziando i vantaggi ed i risparmi. Pensiamo alla sicurezza sul lavoro. Le assenze dei collaboratori costano, così come costa la formazione di perso-



nale nuovo, costano le assicurazioni, per cui l'approccio HSE è un investimento. Un buon clima di lavoro favorisce la produttività, fidelizza i collaboratori e non da ultimo l'insieme dell'impegno in campo HSE rappresenta un vantaggio per l'immagine aziendale.

La mancanza di una figura chiave in azienda, lo sappiamo bene, anche per un semplice infortunio, può segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

HSE Ticino: struttura giovane al servizio delle imprese

avere conseguenze molto pesanti e d'altro canto l'organizzazione aziendale non può prevedere una ridondanza di posizioni al di là di un certo livello. Inoltre, non dobbiamo dimenticare aspetti talvolta ancora più importanti, come quando entrano in gioco per l'impresa responsabilità di natura civile o perfino penale a seguito di incidenti, negligenze e danni vari. Oggi tutti questi aspetti sono ancora più importanti perché le figure chiave sono sempre più autonome e responsabilizzate e quando mancano sono dolori. Noi ci proponiamo di collegare le aziende, i responsabili HSE e le istituzioni, così da diventare un punto di riferimento indipendente e senza scoppio di lucro.

Dove possiamo trovare le lacune, le carenze maggiori nel campo della sicurezza?

Le situazioni variano da settore a settore e, al di là di ogni considerazione, il quadro è legato alla situazione economica. È inutile nascondere. Quando le aziende si trovano sotto pressione ed i margini calano, tutto quello che in un modo o nell'altro costa non viene più visto come investimento, e questo è anche il caso della sicurezza. In questo momento operare sulla cultura aziendale non è facile. Vi sono settori in cui esistono norme ineludibili che vanno rispettate. In edilizia, dove i sistemi di sicurezza dovrebbero essere più sviluppati e consolidati, ed artigianato, abbiamo tuttavia i casi più numerosi di infortuni, ma oggi ad emergere in tutti i settori

Paolo Vismara

Paolo Vismara entra definitivamente nella Camillo Vismara SA, azienda di famiglia nel 1987 dopo circa due anni trascorsi all'estero tra Germania, Inghilterra e Stati Uniti. Dal 1995 circa si occupa della direzione dell'azienda.

Profondamente convinto dell'impatto che le aziende hanno sul territorio e sulla società, per 12 anni ha militato in un esecutivo comunale e ha ricoperto numerose cariche a livello associativo, rappresentando per esempio la Svizzera nel forum europeo dell'IPAF (International Powered Access Federation) nonché nel comitato formativo italiano e poi svizzero a Basilea. Da diversi anni è vice presidente di ASTAG Ticino (Associazione Svizzera dei trasportatori stradali) nonché membro del comitato direttivo e di gestione. È anche membro della direttiva dell'Associazione svizzera noleggiatori di piattaforme.

sono le malattie psico-sociali. Abbiamo casi sempre più numerosi di persone che lasciano il posto di lavoro "al buio", senza avere un'alternativa, solo per insoddisfazione. È un fenomeno nuovo che non ha precedenti, venuto a galla con l'epidemia Covid, lo smart ed home working, con la guerra, il bombardamento di incertezze e notizie negative da cui siamo frastornati. Noi non siamo abituati a tutto questo, soprattutto i giovani, e ciò ci ha reso psicologicamente deboli. Non sono preparati gli individui e non sono preparate neppure le aziende. Dobbiamo quindi parlare di HSE in senso lato, di salute e benessere sul luogo di lavoro, senza dimenticare anche gli aspetti ambientali. L'azienda deve prestare attenzione a quello che fa e anche alla difesa del territorio in cui opera. Ecco perché al responsabile HSE si richiedono molte competenze.

Sono oggetto di un vostro corso?

Sì, è previsto un percorso formativo che si sviluppa su 12 mesi per ottenere e conservare l'accreditamento nella funzione, ma noi offriamo molto di più. Oltre a corsi ulteriori di specializzazione offriamo la collaborazione di una rete di specialisti con scambi di idee e di conoscenze, preziose tenuto conto della vastità delle competenze che il responsabile HSE deve possedere per svolgere appieno la sua funzione. Molti settori sono ultra-specialistici, collegati a nozioni o aspetti tecnologici complessi, e poter contare su contributi esterni è essenziale. Si può saltare dal tema hi-tech a quello psicosociale in poco tempo, per cui il network di consulenze, accessibile con una spesa limitatissima, si rivela una risorsa preziosa per chi funge da referente per le funzioni interne ed esterne, tiene i contatti con gli enti pubblici, con gli enti di certificazione, i clienti ed i fornitori, ecc. Gli si richiedono conoscenze giuridiche, tecniche e gestionali, oltre a capacità relazionali nel trattare con i vari stakeholders. In Ticino, vista la predominanza di piccole aziende, dobbiamo contare sul supporto di figure esterne che possano facilitare la comprensione di questi temi, l'implementazione dei sistemi e l'introduzione di misure volte a ridurre i rischi e migliorare l'ambiente di lavoro nel suo insieme.

HSE sta anche predisponendo una sorta di check-list per le aziende?

Sì, si tratta del KPI-Key Performance Indicator che stiamo predisponendo con degli specialisti e che va al di là della responsabilità sociale d'impresa per inglobare temi più tecnici. Siamo in contatto con istituzioni ed enti pubblici. Vogliamo lavorare con formatori, anche di apprendisti, da orientare preventivamente verso queste tematiche. Per noi la salute, il benessere in azienda e la sicurezza rivestono ruoli de-

terminanti. Non dobbiamo dimenticare, parlando di sicurezza, come ormai diventi primaria anche la questione della sicurezza informatica, dei danni che ne possono derivare e del ruolo dei comportamenti personali. Per non dire della nuova legge sulla protezione dei dati personali, la cui violazione può avere conseguenze pesanti, anche in termini di sanzioni finanziarie. Il KPI può essere uno strumento importante per le imprese. Sulla base di leggi e ordinanze nazionali e internazionali abbiamo oggi a disposizione documentazioni e modelli di implementazione per sistemi di salute, sicurezza e ambiente, strutturati in modo da definire degli indicatori che consentono all'azienda di misurare le proprie performance e attuare le misure di miglioramento continuo che si rendono necessarie.

La partecipazione dei responsabili HSE e delle imprese comporta altri vantaggi?

L'Associazione mantello in Svizzera interna, fornisce inoltre coperture assicurative che presto saranno disponibili anche per la nostra sezione ticinese. Nei nostri programmi vi sono anche contatti ulteriori con altre istituzioni, quali associazioni in ambito sanitario, casse malati e altre.

Insomma, i temi sono molti, come i compiti del responsabile HSE che voi formate?

Sì, la complessità che si manifesta in tutti gli aspetti del mondo del lavoro è enorme. Non solo per l'aspetto della salute fisica e mentale, dell'inclusione, della sicurezza o delle ripercussioni aziendali. È un mercato che muta radicalmente. Vi sono aspetti congiunturali che mettono sotto pressione le imprese e influenzano inevitabilmente anche la gestione delle risorse umane, la formazione, l'organizzazione dell'impresa, i rapporti con i diversi stakeholders. Vi sono anche degli aspetti all'apparenza congiunturali, ma che diventeranno probabilmente strutturali. Pensiamo ad esempio a smart working e home working. Oggi c'è chi chiede di poter continuare a lavorare da casa e chi, invece, vuole tornare in ufficio per scambiare idee, vivere in sinergia coi colleghi. Ma c'è ancora qualcosa di più e di più complesso. È il concetto di benessere sul luogo di lavoro e di una serie di elementi che incidono sulla motivazione. Un tempo il fattore principale era lo stipendio, ma ora sembra che questo stia passando in secondo piano per molte persone rispetto, ad esempio, ad altri fringe benefits, alla possibilità di conciliare meglio il lavoro con famiglia e tempo libero, o con altre aspirazioni personali. Reclutare e trattenere persone valide diventa difficile e se, come abbiamo visto, il manager HSE ha dinanzi a sé compiti complessi, questi sembrano destinati a diventarli sempre di più nel tempo.

HSE e applicazione aziendale

Intervista a Daniele Massa, HSE Manager in Aptar Mezzovico SA



L'azienda, con sede in Mezzovico, produce dispositivi di nebulizzazione per il mercato farmaceutico e fa parte del gruppo aziendale APTAR, leader mondiale nell'industria dei dispenser nei tre segmenti del mercato farmaceutico, food & beverage, beauty & home.

Come questi concetti HSE relativamente astratti, salute, sicurezza, ambiente, vengono praticamente implementati in azienda?

A mio giudizio la cultura della sicurezza, per essere percepita nel modo giusto, deve essere "coltivata", richiede perseveranza, e soprattutto deve diventare un punto focale per il top management e la Direzione. Se dall'alto vi è questa volontà, a cascata, tutti i livelli operativi, si impegneranno nel campo della salute e sicurezza. **Può pesare su queste situazioni anche l'aspetto economico, legato ad esempio ai margini?**

Questo è un mito da sfatare. È vero che la sicurezza è un costo come tutti gli altri che l'impresa sostiene, ma va visto piuttosto come un investimento nella prevenzione che evita altri costi, in un'ottica a lungo termine. Se accadono infortuni o, banalmente, per colpa di problemi ergonomici che causano dolori alla schiena i dipendenti non possono recarsi sul luogo di lavoro, si genera assenteismo, e questi costi sono rilevanti. Quello che si è investito progressivamente nella sicurezza, nel tempo viene ripagato, anche se sul breve termine possiamo non percepire l'investimento effettuato. Ed a ciò possiamo aggiungere i benefici in termini di immagine nei confronti di fornitori, clienti ed istituzioni locali.

In pratica questo processo per quali fasi passa, formazione, manuali, regolamenti, riunioni,...

Quando si fa sicurezza sul lavoro bisogna creare un sistema di gestione, cioè mettere delle basi su cui poi poter costruire. Bisogna quindi progettare dapprima una struttura che poi funzioni da sola, sulla base di standard e di regolamenti ufficiali per i diversi settori, che rappresentano il punto di partenza. La prima cosa da fare è essere conformi alla legge del Paese in cui ci si trova. Essere in linea con le basi legali vuol dire aver fatto già una buona parte del lavoro in termini di conformità. Ovviamente la base legale non è la stessa per tutti i settori, dall'edilizia all'industria, dal farmaceutico all'elettronica, alla chimica. A questo punto, definiti gli standard, andranno predisposti dei regolamenti specifici sulla base dei rischi diversi di ciascuna azienda. Questa è la parte più difficile. Ad esempio qui abbiamo diverse certificazioni volontarie, la ISO45001 per sicurezza e salute sul posto di lavoro, la ISO14001 per la parte ambientale e la ISO50001 per la parte energetica e sostenibilità. L'azienda, come nel nostro caso,

può decidere di andare oltre gli standard minimi. Quindi il compito del HSE Manager è prendere questi standard ed attualizzarli concretamente nei posti di lavoro. Vanno informate e formate tutte le persone interessate sulle motivazioni e gli obiettivi di questi percorsi. Successivamente, nella fase 'a regime', il sistema di gestione funzionerà su quattro pilastri essenziali, il cosiddetto PDCA (Plan-Do-Check-Act), ovvero pianificazione, applicazione, verifica, preparazione dello stadio successivo. L'esecuzione di queste attività è possibile tramite il coinvolgimento del personale, team building, con l'obiettivo finale del miglioramento continuo.

Se questa è la realtà della media azienda, cosa accade nella piccola e piccolissima?

Una difficoltà che indubbiamente hanno le piccole aziende, soprattutto di tipo familiare, riguarda la figura del responsabile HSE che, anche se richiesta per legge, è spesso affidata a chi svolge già un altro compito: può essere il responsabile del personale, un amministrativo o un'altra figura disparata. Ovviamente il loro impegno quotidiano è dedicato prevalentemente alla funzione principale e non a quella HSE. La prima esigenza in questi casi è definire bene i ruoli: chi prende le decisioni, come vengono attuate e chi si occupa del rispetto degli standard di sicurezza. Questa figura dovrebbe avere accesso a tutte le informazioni necessarie e risponde direttamente alla proprietà. Il secondo aspetto riguarda chi non abbia molte possibilità di investire. In Svizzera è disponibile un ottimo supporto da parte delle autorità competenti, a partire dalla SUVA con documentazione disponibile in rete (esempio check-list). Prendendo a riferimento il materiale - fornito gratuitamente - si realizza un'ottima base, attraverso cui scopriamo dove ci troviamo e quali sono i nostri gap. È inoltre a disposizione un interessante metodo SUVA, il "portfolio dei pericoli", semplice da compilare, che fa capire il posizionamento dell'azienda rispetto agli standard elvetici. È necessario dedicare il tempo adeguato a queste attività. Fatto il punto dello stato corrente, vanno evidenziate le priorità

ed è necessario investire su quelle che presentano i maggiori profili di rischio. L'idea del "non è mai successo niente" non paga e ad un certo punto può rivelarsi pericolosa, perfino catastrofica. Basti pensare a quanto le cronache ci indicano rispetto ad alcuni danni ambientali causati dalle imprese. Multe, fermi di produzione e danni di reputazione enormi, senza considerare i possibili danni eventuali alle persone, esterne o collaboratori.

È cosa dire di quel tema oggi tanto dibattuto della salute mentale nel mondo del lavoro?

Penso che nel mondo attuale lo stress, da lavoro o dovuto a problemi associati al nostro stile di vita sempre più frenetico, abbiano un impatto sempre più alto sulla salute mentale. Un'azienda che davvero implementa la cultura della salute e della sicurezza a tutti i livelli, influisce positivamente anche su questo aspetto. Il collaboratore percepisce benessere, si sente tutelato, libero da tensioni e preoccupazioni. Se si fa questo, si fa capire alla persona che ci si interessa ai suoi problemi, favorendo fidelizzazione e motivazione. Tutto questo è attuato dal Manager HSE in collaborazione con le Risorse Umane per l'implementazione di un piano di "benessere" in senso lato.

Come si diventa HSE Manager?

Il Manager HSE necessita di un'ampia gamma di competenze, ma di certo non è un tuttologo e può contare sul contributo di consulenze esterne, come nel caso specifico da parte di HSE-Ticino. È comunque un ruolo difficile e complesso, perché sfugge alla tradizionale struttura piramidale dell'impresa, con linee funzionali per le varie attività, quindi secondo un modello verticale. Questa invece è una funzione orizzontale e trasversale, come le Risorse Umane, in quanto l'approccio richiesto è rivolto al collaboratore come al manager. Quindi secondo me le caratteristiche del HSE Manager sono soprattutto una buona capacità di comunicazione, per parlare a ciascuna controparte nei termini adeguati, con forma mentis elastica, l'approccio multidisciplinare tipico del problem solving ed una certa esperienza.

Si pone una questione HSE nel caso di un'azienda multinazionale, o che comunque opera con l'estero?

Certamente ogni Paese ha la propria cultura e le proprie tradizioni, ma è necessario uno standard che deve essere seguito. Raffrontando questi standard con le normative vigenti nei vari Stati (base legale), si possono evidenziare degli scostamenti che andranno colmati con degli interventi a livello di investimenti e di regolamentazioni, ad esempio in tema di protezione dagli infortuni, procedure ambientali ed altri temi sensibili, a seconda dell'attività che l'azienda svolge in quel Paese.