

Asili nido privati: verso il collettivo?

«Sono per il momento poche le strutture che hanno sottoscritto un contratto collettivo di lavoro nell'ambito degli asili nido. I pochi che hanno firmato un contratto sono gli asili nido riconosciuti dal Cantone e il contratto a loro sottoposto è quello degli istituti sociali». Questo il commento di Nadia Pittà, Segretario cantonale del sindacato VPOD, dopo l'invio di una proposta di contratto collettivo a tutti gli asili nido privati autorizzati in Ticino. «Il Ticino - aggiunge Pittà - è un Cantone di confine. Non è passato troppo tempo dalla votazione sull'estensione della libera circolazione delle persone ai paesi dell'Est Europa. La paura di dumping salariale, anche se ingiustamente, si è fatta sentire. La votazione dello scorso 25 settembre ha però rafforzato gli strumenti per la lotta al dumping salariale e quello degli asili nido è un settore in cui difficilmente sono stati firmati dei contratti collettivi e non esistono quindi dei minimi salariali».

Si tratta inoltre di un settore che impiega in larga maggioranza personale femminile «quindi soggetto più facilmente a discriminazioni e disparità salariali».

Una copia della proposta è inoltre stata inviata all'Ufficio dei giovani, della maternità e dell'infanzia, alla Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone ed all'Associazione Ticinese Asili Nido (ATAN). Per il personale impiegato in queste strutture è stato invece fissato un incontro per il 15 dicembre, alle 20.30, al Ristorante Le Alpi (Monte Ceneri).

(si.ma)

Sul contratto collettivo: manuale, 2.3

→ continua da pag. 3

denaro o in altre forme, sottostà alle norme legali applicabili in materia di conclusione e modifica del contratto di lavoro. Esso può quindi intervenire immediatamente con l'accordo del datore di lavoro e del dipendente. Si presume tuttavia che un suo aumento, trattandosi di una modifica favorevole al lavoratore, può intervenire senza che quest'ultimo abbia esplicitamente accettato l'adeguamento contrattuale (cfr. Sentenza del Tribunale federale del 9 novembre 2005, rif. 4C.242/2005, cons. 4.3). Una modifica contrattuale del salario che tende alla sua diminuzione, certo meno frequente ma possibile, non è valida senza l'accordo del dipendente se non viene rispettato il tempo di preavviso previsto per

A gentile richiesta

Salario in caso di impedimento al lavoro

«Ho un collaboratore che, dopo cinque anni di servizio presso la nostra azienda, è diventato consigliere comunale. Ha comunicato questa sua nomina solo dopo un mese dal giorno della stessa, quindi a fatti avvenuti. Ora il dipendente chiede dei congedi per poter partecipare a varie riunioni di commissione, alcune delle quali richiederebbero una sua uscita anticipata, vale a dire prima degli orari di blocco previsti dal nostro regolamento interno. Quali sono i nostri doveri in termini di autorizzazione alle sue richieste e di remunerazione del tempo perso?»



Il datore di lavoro deve pagare il salario al dipendente impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi legati alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento di un

obbligo legale o d'una funzione pubblica. Tale obbligo nasce se il contratto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi (art. 324a CO)

La partecipazione alle sedute del consiglio comunale rientra tra le funzioni pubbliche che il dipendente può (e deve), di principio, adempiere conservando il suo diritto al salario per un tempo limitato, determinato dalla durata del rapporto di lavoro.

È tuttavia dovere del dipendente ridurre per quanto possibile le sue assenze, prevedendo tali impegni istituzionali in modo

la disdetta del contratto di lavoro (cfr. Sentenza del Tribunale federale del 21 ottobre 2003, rif. 4C.177/2003).

La modifica del salario ha evidentemente delle conseguenze sui rapporti d'assicurazione relativi al contratto di lavoro e deve quindi essere debitamente notificata a tutti gli istituti d'assicurazione, siano essi pubblici o privati. Solitamente la notifica avviene attraverso formulari che le assicurazioni stesse trasmettono annualmente al datore di lavoro.

*Avvocato

Sulla conclusione e modifica del contratto di lavoro: manuale, 2.2.2

Sugli obblighi del datore di lavoro nei confronti degli istituti di previdenza: manuale, 3AS 5.6.2

compatibile con la sua attività professionale e preannunciandoli per tempo al datore di lavoro, che ha diritto di ottenere le debite informazioni in merito. Nella misura in cui è inevitabile l'assenza dal posto di lavoro, il dipendente conserva il diritto al salario.

Nel caso concreto, se d'un canto può certo averarsi la necessità per il dipendente di doversi assentare dal lavoro per gli impegni legati alla sua carica di consigliere comunale, dall'altro tali assenze non potranno oggettivamente essere numerose, ritenuto il tipo di carica (diversa ad esempio dal municipale) e il tempo che l'espletamento delle sue funzioni richiede.

Sebbene non via sia una diretta sanzione prevista dalla legge e nemmeno un esplicito obbligo, il fatto che il collaboratore abbia informato solo ad elezione avvenuta il datore di lavoro porta alla diminuzione della reciproca fiducia tra le parti e quindi potenzialmente al deterioramento del rapporto tra loro.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario: manuale, 3.2.1.2

Comunicazione agli abbonati

Con la Newsletter di gennaio riceverete anche l'ultimo aggiornamento.

Vi troverete elementi utili in tema di lavoro nero e di contratto di lavoro del personale dirigente e dei quadri; le novità relative all'estensione dell'accordo ai nuovi Stati membri dell'UE dopo le votazioni dello scorso 25 settembre e molto altro.

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: Domenico Basile, Costantino Delogu
Si ringraziano: Sandro Lombardi, Saverio Lurati, Nadia Pittà

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

Dicembre 2005

Editoriale

Il peso del soldo

Forse qualcuno lavora ancora solo per la gloria. Tutti gli altri, me compresa, lasciati da parte gli ideali, non considerano la pecunia che arriva a fine mese un orpello, né un vezzo.

Senza inneggiare ad "un equo salario per un'equa giornata di lavoro", di marxista memoria, certo è che la busta paga deve corrispondere alla prestazione ed alla professionalità del lavoratore e consentirgli di far fronte a spese e costi crescenti.

Quanto alla retribuzione, il datore di lavoro ha degli obblighi precisi, derivanti dalle disposizioni legislative ed in parte dagli accordi tra sindacato e padronato. Mentre, per quanto riguarda l'adeguamento del salario, cui si procede di norma proprio in questo periodo dell'anno, esso non è un atto dovuto. La legge non obbliga, infatti, il datore di lavoro a concedere un aumento del salario a causa della crescita del costo della vita. Degli obblighi possono, invece, derivare da alcuni contratti collettivi di lavoro.

Sono diverse le opinioni di chi tratta la questione salariale in prima linea, su un fronte e sull'altro. Se da un lato si sostiene che, grazie alle rivalutazioni salariali concordate, il carovita può dirsi compensato, dall'altro si sottolinea l'importanza di una visione più ampia. Non bisognerebbe ragionare, infatti, solo in termini di rincaro, ma anche in quelli di "potere d'acquisto".

Vista da questa angolazione, la faccenda dell'adeguamento del salario rivela dei limiti. E suscita timori che, al di là della lettura ottimistica di taluni dati - pur nella loro essenza positivi -, vi siano le premesse di un futuro non completamente roseo.

Simona Manzione

All'interno:

- **Salari/Prospettive per il 2006**
- **Risorse umane/**
Il colloquio di valutazione
- **Salario dovuto/Impedimento**
del lavoratore senza colpa

I salari del 2006 nascono sotto una buona stella

Intervista al dott. Sandro Lombardi *



L'imminenza della fine dell'anno comporta, tra le altre cose, la conclusione delle trattative salariali. Quali sono gli elementi che le hanno caratterizzate? E quali i risultati cui esse hanno condotto?

«La negoziazione verte in modo costante, da un lato, sul valore da assegnare alle rivalutazioni salariali in rapporto al basso o alto tasso di inflazione e, dall'altro, sulla parte riferita alla questione più squisitamente "normativa" della contrattazione fra partner sociali: il tempo di lavoro, le assicurazioni sociali non obbligatorie, i turni, eccetera.

Al di là dell'importante rinnovo contrattuale collettivo del ramo metalmeccanico, prossimo alla scadenza e oggetto di grande attenzione da parte di tutti, i risultati sembrano incoraggiare fino a questo momento chi, come me, crede molto nelle relazioni industriali fra partner e alla solidità della "pace sociale" che tante soddisfazioni ha dato finora al manifatturiero del nostro Paese.»

Durante i mesi estivi, le rivendicazioni salariali da parte dei sindacati oscillavano tra l'1,5% ed il 3%, a seconda delle categorie professionali. Com'è andata questa volta?

«Sembrirebbe come sempre. La tattica è stata ancora una volta quella del mercato arabo: si chiede 100, sapendo di voler ottenere 50.

È una tecnica antica che predilige sempre più l'aspetto comunicativo rispetto a quello sostanziale. Le rivendicazioni effettive, alla prova dei fatti, non sono poi andate oltre ciò che suggerisce il buon senso.»

Alla luce di tali risultati, è possibile prevedere che il carovita sarà compensato?

Nella stragrande maggioranza dei casi, e ad eccezione di alcuni difficili casi aziendali, penso di sì. Anche se il pieno rincaro lo si calcola, generalmente, sulla massa salariale nel suo complesso e non sul salario di ogni singolo lavoratore.»

Qual è lo spirito della politica salariale portata avanti dall'Industria ticinese?

«In questa fine di 2005, abbiamo constatato un clima abbastanza collaborativo da ambo le parti. Come ho detto, le contrattazioni sono avvenute in genere ispirandosi alla concretezza e senza svolazzi pindarici attorno ai rispettivi ruoli dei sindacati, da un lato, e degli imprenditori, dall'altro.

Le rivalutazioni salariali si stanno generalmente assestando fra l'1% e l'1.5%, molto vicine al tasso di inflazione previsto per la fine dell'anno.»

Quali le indicazioni che l'AITI fornisce ai propri associati?

«Una volta valutato il contesto generale della congiuntura, le nostre raccomandazioni sono orientate verso la considerazione massima della singola situazione aziendale o di comparto economico; vale a dire di fare sempre il passo secondo ciò che ti consente la gamba e mai di più. I passi falsi provocherebbero danni irreversibili: alla credibilità di chi li compie, alla sicurezza dei salari e, come è facile capire, alla vita stessa dell'impresa o della categoria merceologica di appartenenza.

Di non poca importanza vi è poi l'invito a considerare con favore il criterio di valutazione legato al merito: un concetto che prende fortunatamente sempre più piede.»

L'Ufficio federale di statistica (UST) ha recentemente pubblicato i dati

segue a pag. 2 →

della rilevazione sulla struttura dei salari in Svizzera nel 2004. Rispetto al 2002, il salario mediano svizzero è aumentato del 2.4%, e quello mediano ticinese è aumentato addirittura del 3.5%, sebbene resti ancora inferiore a quello nazionale.

Quali sono le prospettive per il nuovo anno?

«I salari sono solo uno, anche se importantissimo, dei costi generali di impresa. Se i costi generali di impresa in Ticino sono più bassi, ad esempio, di quelli dell'Altopiano svizzero, è naturale che anche i salari lo siano. In un momento in cui si fa un gran parlare degli altissimi tassi di crescita che caratterizzano alcuni grandi Paesi emergenti (India e Cina, per esempio), non possiamo non considerare con l'attenzione che meritano le spinte al rialzo, repentine o fuori misura, dei nostri standard di costo. Riavvicinare con il tempo i salari ticinesi a quelli svizzeri tedeschi, così come quelli fra uomini e donne, è certamente un obiettivo a cui tendere, ma senza mai perdere di vista il contesto globalizzato in cui tutti siamo inseriti.»

**Direttore AITI – Associazione industrie ticinesi*

(si.ma)

Sul salario e le sue diverse forme: manuale, 3.2.1.1

AVS, si danno i (nuovi) numeri

L'attuale numero dell'AVS ha resistito quasi 60 anni. Ma il futuro non risparmia niente e nessuno.

Così, a partire dal 2008, per decisione del Consiglio federale, ad ogni cittadino sarà attribuito un numero di assicurato unico, al posto di quello AVS, ai fini delle assicurazioni sociali, oltre che dell'assicurazione malattia complementare, dell'amministrazione militare, delle imposte e nei registri di persone comunali, cantonali e federali.

Agli abituarini ed ai tradizionalisti parrà forse una misura superflua, eppure non sono pochi i limiti del vecchio numero AVS. Contiene, infatti, dati facilmente decodificabili, come la data di nascita, il sesso, le lettere iniziali del cognome e la cittadinanza. Il nuovo numero, a tredici cifre, sarà invece anonimo e verranno specificati i settori e le condizioni a cui applicarlo.

Sulle assicurazioni sociali: manuale, 3AS

La valutazione del personale, un'invenzione con gli occhi a mandorla

*di Domenico Basile**

Non abbiamo inventato nulla di nuovo. L'idea è vecchia, anzi antichissima. Erano stati addirittura gli imperatori della dinastia cinese Wei (221-265 d.C.) ad istituire la figura del "valutatore imperiale", col preciso incarico di valutare il rendimento ed il comportamento dei membri della corte. L'importanza e la necessità della valutazione in ambito professionale hanno attraversato epoche e sistemi differenti per arrivare fino ad oggi. I valutatori sono i nostri superiori diretti e la corte imperiale siamo tutti noi, i dipendenti. Molti di noi sono collaboratori di qualcuno e superiori di qualcun'altro: dunque, allo stesso tempo, valutatori e valutati.

Sono stati versati fiumi d'inchiostro per parlare di questo tema, per affinare la metodologia di valutazione ed adattarla alle diverse circostanze. Molti sono gli

strumenti a disposizione, vasta è la scelta degli elementi che possono costituire l'oggetto della valutazione, innumerevoli i suoi parametri. In questa varietà, l'unico punto fermo è la tempistica: infatti, è nei primi mesi di ogni anno solare che si dà inizio al processo di valutazione. È un processo che comprende un "preventivo" per il nuovo anno ed un "consuntivo" di quello appena terminato.

Che cosa viene valutato in questo processo? In quello "standard" si considerano tre componenti fondamentali: la prestazione, la posizione ed il potenziale di ogni dipendente. Quanto alla prestazione, la sua valutazione implica uno sguardo globale su quanto il singolo ha prodotto nell'ultimo anno e l'osservazione delle capacità fino a quel momento sviluppate, di cui egli dispone per svolgere il proprio lavoro. Con il secondo elemento della valutazione, ci si sofferma sulla situazione attuale: si analizza la capacità del dipendente in rapporto alla posizione che occupa all'interno dell'azienda. In ultimo, si guarda da vicino il comportamento tenuto dal singolo individuo, il suo modo di porsi nei riguardi degli altri, siano essi i clienti, i fornitori, i subordinati, i colleghi, i superiori: insomma, la sua capacità di

interazione con chi lo circonda. Questo excursus consente di guardare al futuro e quindi di valutare se si è in presenza di un potenziale di sviluppo che permetta un'ulteriore crescita, professionale oltre che personale, del singolo individuo.

La valutazione è sia di tipo qualitativo (buono/non buono) che di tipo quantitativo (tanto/poco) e può avere diverse implicazioni. Due ci sembrano importanti: la prima è riconducibile alla formazione continua. Una definizione, questa, che racchiude tutto quello che il singolo deve apprendere e/o sapere per fornire la prestazione richiesta e mantenere, se non aumentare, le proprie capacità.

La seconda strada è quella che porta al "premio", ovvero tutto quanto si riceve in cambio delle prestazioni offerte: lo stipendio, il bonus, e gli

altri possibili benefici.

Sono infinite le sfumature utilizzabili per adattare questo istituto alle persone, all'azienda, all'evoluzione. Lunga sarebbe la lista degli aspetti di cui il tema si compone...

In questa sede basti sottolineare che è tempo di valutazione, vuol dire che è tempo di scegliere con chi e come si vuole iniziare un nuovo anno di sfide e di successi.

In questo, alla fine, si sostanzia la valutazione del personale. E non è poco...

** Specialista HR*

Cari abbonati, stiamo lavorando per voi...

Il colloquio di valutazione costituisce l'oggetto di un ricco contributo che riceverete nel prossimo aggiornamento.

Tale sezione comprende elementi teorici e pratici di grande utilità per ogni datore di lavoro.



Trattative salariali: c'è ancora da "lavorare"

*a colloquio con Saverio Lurati**

Come si conclude il 2005 dal punto di vista delle trattative sindacali e dei "frutti" che hanno fin qui prodotto?

Il 2005 è stato caratterizzato, oltre che da trattative locali e aziendali, da due rinnovi contrattuali di importanza nazionale: il Contratto nazionale mantello CNM del settore edile e il Contratto nazionale ASM dell'industria delle macchine. Questi due contratti nazionali hanno caratteristiche molto diverse tra di loro: nel primo caso vengono fissati i salari minimi e gli adeguamenti, mentre nel secondo caso l'aspetto salariale è demandato alla negoziazione aziendale. Con riferimento all'ASM, i risultati delle trattative sono, quindi, essenzialmente legati alla situazione specifica dell'azienda ed alla capacità negoziale delle commissioni aziendali in prima battuta, mentre a quella dei partner contrattuali solo in un secondo momento, se ciò viene richiesto. Pertanto, al momento, vi è chiarezza solo nel primo settore, dove le bocce sono ferme, mentre nell'industria tutto è ancora in fase di definizione e si spera, visti i buoni risultati aziendali annunciati, che le trattative salariali soddisfino le esigenze di una manodopera sempre più sollecitata e performante.

Questi risultati rispondono alle rivendicazioni sindacali?

Certamente, in alcuni casi, le trattative hanno portato dei risultati all'altezza delle aspettative. Citerò i salari nel settore della vendita (in particolare Coop Carrefour), che sono aumentati in alcuni casi di oltre il 2.5%, mentre Migros è stata molto più spargnina. Nell'edilizia ed in alcuni settori del-

l'artigianato edile gli adeguamenti si situano pure attorno al 2.5%, mentre in altri settori dei servizi (autotrasporti, carrozzerie, eccetera) siamo invece confrontati con risultati che corrispondono al rincaro, quindi attorno all'1.3%. Come detto, nel settore industriale la partita è ancora tutta da giocare ed il nostro auspicio è che non ci si limiti al solo rincaro.

Sarà compensato il carovita?

In linea generale e complessivamente ritengo che il carovita possa dirsi compensato. Il punto però non è questo; noi crediamo che non si possa più ragionare solo in termini di rincaro ma si debba assolutamente inserire nel ragionamento l'elemento "potere d'acquisto". Quel potere d'acquisto che in termini reali è in caduta libera e la cui contrazione si ripercuote pesantemente sul tenore di vita di un numero sempre crescente di famiglie. Una realtà che non possiamo più ignorare e che è determinata, da una parte, dall'esplosione di costi di cassa malati e, dall'altra, da un trasferimento di oneri un tempo fiscalizzati e quindi più o meno proporzionati al reddito ed oggi invece definiti in cifre assolute e quindi perfettamente uguali per tutti redditi, con conseguenze facilmente immaginabili per i redditi



ti modesti.

I dati resi noti di recente dall'Ufficio federale di statistica (UST) parlano di un aumento, rispetto al 2002, del salario mediano. Sono forse i primi passi verso un futuro rosa?

Considerate le premesse sopra esposte credo che, purtroppo, nonostante la cosmesi statistica, la situazione in Ticino continuerà ad essere di difficoltà reali e di incertezza. Non va dimenticato, infatti, che nonostante l'asserito miglioramento congiunturale, la disoccupazione in Ticino è più alta che nello stesso periodo dell'anno scorso e di due anni fa. Questo elemento è significativo di uno squilibrio importante nel mercato del lavoro, dettato dalla grossa differenza tra domanda e offerta. Squilibrio che determina, accanto ad una precarietà in costante evoluzione, anche una indubbia pressione sui salari e quindi un rischio latente di inversione di tendenza rispetto al lieve recupero osservato. Una situazione che dovrebbe far riflettere il mondo imprenditoriale in quanto indubitabilmente questa tendenza si trasformerà ben presto in un crollo della domanda interna con tutte le conseguenze del caso. Quindi, a fronte di questa evoluzione e considerato il probabile aumento dei tassi d'interesse, le prospettive sono tutt'altro che tranquillizzanti e la lieve ripresa in atto rischia di subire un brusco rallentamento ancor prima di raggiungere una velocità di crociera accettabile.

**Segretario regionale del sindacato UNIA*

(si.ma)

Si accendono i riflettori sulla busta paga

*di Costantino Delogu**

L'approssimarsi della fine dell'anno rappresenta in genere il momento in cui si procede all'adeguamento del salario del lavoratore, sia volontariamente attraverso una modifica contrattuale, sia per rispetto di impegni in precedenza concordati tra le parti o derivanti da un contratto collettivo di lavoro cui le parti sono sottoposte.

L'adeguamento salariale può rappresentare un semplice innalzamento del salario che sia proporzionale all'aumento del costo della vita, in modo da non diminuire il valore reale del reddito del dipendente, oppure può anche essere un aumento più importante che tiene conto (non solo) di fattori esogeni, bensì del rapporto di lavoro e dell'aumento dell'anzianità del dipendente, di eventuali

promozioni o di altri elementi legati ai meriti del lavoratore.

Le norme di legge sul contratto di lavoro non pongono vincoli in tal senso, ritenuto che le parti possono concordare liberamente le condizioni di lavoro e quindi anche l'entità del salario corrisposto al lavoratore ed eventualmente anche la sua evoluzione nel tempo. Ne segue che il datore di lavoro non ha di principio l'obbligo legale di concedere un aumento del salario a causa della crescita del costo della vita, generalmente rilevata attraverso l'indice nazionale dei prezzi al consumo.

Degli obblighi possono invece derivare da alcuni contratti collettivi di lavoro che prevedono e impongono già un adeguamento

del salario al rincaro del costo generale della vita o legati ad altre eventualità che possono presentarsi contestualmente al rapporto di lavoro.

V'è da dire che l'innalzamento del costo della vita è un elemento costantemente presente anche negli ultimi anni, sebbene variabile nell'intensità: l'indice nazionale totale dei prezzi al consumo, considerando il maggio 2000 quale punto di riferimento (100, media annuale), ha raggiunto 102.6 nel 2003 e 103.4 nel 2004 (fonte: Ufficio federale di statistica, Prontuario statistico della Svizzera 2005, Neuchâtel, 2005, p. 9).

L'adeguamento del salario, versato in

segue a pag. 4 →