

Editoriale

Dalle parole ai fatti

Parole di minaccia quelle di André Kaufmann, il responsabile della sezione politica contrattuale di Unia: da oggi Unia si batterà con una marcia in più. Il 21 maggio si terrà a Zurigo una conferenza del ramo dell'edilizia cui parteciperanno circa 2000 delegati e per il 13 giugno sarebbe indetta una mobilitazione a livello nazionale, intesa a scuotere l'intero settore dell'edilizia. Se entro le vacanze estive gli impresari costruttori non faranno dietro marcia, per settembre sarebbero inoltre in programma scioperi "in grande stile".

L'assemblea generale del sindacato Swiss Pilots, riunitasi il 7 aprile 2005, con una maggioranza del 93% ha conferito al comitato direttivo il mandato di sciopero. Il contratto collettivo di lavoro rimarrà in vigore fino a fine ottobre 2005. Dopo questa data „si vedrà“, ha dichiarato Martin Gutknecht, membro del comitato di Swiss-Pilots. „Se sarà necessario, il comitato proclamerà lo sciopero“.

Quella degli scioperi è un'arma che non riguarda solo interi settori o grandi imprese, ma anche piccole e medie imprese isolate, come dimostra il caso della Printpark ARO AG di Zurigo. A metà dicembre dello scorso anno, dopo uno sciopero durato due giorni, la Direzione ha dovuto fare importanti concessioni.

Nel prossimo aggiornamento del Sistema d'informazione dedicheremo ampio spazio alla questione del diritto di sciopero.

Tra le varie richieste che ci sono pervenute, l'argomento che desta di gran lunga più interesse è la questione della „disdetta in tempo inopportuno“. La sezione „A gentile richiesta“ di questa edizione della Newsletter è pertanto incentrata su questo tema, di cui ci occuperemo dettagliatamente nel prossimo aggiornamento.

Colgo l'occasione per ringraziare i lettori che, a beneficio di tutti gli abbonati, attraverso le loro preziose domande ci aiutano di volta in volta ad adeguare lo sviluppo del nostro sistema d'informazione „Il diritto del lavoro applicato“ a quelle che sono le reali esigenze dei nostri clienti.

Robert Boss, editore

Lo sciopero in Svizzera

di Giovanni Jelmini*



loro organizzazioni, unirsi e di costituire associazioni a tutela dei loro interessi, nonché il diritto di aderirvi o no (cpv. 1). I conflitti vanno per quanto possibile composti in via negoziale o conciliativa (cpv. 2). Lo sciopero e la serrata sono leciti soltanto se si riferiscono ai rapporti di lavoro e non contrastano con impegni di preservare la pace del lavoro o di condurre trattative di conciliazione (cpv. 3). La legge può vietare lo sciopero a determinate categorie di persone (cpv. 4).

Il diritto allo sciopero è pertanto riconosciuto, ma il suo esercizio deve attenersi a determinati principi:

- lo sciopero, in quanto mezzo di lotta collettiva e non

di una libertà individuale che chiunque può esercitare, può essere promosso unicamente da un'organizzazione di lavoratori legittimata a condurre negoziati con la parte avversaria;

- lo sciopero deve obbligatoriamente interessare le relazioni di lavoro: gli sciopere-

ri politici, di solidarietà o di protesta, non facenti riferimento al rapporto di lavoro, sono illeciti;

ri politici, di solidarietà o di protesta, non facenti riferimento al rapporto di lavoro, sono illeciti;

- lo sciopero non deve violare un obbligo di mantenere la pace del lavoro assunto contrattualmente o previsto dalla legge;

- lo sciopero è previsto unicamente quale ultima soluzione e nel caso in cui tutti i tentativi di conciliazione siano falliti.

Nel caso in cui tutte le condizioni sopra elencate fossero rispettate, lo sciopero sarebbe considerato lecito e non potrebbe

Lo sciopero alla Filtrona Suisse SA

Martedì 30 novembre 2004 gli oltre 100 dipendenti della Filtrona Suisse SA di Crissier, nel Canton Vaud, iniziarono uno sciopero.

Nell'ottobre del 2003, la società multinazionale inglese Filtrona - ditta specializzata nella produzione di filtri speciali per sigarette e appartenente alla Buzl PLC, società quotata in borsa a Londra, che conta 270 aziende e 12'000 dipendenti occupati in 25 paesi - aveva acquistato la Baumgartner Fibertec. Un anno dopo l'acquisto, alcune macchine venivano smontate e spedite in Inghilterra, le riserve di materiale si andavano svuotando e le ordinazioni per la produzione si limitavano al corto termine. La direzione si rifiutava inoltre di negoziare un contratto collettivo di lavoro e di prolungare il piano sociale, che aveva sottoscritto al momento dell'acquisto. Il 30 novembre i dipendenti dell'azienda proclamavano quindi lo sciopero, allo scopo di conservare il loro impiego e di negoziare un CCL.

All'inizio del mese di dicembre 2004 si teneva un incontro a Losanna, presso l'ufficio cantonale di conciliazione, tra il direttore della Filtrona e il rappresentante sindacale dei dipendenti. In quell'occasione, il direttore dell'azienda accettava di discutere un CCL che prevedesse un piano sociale in caso di licenziamenti. Nel mese di gennaio 2005, dopo oltre un mese e mezzo di sciopero e di trattative, i dipendenti e la direzione di Filtrona sottoscrivevano una convenzione, che prevedeva un importo di CHF 2 milioni destinato al piano sociale e una garanzia d'impiego fino al mese di giugno 2005.

costituire un motivo sufficiente per mettere fine a un rapporto di lavoro. La risoluzione del contratto di lavoro in tali circostanze sarebbe considerata ingiustificata, se notificata con effetto immediato, rispettivamente abusiva, se rispetta i termini di disdetta. Pure abusiva è considerata una disdetta intimata per minare la volontà di sciopero dei lavoratori e delle lavoratrici.

Se per contro le condizioni o anche una sola delle condizioni sopra riportate non fosse rispettata, lo sciopero verrebbe considerato illecito.

In questo caso il datore di lavoro potrebbe disdire il rapporto di lavoro con effetto immediato, in quanto gli obblighi previsti dal contratto di lavoro, segnatamente quelli di prestare l'attività lavorativa, non sono stati rispettati.

*Avvocato

Lugano HR Forum

Il settore delle Risorse Umane è in continuo fermento, in un perpetuum mobile che impone agli addetti ai lavori una preparazione professionale e una flessibilità nell'agire sempre crescenti. Ancora poche, in Ticino, le iniziative ufficiali che si occupano a fondo delle tematiche legate al Capitale Umano.

L'anno scorso la prima edizione del Lugano HR Forum. L'obiettivo? Fornire supporto agli addetti ai lavori.

Lugano HR Forum è "nato" ufficialmente nel 2004, quando gli organizzatori – un gruppo di colleghi fino ad allora riuniti in un contesto informale – hanno deciso di proporsi a un pubblico più ampio, organizzando un pomeriggio di studio e riflessioni svoltosi con una tavola rotonda che ha visto la partecipazione non solo di specialisti HR, ma anche di dirigenti e personale con cariche direttive di diverse "estrazioni" professionali. Molteplici gli argomenti trattati: dalla gestione delle persone in senso lato, allo sviluppo dei talenti, ai metodi di conduzione (adeguato/non adeguato), passando per le diverse teorie motivazionali e le problematiche occupazionali.

Proficuo e rivelatorio il momento in cui è stata messa in discussione la figura del professionista HR. Ci si è chiesti in sostanza: "Quale sarà il futuro della funzione Risorse Umane?". Ecco i punti salienti che sono stati messi a fuoco:

- Tandem Manager di Linea Manager HR
- Fattori di successo del manager HR
- Possibilità di misurare il tangibile e l'intangibile nel settore HR
- Azienda senza Manager HR: utopia o realtà?

Una vera e propria rivoluzione del settore sembra ormai inevitabile. Ma come affrontarla?

Il prossimo incontro di Lugano HR Forum si terrà il 16 giugno 2005 presso l'Hotel Olivella di Morcote. Forti di un anno di riflessioni alle spalle, sarà l'occasione ideale per fare il punto della situazione, analizzare i progressi concreti fatti fin qui e confrontarsi con altre esperienze, ben consapevoli che rimane ancora molto da fare in questo settore, un settore d'indubbia importanza, cui molto spesso però non viene riconosciuto - a torto - il ruolo di partner attivo, ma solo quello di amministratore di dati.

Domenico Basile

A gentile richiesta

Disdetta in tempo inopportuno: certificati retroattivi e nullità del preavviso

«Un nostro dipendente residente in Ticino è stato licenziato con preavviso verbale in data 24.12.04; in data 28.12.04 gli è stata inviata raccomandata di disdetta con preavviso di due mesi, quindi per il 28.02.05, ma il dipendente è stato messo da subito in disponibilità. In gennaio ci è stato recapitato un certificato medico datato 11.01.05 che dichiarava l'incapacità lavorativa del dipendente dal 24.12.04 fino al 31.01.05, cui è seguito un altro certificato dal 01.02.05 al 28.02.05, poi un altro dal 01.03.05 al 13.03.05. Vi chiedo:

1. se i certificati medici retroattivi sono accettabili;
2. se la lettera di disdetta rimane valida o va rinviata;
3. in che data sarà effettiva la fine del rapporto di lavoro.

Ringrazio anticipatamente e cordialmente saluto.»



1) Di principio un certificato medico è ammissibile anche se retroattivo: si tratta comunque di una prova che non è superiore ad altre e quindi annullabile con delle contropo-

ve. Il certificato retroattivo può suscitare il sospetto d'una strumentalizzazione dell'attestazione medica. Non va dimenticato comunque che il medico che allestisce un falso certificato viola l'art. 318 del Codice penale.

D'altro lato l'inabilità non può comunque essere ammessa per quei giorni in cui il dipendente ha prestato la sua attività lavorativa, sebbene questi siano coperti anch'essi dal certificato medico.

2) Se il contratto non prevede alcuna forma per la disdetta, risulta valida quella verbale (se è possibile fornirne la prova). Se invece il licenziamento deve avvenire con lettera raccomandata, la disdetta non può essere stata ricevuta prima del 29 dicembre 2004: è necessario accertarsi che sia stata ritirata prima della fine dell'anno.

Ritenuto infatti che per la disdetta del contratto di lavoro è determinante la ricezione della lettera (eccezione al principio della spedizione), il dipendente

potrebbe essere stato licenziato per la fine di febbraio 2005 (se il ritiro è avvenuto entro la fine dell'anno) oppure per la fine di marzo 2005 (se il ritiro è avvenuto dopo il 1° gennaio 2005).

Tuttavia, se è comprovata l'inabilità lavorativa al momento della disdetta, il licenziamento è nullo ed è necessaria una nuova disdetta del contratto di lavoro.

3) La data della fine del rapporto di lavoro dipende dal momento del ritiro della raccomandata di disdetta, come esposto al punto precedente (sempre che non sia avvenuto in un momento di comprovata inabilità professionale).

Inoltre, in caso di comprovata inabilità dopo la disdetta del contratto di lavoro, il termine di preavviso è sospeso per un periodo che dipende dalla durata del rapporto di lavoro (per il primo anno trenta giorni, tra il secondo e il quinto anno novanta giorni, dal sesto anno in poi centottanta giorni).

Costantino Delogu, avvocato

Sulla disdetta: manuale, 4.2.2.2, 4.3.2.1
Sul certificato medico: manuale, 3.2.1.2
Sulla disdetta in tempo inopportuno: aggiorn. maggio '05

Comunicazione agli abbonati

Il 1° luglio 2005 entrerà in vigore la nuova prestazione sull'indennità di maternità.

Affinché possiate prepararvi in tempo a questo cambiamento, nell'area riservata agli abbonati sul nostro sito www.boss-lavoro.ch potrete da subito consultare le informazioni relative all'argomento, informazioni che troverete anche nel prossimo aggiornamento.

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Andrea Ostinelli
Hanno collaborato: Giovanni Jelmini, Costantino Delogu, Domenico Basile

Boss Editore SA
Lungo Tresa, 30
CP 118
CH-6988 Ponte Tresa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
mail to: andrea.ostinelli@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch