

Pari opportunità, dalle parole ai fatti

Creato come stimolo per migliorare la politica delle pari opportunità in azienda, il *Prix Egalité*, attribuito ogni tre anni, è giunto quest'anno alla terza edizione.

A livello regionale, il concorso è un'iniziativa della SIC Ticino (Società degli impiegati di commercio).

Il *Prix Egalité regionale 2005* è stato recentemente assegnato, per la categoria grandi aziende, alla **Radio Televisione svizzera di lingua italiana - RTSI** e, per le piccole-medie aziende, allo **Studio d'ingegneria Sciarini SA**, di Vira-Gambarogno.

La RTSI si è distinta per la trasparenza e chiarezza del concetto di pari opportunità, oltre che per la previsione di misure di accompagnamento atte a facilitare la conciliabilità lavoro-famiglia. È promosso il management della diversità all'interno dell'azienda e, negli ultimi anni, vi è stato un aumento del 27% di donne tra i quadri intermedi.

Allo Studio Sciarini si è riconosciuto il merito di garantire una buona presenza di donne e uomini a tutti i livelli gerarchici e di essere molto progressista in tutti gli ambiti della conduzione del personale. In particolare assicurando ai propri dipendenti 40 ore di lavoro settimanali (anche se il CCL ne prevede 41); venerdì pomeriggio libero (le ore di lavoro sono condensate in quattro giorni e mezzo); disponibilità all'assunzione di personale in riqualifica professionale o con handicap fisici (in collaborazione con l'Al); orario giornaliero flessibile; ore supplementari remunerate; l'assoluta disponibilità ai tempi parziali.

Ing. Sciarini, a sud delle Alpi, le aziende sono in generale meno orientate al promovimento delle pari opportunità. Perché si fatica ad adottare una politica "paritaria"? A giudicare dal suo esempio, non è poi così difficile...

Purtroppo, ci sono taluni datori di lavoro che stentano ancora ad accettare che le donne sono professionalmente brave quanto gli uomini, se non addirittura meglio. Sicuramente migliori quando, sul lavoro, si deve usare, oltre al cervello, anche la sensibilità d'animo.

(si.ma)

Sulla parità dei sessi: manuale, 3.2.6.4

A gentile richiesta

Riduzione del diritto al salario

«Il nostro regolamento aziendale prevede la riduzione del diritto alle vacanze annuali a seguito di periodi di congedo e malattia o infortunio che superino i 30 giorni nell'arco dell'anno.

Vorrei sapere se è possibile applicare lo stesso principio di riduzione per la tredicesima mensilità. Qualora si potesse, sebbene non previsto dal Codice delle Obbligazioni (CO), né dalla Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL) e neppure dal regolamento aziendale, vorrei sapere se è possibile introdurre questa regola nel regolamento aziendale.»



Secondo la lettera dell'art. 329b CO, se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito **per propria colpa** di lavorare complessivamente per più di un mese,

il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza. Le assenze dovute a malattia o infortunio, che per definizione non avvengono per colpa del lavoratore, non possono legittimare alcuna riduzione delle vacanze dopo il primo mese di assenza.

In concreto un congedo può portare ad una riduzione di 1/12 delle vacanze per ogni mese di assenza e questo già dopo il primo mese di assenza dal lavoro (art. 329b cpv. 1 CO), mentre in caso di malattia o infortunio è solo a partire dal secondo mese di assenza che il periodo delle vacanze può essere ridotto secondo le medesime proporzioni (art. 329b cpv. 2 CO).

Il diritto al salario è invece regolato dall'art. 324a CO, secondo il quale il lavoratore impedito senza sua colpa di lavorare ha diritto al salario per un periodo determinato la cui estensione dipende dalla durata del rapporto di lavoro. In assenza di accordi tra le parti, il datore di lavoro deve pagare nel primo anno di lavoro il salario per almeno tre settimane e in seguito per un periodo più lungo e adeguato alla durata del rapporto di lavoro e alle particolari circostanze.

La tabella di riferimento più utilizzata è la cosiddetta **Scala bernese**, che permette di determinare la durata del periodo in cui il lavoratore ha diritto al salario sebbene assente dal lavoro per cause di cui egli

non ha colpa.

Al lavoratore che non può prestare la sua attività a causa di propria colpa la legge non riconosce invece alcun diritto al salario, ma il contrario può essere previsto da particolari accordi tra le parti, come è qui il caso nel regolamento aziendale.

Rispondendo quindi al quesito del nostro lettore, la riduzione del diritto al salario può avvenire solo secondo i criteri posti dall'art. 324a CO e non attraverso le regole sulla riduzione della durata delle vacanze.

Eventuali differenti accordi tra le parti sono validi unicamente se viene rispettato il regime legale minimo, ossia senza che vi sia un peggioramento della situazione del lavoratore. Una modifica del regolamento aziendale può rappresentare un cambiamento delle condizioni contrattuali, che deve pertanto avvenire con l'accordo di entrambe le parti.

Costantino Delogu, avvocato

Sulla riduzione del diritto alle vacanze: manuale, 3.2.4.2

Sul salario in caso d'impedimento del lavoratore, scala bernese: manuale 3.2.1.2

Barometro

L'importanza della Legge fiduciari

Il Governo la voleva cancellare nell'ambito della discussione sul pacchetto di riequilibrio delle finanze cantonali. Alla fine, invece, è stata scorporata dal pacchetto per ulteriori "approfondimenti".

L'importanza del mantenimento dell'attuale legge sull'esercizio della professione di fiduciari era stata recentemente ribadita dall'Unione dei fiduciari Sezione Ticino, riunita in Assemblea a Mendrisio.

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Simona Manzione
Hanno collaborato: Costantino Delogu, Alessandra Prinz
Si ringraziano: Nando Ceruso, Francesca Lepori Colombo, Gianfranco Sciarini

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: simona.manzione@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Novembre 2005

Editoriale

Fuori dall'ombra!

L'economia sommersa in Svizzera è un "affare" da 37 miliardi di franchi all'anno. Sono diversi i casi che rientrano nella nozione di lavoro nero. Dall'impiego clandestino di lavoratori stranieri alla non dichiarazione di attività lucrative al fisco, fino alla mancata dichiarazione di lavoratori alle assicurazioni sociali.

Alla fine ci rimettiamo tutti.

Il lavoro non dichiarato rappresenta, infatti, una minaccia per la protezione dei lavoratori e penalizza istituzioni, enti e l'intera economia. Crea distorsioni della concorrenza e perdite di entrate per l'amministrazione fiscale e le assicurazioni sociali.

Negli ultimi anni si è constatata una mancanza di coordinamento tra le autorità incaricate di sorvegliare l'applicazione delle rispettive legislazioni e l'assenza di una visione d'insieme del fenomeno.

Anche allo scopo di colmare queste lacune, dopo tre anni di dibattito parlamentare, le Camere hanno finalmente raggiunto l'accordo sulla legge federale contro il lavoro nero (LLN).

Un passo avanti nella lotta contro il nemico oscuro. Ma perché la lotta sia efficace fino in fondo, occorre prendere atto del legame profondo tra i fenomeni dell'irregolarità economica e le dinamiche che muovono i grandi processi di riorganizzazione capitalistica del paese. Nel sommerso s'intrecciano spesso i bisogni individuali e le strategie aziendali per sopravvivere alla concorrenza.

Un'economia irregolare ha mille volti, ma assume un valore più generale (e più pericoloso) quando diventa una modalità per affrontare le sfide, di oggi e di domani.

Simona Manzione

All'interno:

- **Votazioni**/Tra opportunità e insidie
- **Legge contro il lavoro nero**/Le novità
- **Riduzione di salario e tredicesima mensilità**/Diritti e obblighi

Lavoro domenicale, derogare senza infrangere

di Francesca Lepori Colombo*



Il dibattito in vista della votazione popolare prevista per il 27 novembre 2005, partito un po' in sordina, sta ormai entrando nel vivo. Come spesso avviene, gli oppositori alla modifica legislativa scendono in campo travisando pesantemente l'oggetto, sul quale l'elettorato svizzero è chiamato ad esprimersi.

Essi invitano a votare no, richiamandosi ad un'immagine a loro dire emblematica, che ritrae due donne intente a spingere un carrello, carico all'inverosimile di biancheria sporca da lavare. Per sbaragliare il campo dai malintesi creati ad arte, rammento allora che già oggi - vorrei aggiungere da sempre - il personale che opera in ospedali, cliniche e case di cura è attivo e disponibile a far fronte al bisogno anche la domenica, come pure di notte. Analogamente, non poche persone attive nel turismo, nei trasporti, nei mass media: la domenica non rinunciamo certo alle notizie fresche di giornata e al pranzo o alla cena in pizzeria. A differenza di quanto il volantino che mi è capitato sotto mano vorrebbe far credere, non è in discussione il principio del divieto di lavorare la domenica: esso è e rimane sancito nella legge sul lavoro nell'industria, nell'artigianato, e nel commercio, conosciuta come legge sul lavoro. Viene unicamente prevista una deroga a favore dei punti di vendita e delle aziende di prestazione di servizi situati nelle stazioni che, in ragione del grosso traffico di viaggiatori, sono centri di trasporto pubblico - complessivamente 25, in Ticino unicamente Lugano - nonché degli aeroporti.

Non siamo quindi chiamati ad esprimerci su di un ampliamento generalizzato, tanto meno sulla liberalizzazione del

lavoro la domenica; i negozi continueranno quindi ad aprire 6 giorni la settimana, non già 7: diversamente, non avrei dato il mio avallo!

Le ragioni che giustificano tale deroga sono sotto agli occhi di tutti noi: il nostro stile di vita è andato cambiando, soprattutto negli ultimi anni. Capita a molti di non riuscire ad effettuare i propri acquisti durante i "classici" orari di apertura dei negozi.

L'apertura domenicale nelle stazioni e negli aeroporti risponde quindi alle esigenze dei consumatori, che si trovano a transitarvi. La Svizzera costituisce poi tutt'ora - per nostra fortuna - un'ambita meta turistica. È quindi necessario che i viaggiatori possano servirsi presso le principali stazioni ed aeroporti, come oggi vi è possibilità d'acquisto nei negozi annessi alle stazioni di benzina.

Come cambiano i consumatori, così cambiano i lavoratori. Conosciamo infatti non pochi lavoratori e lavoratrici che auspicano di lavorare part time, anche in quei momenti, ove ad esempio risulta loro più facile affidare a terzi i figli, oppure conciliare studio e attività professionale, e quindi concretamente la domenica.

Si tratta ancora di numerose persone senza figli o di genitori di figli ormai grandi ed indipendenti.

Voterò di sì non solo perché la revisione proposta concerne una realtà molto ben delimitata, ma anche e soprattutto perché la protezione dei lavoratori rimarrà garantita: nessuno sarà obbligato a lavorare la domenica. Chi poi lavorerà la domenica, avrà comunque diritto a 12 domeniche di riposo all'anno. Una domenica di lavoro dovrà essere compensata con un periodo di riposo ininterrotto di 47 ore, da prendere nella settimana che segue o che precede la domenica in questione. Come sinora, sarà vie-

segue a pag. 2 →

Nuovi scenari per la legge contro il lavoro nero

di Alessandra Prinz*

Durante la scorsa sessione estiva le Camere hanno finalmente raggiunto un accordo sulla legge federale contro il lavoro nero (LLN): la legge è stata licenziata dal Nazionale con 121 voti favorevoli su 186 e dagli Stati con 42 voti favorevoli su 45. Il termine referendario è scaduto lo scorso 6 ottobre, si può quindi ragionevolmente pensare che la legge potrà entrare in vigore nel 2007.

Il Consiglio federale (CF) nel Messaggio alle Camere si era soffermato sull'ampiezza del fenomeno (in Svizzera si stimano circa 37 miliardi di franchi all'anno di redditi provenienti dall'economia sommersa), ponendo l'accento sul fatto che non rispettare la legge pregiudica la credibilità dello Stato. Infatti nessun movimento politico si schiera contro la legge nel suo insieme, ma le diatribe sulle varie misure proposte nel progetto si protraggono da Camera in Camera.

Dall'inizio dei dibattiti parlamentari in commissione (primavera del 2002), il progetto del CF ha poi subito una cura dimagrante durante tre letture. Fra le motivazioni principali, le Camere hanno sostenuto che una parte dei provvedimenti proposti esisteva già in sede cantonale e che il coordinamento non si rivelava necessario. Inoltre l'aumento dell'attività legislativa avrebbe ostacolato la libertà d'azione dell'economia.

Contenuti principali della legge Organi di controllo (sezione 3 e 5)

La legge istituisce degli organi di controllo designati dai Cantoni, di cui la Confederazione stabilisce i requisiti minimi. Si tratta di perfezionare il controllo di leggi già esistenti e di garantirne l'applicazione coordinata. I controllori hanno il compito di verificare l'osservanza degli obblighi d'annuncio e di autorizzazione ai sensi della legislazione sugli stranieri, sulle assicurazioni sociali e

sulle imposte alla fonte. I controllori hanno un ventaglio di competenze, tra cui il controllo dei permessi di dimora e di lavoro, la verifica dell'identità dei lavoratori, l'accesso alle aziende durante l'orario di lavoro e ed ai documenti necessari alle verifiche.

Collaborazione e comunicazione fra organi di controllo ed autorità (sezione 7)

Perché i controlli siano efficaci è necessario un flusso d'informazione incanalato: è stata quindi istituita una rete di scambio fra gli attori responsabili dell'applicazione delle leggi pertinenti. Una comunicazione "verticale" fra le autorità e l'organo di controllo ed una "orizzontale", che permette alle autorità fiscali d'informare le casse di compensazione AVS nel caso riscontrino dei redditi non dichiarati. A loro volta le casse AVS possono annunciare il caso alla polizia degli stranieri se non risulta loro che il soggiorno sia conforme alle disposizioni legali.



Comunicazione agli abbonati

La legge federale contro il lavoro nero (LLN) è stata approvata il 17 giugno 2005 e il termine di referendum è scaduto il 6 ottobre 2005. Si può quindi ragionevolmente pensare che la legge potrà entrare in vigore.

Affinché possiate essere informati su tutte le novità in materia, ivi comprese le agevolazioni amministrative, le procedure, i controlli, i diritti e doveri e le sanzioni, 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.

*Avvocato, Capogruppo PPD in Gran Consiglio

Sul tempo di lavoro: manuale, 3.2.2

Il settimo giorno ... attenzione alle insidie

di Nando Ceruso*



La modifica della Legge federale sul lavoro, oggetto della prossima votazione, lascia trasparire che la sacralità della domenica sarà comunque salvaguardata, ma palesa in realtà evidenti incongruenze.

Che cosa succede se passa il "sì"

Se la modifica viene accettata, in futuro il personale assoggettato al lavoro domenicale avrà diritto solo a 12 domeniche di libero all'anno. Mentre la Legge attuale sancisce che il giorno di riposo domenicale deve essere concesso ogni due settimane.

Vale a dire che, non solo il personale di vendita, ma anche tutti i 500mila lavoratori che oggi devono lavorare di domenica per ragioni di interesse generale pubblico e sociale, potranno essere assoggettati al lavoro domenicale con una sola domenica libera al mese, al posto delle due attualmente previste.

È chiaro, dunque, che con la modifica della Legge si vuole ribaltare il principio fondamentale della sacralità della domenica, per arrivare a rendere il lavoro domenicale alla stregua di quello di tutti gli altri giorni.

Questa tendenza è suffragata da una mozione parlamentare già avanzata, attraverso la quale si chiede l'abolizione totale del divieto di lavoro domenicale.

Il rischio è quello di scardinare il nostro sistema sociale consolidato e di annullare la sacralità del dì di festa per scopi econo-

mici e di profitto.

Se dovesse passare la proposta di modifica della Legge, si creerebbero inevitabilmente situazioni di monopolio sulle aperture domenicali, tali da spingere i commercianti discriminati a chiederne l'estensione.

Non va inoltre dimenticato che verrebbe allungata la settimana lavorativa: dall'attuale sistema dei cinque giorni lavorativi settimanali si passerebbe a sei, con l'effetto di accentuare il lavoro precario a ore e su chiamata.

Conclusioni

Se dovesse intervenire la modifica della Legge, peggiorerebbero ulteriormente le condizioni sociali e di lavoro del personale di vendita, oggi già penalizzato rispetto ad altre categorie di lavoratori.

La normativa europea in materia di lavoro domenicale e di flessibilizzazione del lavoro è il frutto di un meticoloso lavoro di concertazione sviluppato tra i partner sociali (datori di lavoro e sindacati), favorito dal Parlamento europeo. Ci si è basati su criteri di interesse economico e commerciale, ma salvaguardando gli aspetti sociali e famigliari che la riorganizzazione del lavoro e le nuove forme di flessibilizzazione comportano.

Le nuove politiche, invece, favorirebbero unicamente la flessibilizzazione del lavoro e la liberalizzazione del lavoro domenicale. Se tali politiche venissero accettate, si accentuerebbero inevitabilmente i conflitti sociali tra sindacati e datori di lavoro, per una serie di ragioni. Perché si tende a trasformare la domenica in un giorno normale di lavoro e si penalizzano in particolare le donne, componente prevalente del ramo della vendita. Perché s'intacca la vita familiare, pregiudicando i momenti di vita comune tra genitori e figli; si peggiorano le condizioni di lavoro in un contesto già gravato da ritmi frenetici; si corrode

la vita sociale, che necessita di interruzione dell'attività lavorativa e di momenti di svago da condividere.

Si abolisce, infine, il diritto imperativo al supplemento del 50% del salario dovuto al personale per il lavoro domenicale, anche a quello impiegato in altri settori diversi dalla vendita.

Per tali ragioni l'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) esprime il suo "no" a questa revisione ritenuta penalizzante della Legge sul lavoro.

*Sindacalista OCST

Sul lavoro straordinario: manuale 3.2.2.4

Corsi

Imparare a lavorare in gruppo

È una prima a livello svizzero. Si tratta di un corso che formerà nuovi conduttori di gruppo in campo aziendale-organizzativo, presentato dall'Associazione per la Formazione Aziendale nella Svizzera Italiana (AFASI). Il corso si terrà, da gennaio 2006, nella sede del Centro di Formazione e Sviluppo (CEFOS) di Bellinzona. Il programma di 380 ore totali sarà suddiviso in due semestri. I temi trattati, diversificati in moduli (7 per il primo e 6 per il secondo semestre) spazieranno dalla teoria dei gruppi sino al team building.

Un Centro nuovo

Il "Form Style Center" è un Centro specializzato nella formazione personale e professionale. I corsi sono stati pensati per rispondere ad una serie di domande. Quali sono le risorse emozionali importanti per riuscire a prosperare in periodi di crisi, instabilità economica e cambiamenti? Come trovare nuovi stimoli che promuovono innovazioni creative?

Il 29 novembre prossimo alle 18, all'hotel Dante di Lugano avrà luogo la presentazione al pubblico dello staff del Centro.

Contratto di prestazione, dal 2006 un contributo unico

Da gennaio 2006 il contratto di prestazione sarà esteso a tutti (sono 95) gli istituti e servizi socio-sanitari del Cantone.

Il nuovo sistema sostituirà quello vigente di copertura del fabbisogno d'esercizio, già sperimentato da tre anni in una dozzina d'istituti e applicato per l'Ente ospedaliero cantonale, l'Università (USI) e la SUPSI.

La novità consiste nel fatto che il Cantone non coprirà più i disavanzi d'eser-

cizio delle case per anziani, degli istituti per invalidi e dei servizi di cure a domicilio, ma concorderà ogni anno in anticipo, con ciascuno di questi istituti, un contributo unico. Se un istituto non riesce a stare dentro questa somma, le spese ed i costi ulteriori saranno a suo rischio e carico.

Il dibattito in corso vede, da una parte, coloro per i quali il nuovo sistema responsabilizza le aziende su utili e perdite, dall'al-

tra, quanti sono certi che in tal modo il rischio d'impresa sul deficit si sposta dall'istituzione sussidiante a quella sussidiata.

Per le associazioni non governative che, nel nostro Cantone, si occupano di famiglie bisognose e persone invalide, il contratto di prestazione implicherebbe il rischio non tanto della razionalizzazione delle risorse attribuite, bensì del loro razionamento.