

## A gentile richiesta

### Obblighi e contenuti dell'attestato di lavoro

*Alla fine del rapporto di lavoro il datore di lavoro è obbligato a rilasciare l'attestato di lavoro al dipendente? Quali contenuti sono obbligatori?*

Il rilascio e il contenuto dell'attestato di lavoro da parte del datore di lavoro sono regolati dall' art. 330a CO.

In sostanza tale norma prevede che il lavoratore può ancora chiedere al datore di lavoro un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore. A richiesta esplicita del lavoratore, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro.

Da tale norma emerge in primo luogo che l'allestimento e la consegna al lavoratore dell'attestato di lavoro non è un obbligo che sorge per legge con la fine del contratto di lavoro o altrimenti detto che il datore di lavoro deve consegnare automaticamente.

Infatti il datore di lavoro è obbligato a rilasciare l'attestato di lavoro solo e nelle misura in cui gli è stato espressamente richiesto dal lavoratore. Tale richiesta, come previsto dalla legge, può avvenire in ogni momento, sia durante il rapporto di lavoro, sia dopo la sua cessazione. Unico limite temporale per il diritto del lavoratore ad ottenere l'attestato è dato dal generale termine di prescrizione per le pretese di carattere obbligatorio, pari a 10 anni: in sostanza il diritto del lavoratore all'ottenimento dell'attestato deve essere esercitato nel decennio che segue la fine del rapporto di lavoro.

Anche il contenuto dell'attestato di lavoro non può essere scelto a sua discrezione dal datore di lavoro, il quale è invece obbligato a rispettare le indicazioni legali in tal senso: secondo la legge l'attestato deve obbligatoriamente indicare la natura e la durata del rapporto di lavoro e deve inoltre pronunciarsi sulle prestazioni e sulla condotta del lavora-

tore. Questi contenuti sono necessari, ma nel contempo anche sufficienti, nel senso che dal punto di vista legale non vi sono ulteriori informazioni cui il datore di lavoro è obbligato.

Il contenuto limitato all'indicazione della natura e della durata del rapporto di lavoro è una scelta del lavoratore, che deve esplicitamente chiedere al datore di lavoro la volontà di ottenere un attestato limitato. D'altro canto il datore di lavoro non può optare, a sua scelta, per la consegna di un attestato limitato in luogo dell'attestato completo. In sostanza è quindi il solo lavoratore che sceglie di chiedere l'attestato di lavoro ed è sempre lui che ancora può scegliere se ottenere l'attestato completo, quello limitato oppure entrambi.

Avv. Costantino Delogu

*L'attestato di lavoro: Manuale 4.8*

## Giurisprudenza

### Abbandono del posto di lavoro e onere della prova

*Sentenza del Tribunale federale del 12 novembre 2013 (4A.337/2013)*

Nel 2009 il lavoratore X. è stato assunto dalla società Z. come montatore di impianti di riscaldamento.

All'inizio del mese di dicembre 2010 le parti hanno avuto un'accesa discussione relativa a un conteggio di vacanze e lavoro supplementare, tanto che il lavoratore X. picchiò un violento pugno sul tavolo e se ne andò, lasciando le chiavi di accesso ai locali aziendali. Lo stesso giorno egli fu raggiunto da un suo collega di lavoro, che lo riaccompagnò al lavoro per riprendere l'attività lavorativa. Il medesimo giorno la società Z. gli ha indirizzato una lettera raccomandata nella quale si prendeva atto del suo comportamento e dell'abbandono del posto di lavoro e gli si comunicava che una ripresa dell'attività lavorativa non sarebbe stata accettata. In sostanza il datore di lavoro rilevava che il contratto di lavoro era stato rescisso con effetto immediato a causa dell'abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore.

Il lavoratore ha in seguito notificato un certificato medico e convenuto in causa l'azienda, contestando in concreto che si potesse ritenere il suo comportamento

un abbandono del posto di lavoro.

Se il rifiuto di abbandonare il posto di lavoro non deriva da una dichiarazione esplicita e inequivocabile del lavoratore, il giudice deve esaminare se in buona fede il datore di lavoro poteva considerare l'atteggiamento del dipendente come costitutivo di una definitiva rottura del contratto di lavoro, tenendo conto di tutte le circostanze. In tal senso è determinante il principio dell'affidamento, ovvero l'interpretazione delle dichiarazioni e dei comportamenti delle parti, secondo quanto un terzo poteva ragionevolmente ritenere.

Se non vi è certezza sul motivo dell'assenza e, cumulativamente, sulle intenzioni del lavoratore, il datore di lavoro non può ritenere semplicemente che vi sia abbandono del posto di lavoro. Egli deve invece intervenire attivamente per comprendere il motivo dell'assenza e, se del caso, esortare il lavoratore a riprendere immediatamente l'attività. Senza tali atti non potrà infatti essere certo che il lavoratore ha deciso definitivamente di non riprendere l'attività professionale.

Si deve pertanto ritenere che vi è abbandono del posto di lavoro dal momento che il lavoratore rifiuta scientemente, intenzionalmente e definitivamente di continuare a fornire la sua prestazione professionale convenuta con il datore

di lavoro. Se l'atteggiamento del lavoratore è equivoco per quanto riguarda la sua volontà di abbandonare il posto di lavoro, è il datore di lavoro che ha la necessaria incombenza di diffidarlo a riprendere l'attività lavorativa, poiché in definitiva è lui che ha l'obbligo di dimostrare che il lavoratore aveva l'intenzione di abbandonare il posto di lavoro.

Avv. Costantino Delogu

*Il mancato inizio o l'abbandono del posto di lavoro: Manuale 4.4.5*

### IMPRESSUM

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

**Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò  
Hanno collaborato: Roberta Cattaneo, responsabile HR RSI; Davide Barca, responsabile Sanità e Sicurezza della RSI; avv. Prisca Renella; Carlotta Viceli, psicologa; avv. Costantino Delogu.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

**BOSS**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Luglio-Agosto 2014

## Editoriale

Ci siamo: le vacanze sono arrivate. C'è chi se le è già bruciate e chi sta facendo i bagagli. Prettamente "di stagione", quindi, il tema conduttore di questa edizione di **NewsletterLavoro**. Ai nostri lettori proponiamo un'intervista alla psicologa Carlotta Vieceli che ci spiega l'importanza delle vacanze per la salute del dipendente e, di conseguenza, dell'azienda. Lo stress è, infatti, uno dei principali nemici del mondo del lavoro. Sull'arco dell'anno quest'ultimo si accumula subdolamente e nessuno ne è immune, nemmeno i manager, ovviamente. Per dare una risposta alle esigenze di chi si trova in difficoltà da qualche anno è attivo il Laboratorio di psicopatologia del lavoro.

L'avvocato Prisca Renella ci fornisce, invece, una panoramica dei risvolti giuridici concernenti le vacanze mentre esperti di risorse umane della RSI, Roberta Cattaneo e Davide Barca, rispondono ad alcune domande relative alla gestione pratica del riposo del personale. Tra gli aspetti più interessanti vi sono i cambiamenti dovuti all'estensione dell'uso di mezzi che possono interferire con la necessità di riposo e di evasione totale dall'ambiente lavorativo rendendo sempre reperibile il collaboratore perfino sulla spiaggia...

Nella rubrica "A gentile richiesta", l'avvocato Costantino Delogu risponde alla domanda di un utente del Sistema Boss Editore il quale desidera sapere se il datore di lavoro è obbligato a rilasciare, al momento del congedo dal dipendente, l'attestato e chiede quali contenuti sono obbligatori. "Giurisprudenza" ci propone invece un caso inerente all'abbandono del posto di lavoro e all'onore della prova.

Marina D'Alò

### All'interno:

- **La giurisprudenza non va in vacanza...**
- **Le vacanze sono un utile obbligo**
- **Obblighi e contenuti dell'attestato di lavoro** / A gentile richiesta
- **Abbandono del posto di lavoro e onere della prova** / Giurisprudenza

## Lo spiegano due esperti della RSI

### Come pianificare le vacanze (altrui) senza stress

*Intervista di Marina D'Alò a Roberta Cattaneo e Davide Barca*

#### Vacanze: momento di relax per i dipendenti, momento di stress per i responsabili del personale?

No, assolutamente. Se il processo di pianificazione delle vacanze è organizzato per tempo, non causa stress supplementare ai responsabili del personale.

#### Quali difficoltà incontrano questi ultimi al momento della pianificazione quando si tratta della gestione di parecchie persone?

La RSI è un'industria di servizio che lavora 24h su 24h. Per pianificare al meglio le vacanze, e per poter dare a tutti la possibilità di poterle godere nel periodo desiderato (se possibile, naturalmente) chiediamo ai nostri colleghi e alle nostre colleghe di inoltrare la richiesta entro la fine del mese di febbraio. In questo modo, il servizio di pianificazione può programmare i lavori e le assenze con anticipo e, soprattutto, senza stress.

**Una volta le vacanze erano meno "flessibili", oggi, mi sembra, si tende piuttosto che fare un lungo periodo a frammentarle con ponti o soggiorni più brevi ma più frequenti: questo rappresenta un problema in più per voi?**

No, anzi. Talvolta delle piccole pause aiutano i collaboratori e le collaboratrici a "staccare la spina" e a rientrare con uno spirito diverso. Importante è che il personale, durante l'assenza, abbia la possibilità di rigenerarsi, riposare e ricaricare le batterie. D'obbligo, però, prendere almeno una volta all'anno due settimane consecutive di vacanza.

**Le leggi che concernono le vacanze,**

#### secondo voi, dovrebbero essere modificate?

No, le leggi in vigore per la nostra azienda vanno bene. Danno la giusta flessibilità e regole adeguate.

**Si presentano sovente dei casi "complicati" (per esempio dipendenti che si ammalano durante il periodo di vacanza, oppure all'estero e che, quindi, non possono fornire un certificato immediato, oppure che devono rinunciare in un determinato periodo, poniamo per motivi familia-**

**ri, alle vacanze "sballando" il planning...)?**

Non accade spesso avere questo tipo di casi. In effetti, l'utilizzo dell'informatica, del wifi e dei device mobili aiutano a sopperire al problema del

certificato medico: ne riceviamo anche via mail o tramite fax. La pianificazione perfetta è una chimera. I nostri colleghi e le nostre colleghe sono specialisti in trouble-shooting. Trovare una soluzione a questo tipo di problematiche, discutendone con il personale, è un loro compito e lo portano a termine con professionalità. Cerchiamo sempre, con il dialogo, di trovare soluzioni che possano soddisfare sia le necessità aziendali sia le necessità del personale.

**Sempre di più, con l'uso dei mezzi informatici, i dipendenti possono essere raggiunti in qualsiasi momento dal datore di lavoro, vacanze comprese. Quali sono i limiti che si è posta la vostra azienda per evitare di cadere in quello che potrebbe essere considerato un abuso?**

Tutti noi hanno dei segue a pag. 2 →





segue da pag. 1→

## Come pianificare le vacanze (altrui) senza stress

sostituiti che, durante le assenze, possono e devono prendere decisioni in nostra assenza. È quindi senz'altro possibile godere delle meritate vacanze senza essere "disturbati" attraverso i device mobili. Diverso il discorso per quanto riguarda i Quadri aziendali; in caso di eventi eccezionali vengono sollecitati anche se sono in vacanza. Sono però delle eccezioni. Il discorso è spesso capovolto. Ci sono collaboratrici e collaboratori che non riescono a "staccare": mantengono un contatto addirittura giornaliero con il proprio posto di lavoro. Le origini possono essere diverse: timore di essere "dimenticati", il desiderio di portare a termine dei compiti con i propri livelli di qualità ecc... Inoltre abbiamo la categoria di personale che per principio "non vorrebbe mai andare in vacanza" e qui, allora, scatta l'obbligo e la pianificazione diretta delle vacanze. Con queste categorie di personale, i superiori discutono e, in collaborazione con le Risorse Umane, cercano delle soluzioni o offrono supporto.

**Si dice che la vostra azienda accordi molta importanza alla prevenzione nel campo della salute dei dipendenti: le vacanze dovrebbero rientrare anche in questo discorso poiché dovrebbero consentire al collaboratore di rigenerarsi. Quale modello di vacanza ideale proponete in quest'ottica (raccomandazione, per esempio, di evitare sport estremi, oppure altri consigli... da mettere in valigia)?**

La RSI, sulla base di statistiche interne sugli Infortuni Non Professionali (INP), organizza, in due periodi ben distinti dell'anno, delle campagne di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale. Le campagne primaverili sono dedicate alla prevenzione degli infortuni degli sport "a rischio", quali: calcio, bici, trekking, giochi acquatici, ecc.

Mentre, per le campagne autunnali, la sensibilizzazione verte prevalentemente su sport invernali: sci, pattinaggio, snow board, ecc. L'obiettivo di queste campagne è quello di sensibilizzare il maggior numero di collaboratori possibili così da evitare inutili incidenti che gravano sia sulla salute della persona, come pure, sull'Azienda.

## La giurisprudenza non va in vacanza...



Ai sensi dell'articolo 329a CO, il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza; ai lavoratori sino ai 20 anni compiuti, almeno cinque settimane. Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato. Per contratto è possibile prevedere un numero superiore di giorni di vacanza. La data delle vacanze è stabilita dal datore di lavoro, considerando i desideri del lavoratore, per quanto siano compatibili con gli interessi dell'azienda (art. 329c cpv. 2 CO). In

alcuni casi, il rispetto della personalità del lavoratore può richiedere che le esigenze dell'azienda slittino in secondo piano. Per i lavoratori con figli in età scolastica bisogna tener conto delle vacanze scolastiche. Le vacanze vanno fissate con sufficiente anticipo in modo da consentire al lavoratore una pianificazione ragionevole, di norma almeno con tre mesi di anticipo. In caso di necessità, i lavoratori devono accettare uno spostamento a breve termine di vacanze già fissate.

La legge prevede che per ogni anno di esercizio siano concesse almeno due settimane di vacanze consecutive (art. 329c cpv. 1 CO). Se non vi sono interessi aziendali concreti che si oppongono alla concessione di più giorni come, ad esempio, tre settimane consecutive di vacanze, il datore di lavoro deve concederle al lavoratore.

In linea di massima il datore di lavoro può ordinare che il lavoratore prenda le vacanze durante le ferie aziendali, perché per legge il datore di lavoro è autorizzato a stabilire la data delle vacanze del lavoratore e il suo interesse a chiudere l'azienda durante un certo periodo dell'anno è accettato come prioritario (art. 329c cpv. 2 CO).

Il diritto alle vacanze si prescrive dopo cinque anni. Il termine di prescrizione inizia a decorrere alla scadenza dell'anno in cui avrebbero dovuto essere concesse le vacanze. Se un lavoratore si ammala durante le vacanze ha diritto a recuperare i giorni di vacanza nella misura in cui lo scopo di riposo delle vacanze è vanificato dalla malattia o dall'infortunio del lavoratore. Se ciò è noto in anticipo, il lavoratore ha diritto a spostare le vacanze già fissate.

In linea di massima, il salario durante le vacanze comprende anche le indennità. Le indennità di turno fanno parte del salario durante le vacanze per chi lavora regolarmente a turni. In caso di salario irregolare (ad es. se il salario è composto da un importo fisso più le provvigioni), il salario durante le vacanze è dovuto anche sulla parte variabile del salario. A tal fine ci si basa sul salario medio guadagnato durante gli ultimi 12 mesi o durante un altro periodo di tempo adeguato. Tale calcolo schematico è ammesso a condizione che non porti a risultati manifestamente scorretti. In caso contrario bisogna optare per un calcolo individuale e determinare quante provvigioni avrebbe guadagnato il lavoratore durante le vacanze.

In linea di massima, le vacanze non possono essere compensate in denaro. Lo scopo di riposo delle vacanze presuppone che esse siano prese in natura. In caso di lavoro a tempo parziale con gradi di occupazione irregolari, la prassi giudiziaria consente il pagamento di un'indennità di vacanze oltre al salario. Tale indennità deve tuttavia essere menzionata espressamente sia nel contratto di lavoro, sia su ogni conteggio del salario. Ciò può avvenire sotto forma di percentuale o di importo in franchi. Non è quindi sufficiente scrivere nel contratto «vacanze incluse nel salario orario». Se il datore di lavoro omette questi dati, rischia di dover pagare le vacanze due volte. In certi casi, alla cessazione del rapporto di lavoro è possibile compensare le vacanze con un pagamento in denaro.

Avv. Prisca Renella

Vacanze: Manuale 3.2.4

Disdetta durante le vacanze: Manuale 4.2.2.1.

Obbligo di usufruire: Manuale 8 V

Tabella di conversione – giorni effettivi secondo il tasso di occupazione: Manuale 8 V

Nozione di riposo: Manuale 8 V

## Le vacanze sono un utile obbligo

### La psicologa Carlotta Viceli del Laboratorio di psicopatologia del lavoro spiega per quale motivo

**Siete attivi dal 2006: da allora come è cambiata la vostra attività? Il Laboratorio è – come si legge nel sito del Cantone – “a disposizione delle aziende presenti sul territorio”: quante aziende si sono rivolte a voi? In quali settori operavano? Per quali problemi si erano rivolte a voi?**

L'attività del Laboratorio è rimasta a grandi linee uguale: esso offre una consulenza specialistica e multidisciplinare a persone che manifestano un disagio di tipo psicologico e sociale e vivono una situazione lavorativa avversa. Gli anni di esperienza e la maggior conoscenza del servizio sul territorio hanno consentito di affinare le collaborazioni con gli altri enti che si occupano di proble-

relazione oppure no con la problematica conflittuale.

**Chi si rivolge a voi? Vi sono anche dei manager?**

La categoria di lavoratori maggiormente rappresentata nelle nostre statistiche concerne gli impiegati e il personale addetto ai servizi semplici e qualificati. I settori di provenienza più frequenti sono la vendita, la salute, le banche e le assicurazioni.

**Avete notato, con la crisi, un aumento delle richieste di aiuto?**

Le richieste che giungono al Laboratorio di psicopatologia del lavoro sono costanti.

**Siamo in un periodo in cui nel mondo del lavoro si pensa alle vacanze: la mancanza di periodi adeguati allo stress, la**

**crisi che costringe ad orari di lavoro più impegnativi, sono tra i principali fattori che richiedono il vostro aiuto?**

I nostri utenti riferiscono nella maggior parte dei casi un ambiente di lavoro caratterizzato da ritmi ed orari pesanti, comunicazione insufficiente, ambiente di lavoro caratterizzato da conflitti irrisolti, scarsa organizzazione del lavoro. Viene segnalato anche uno scarso riconoscimento per il lavoro svolto sia in termini professionali che personali. In generale le persone affermano di apprezzare il tipo di lavoro svolto, tuttavia sono le condizioni in cui esso si svolge e la qualità di vita lavorativa a spingerli a chiedere aiuto.

**Voi fate anche opera di prevenzione: in che modo?**

Uno degli obiettivi del Laboratorio di psicopatologia del lavoro è sensibilizzare la popolazione in generale sui disagi collegati ad una situazione lavorativa avversa così come sulle possibilità di gestione e ricerca di soluzioni. Ciò avviene attraverso articoli di giornale, partecipazioni a trasmissioni televisive specifiche, partecipazione a conferenze, sensibilizzazione in alcune scuole professionali. La maggior conoscenza dei fenomeni di malessere legati al lavoro ha determinato, rispetto agli scorsi anni, una maggiore precocità della richiesta di aiuto al nostro servizio con indubbi vantaggi sulla qualità delle soluzioni percorribili.

**Cosa consigliate ai datori di lavoro per evitare il burnout/stress dei loro dipendenti, con gravi conseguenze**

**sull'azienda, ma anche il loro, poiché anche essere al timone è stressante?**

Lo stress diventa nocivo quando supera le capacità di adattamento delle persone, ciò significa quando vi è uno squilibrio tra le richieste provenienti dall'ambiente e la capacità di farvi fronte. Questa soglia è individuale e soggettiva, tuttavia in ogni ambito di attività si tratta di individuare i fattori di rischio (ovvero quelli che potenzialmente potrebbero costituire un rischio per la salute psico-fisica) e intervenire attraverso delle misure che ne riducano il potenziale effetto lesivo. Si fa riferimento, solo per citare alcuni aspetti, all'organizzazione del lavoro, al carico di lavoro, alla definizione chiara dei ruoli e delle responsabilità, all'adozione di una comunicazione chiara e trasparente, ad una politica di equità di trattamento e di riconoscimento dei collaboratori nonché all'interfaccia lavoro-famiglia. Inoltre un'attenzione particolare andrebbe dedicata alla diffusione di una cultura positiva di gestione dei conflitti nonché alla creazione di un ambiente di lavoro libero da molestie psicologiche o sessuali. Ognuno di noi dovrebbe fare di tanto in tanto una sorta di mappatura del proprio livello di benessere professionale e personale e provare ad intervenire per modificare i punti di disequilibrio in una direzione maggiormente salutare.

**Quale sarebbe, in base alla vostra esperienza, la vacanza “ideale” che consentirebbe una briosa partenza al rientro? Le vigenti disposizioni legislative in materia di vacanze secondo voi sono in grado di garantire un giusto equilibrio tra lavoro e pause di riposo?**

Direi che non esiste una vacanza ideale. Ciascuno può trovare ciò che fa al caso proprio magari evitando di arrivare in vacanza troppo affaticati o di portarsi il lavoro in vacanza. Se vi è necessità di svolgere delle attività lavorative in vacanza conviene organizzarsi di modo da dedicare dei momenti precisi al controllo ad esempio delle mail o di altre questioni importanti per evitare di rimanere connessi ogni giorno per tutto il giorno. Le vacanze andrebbero distribuite nel corso dell'anno e una volta l'anno dovrebbero essere di almeno due settimane consecutive per garantire un adeguato tempo di recupero e relax. Vi sono aziende che “obbligano” i propri collaboratori ad agire in questo modo rispetto alla gestione delle vacanze.

(m.d'a.)