

## Giurisprudenza

### Fallimento del datore di lavoro e sospensione della causa in corso

Sentenza del Tribunale federale del 29 marzo 2007 (4C.324/2006)

L'Alta Corte federale ha annullato un giudizio cantonale ticinese che riconosceva i crediti salariali di un ex-dipendente di una società in fallimento. A mente dei giudici federali, emanando un giudizio nei confronti della massa fallimentare, senza aver concesso alla massa fallimentare l'opportunità di decidere se riconoscere la pretesa attorea o subentrare nel processo in corso, ritenuto urgente ai sensi dell'art. 207 cpv. 1 LEF, il pretore ha violato il diritto federale. Infatti, la sospensione della procedura giudiziaria interviene per legge al momento dell'apertura del fallimento del datore di lavoro (art. 175 LEF) e non solo dopo la sua pubblicazione (DTF 118 III 40 consid. 5b). Inoltre, il giudice è tenuto a sospendere d'ufficio il procedimento non appena abbia conoscenza del fallimento (DTF 132 III 89 consid. 2 pag. 95).

Il pretore, nonostante fosse stato informato dell'apertura del fallimento della società convenuta, non ha sospeso il procedimento e, anzi, ha emanato una sentenza che accoglieva la domanda del dipendente e condannava la massa fallimentare a pagare i crediti salariali rivendicati. La sospensione ha lo scopo di lasciare all'assemblea dei creditori e ai creditori - che possono chiedere la cessione delle pretese alle quali la massa ha rinunciato (art. 260 cpv. 1 LEF) - il tempo necessario per determinarsi sul seguito da dare ai processi pendenti che toccano il fallito. Le cause sospese possono venir riattivate, in caso di liquidazione ordinaria, non prima di dieci giorni dopo la seconda assemblea dei creditori e, in caso di liquidazione sommaria, non prima di venti giorni dopo il deposito della graduatoria. Se il processo non viene continuato né dalla massa né da qualche creditore ai sensi dell'art. 260 LEF, il credito si considera come riconosciuto. Se invece il processo viene continuato, il credito sarà, a dipendenza dell'esito del procedimento, cancellato o collocato definitivamente in graduatoria, senza che i creditori abbiano più alcun diritto di sollevare contestazioni al riguardo. In questo modo, il processo pendente si tramuta automaticamente in un'azione di contestazione della graduatoria, senza che il creditore precedente debba ricominciare da capo il processo: la sentenza di merito, emanata dal Pre-

## A gentile richiesta Il salario durante il servizio militare



*“Devo applicare la scala bernese nei confronti di un dipendente che sta facendo la scuola recluta, e più precisamente: la scala bernese prevede dei periodi di obbligo di versamento, dopo tale periodo lo stipendio non va più versato? gli anni di servizio considerati nella scala bernese prevedono anche l'apprendistato? lo stipendio va versato al 100% o all'80%?”*

La scala bernese è un punto di riferimento determinato dalla prassi nel caso in cui il datore di lavoro debba versare il salario ad un dipendente che senza sua colpa è impedito di lavorare per ragioni legate alla sua personalità, quali malattia, infortunio, adempimento di una funzione legale o di un obbligo pubblico. Tale obbligo di versamento del salario è stabilito dall'art. 324a CO, che prevede il pagamento del salario per un tempo limitato se il rapporto di lavoro dura da almeno tre mesi oppure è stato concluso contrattualmente per un periodo superiore. La durata dell'obbligo di versare il salario dipende dalla durata del rapporto di lavoro, prevedendo la legge unicamente che nel primo anno di lavoro il dovere del datore di lavoro è di versare almeno tre settimane di salario in caso di assenza del lavoratore.

La scala bernese è stata fissata già nel 1926 dal “Tribunal des prud'hommes” della città di Berna ed è la tabella di conversione maggiormente utilizzata dai tribunali svizzeri (compresi quelli ticinesi). Accanto ad essa, menzioniamo altre scale di riferimento, il cui utilizzo è però più limitato, quali la scala zurighese e la scala basilese. La scala bernese, così come le altre, concreta l'applicazione pratica dell'art. 324a CO, determinando la durata dell'obbligo di versare il salario a dipendenza della durata del rapporto di lavoro. Nella durata del rapporto di lavoro si deve tenere conto di tutto il periodo ininterrotto nel quale le parti sono state legate

tore durante il periodo di obbligatoria sospensione secondo l'art. 207 LEF del processo per fallimento, non è in ogni caso nulla né annullabile, poiché non vi è pregiudizio irreparabile.

*Sugli elementi di procedura civile nel contenzioso fra dipendente e datore di lavoro: manuale 5.1.2*

professionalmente, compreso il periodo dell'apprendistato. Il salario va versato integralmente (100%), ma unicamente per il periodo stabilito e non oltre: alla scadenza del periodo d'obbligo il datore di lavoro non è più tenuto a versare alcunché al dipendente, sebbene il contratto di lavoro sia ancora in vigore. In sostanza ci si trova nella situazione di un contratto di lavoro in vigore ma per il quale non v'è obbligo di versare il salario sino a quanto il lavoratore non riprenderà l'attività lavorativa.

Il caso sottopostoci dal nostro abbonato, ossia il pagamento del salario durante il servizio militare del dipendente, non è però da risolvere facendo riferimento alla scala bernese, bensì alla Legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG), che prevede che le persone che prestano servizio nell'esercito svizzero, nel servizio della Croce Rossa, nel servizio civile o nella protezione civile hanno diritto a un'indennità per ogni giorno di soldo, sostitutiva del salario e pari all'80%. In pratica, il dipendente può riscuotere direttamente l'indennità presso le competenti casse di compensazione (attraverso il formulario che riceve durante il servizio), il datore di lavoro essendo sollevato dall'obbligo di pagare il salario per tale periodo, oppure indirettamente attraverso la ditta. In quest'ultimo caso il datore di lavoro versa anche durante il periodo del servizio il salario al dipendente, nella misura del 100% oppure solo il quella minima legale dell'80%, come stabilito dall'art. 324b CO, richiedendone poi direttamente alla cassa di compensazione la rifusione.

Costantino Delogu, avvocato

*Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2  
Sulle indennità per perdita di guadagno: 3AS.4.4*

#### Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss  
Redattore capo: Lorenza Hofmann  
Ha collaborato: Costantino Delogu  
Si ringraziano: Meinrado Robbiani, Gianfranco Sciarini

Boss Editore SA  
CH-6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
mail to: lorenza.hofmann@boss-editore.ch  
© www.boss-lavoro.ch

BOSS  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Maggio 2007

## Editoriale

### Il dialogo con gli abbonati

Nell'invio di maggio, gli abbonati al Sistema d'informazione di Boss Editore ricevono il terzo raccoglitore per il manuale, segno che l'opera cresce quantitativamente, si fa voluminosa, ma soprattutto cresce nei contenuti.

“Aggiornamento Lavoro” 05/2007 consegna infatti anche i primi due contributi del nuovo capitolo “Lavoro flessibile” (1FLE), voluto per rispondere alle necessità d'informazione emergenti in un mondo del lavoro caratterizzato da una rapida diffusione delle forme di lavoro atipiche. In una quarantina di pagine, oltre ad un'introduzione di carattere conoscitivo vengono presentate le applicazioni più diffuse della flessibilità in ottica HRM.

Il Sistema d'informazione di Boss Editore vive e cresce quindi dinamicamente, in tutte le sue componenti, mantenendosi interattivo con il mondo del lavoro, al passo con l'evoluzione del diritto del lavoro e del management delle risorse umane. Le richieste che giungono alla casa editrice dalle aziende e dai loro servizi costituiscono ulteriori stimoli per il nostro team, per tessere quel filo conduttore fra teoria e pratica che contraddistingue i nostri servizi integrati.

Da questo proficuo dialogo, attinge spesso anche Newsletter e non solo per l'apprezzata rubrica “A gentile richiesta”. In questa edizione, per esempio, rispondiamo a un abbonato che, di fronte all'entrata in vigore in Ticino del divieto di fumo negli esercizi pubblici e negli spazi pubblici, si interrogava su che cosa era tenuto a fare per ottemperare alla legislazione sul lavoro e su che cosa poteva intraprendere a protezione dal fumo passivo e a salvaguardia della salute dei collaboratori.

Lorenza Hofmann

#### All'interno:

- Fumo/ Posto di lavoro senza fumo
- Flessibilità/ Work-Life-Balance
- Fallimento del datore di lavoro/ Giurisprudenza

## “Occorre spezzare il legame fra flessibilità e precarietà”

Intervista a Meinrado Robbiani



Secondo un'inchiesta effettuata a livello europeo, le condizioni di lavoro in Svizzera sono più che buone (cfr. pag. 3). Una percezione riscontrabile anche in Ticino? Come hanno segnato la realtà del lavoro cantonale i cambiamenti profondi degli ultimi decenni? E come valutare l'impatto della flessibilità sulle condizioni di lavoro? Nell'intervista che segue, l'opinione di Meinrado Robbiani, segretario cantonale dell'Organizzazione cristiana sociale ticinese (OCST) e consigliere nazionale.

### Un confronto europeo sulle condizioni di lavoro pone la Svizzera tra i migliori. Dal suo osservatorio constatata delle significative differenze tra il Ticino e il resto della Svizzera?

Tra il Ticino e la Svizzera sussistono differenze, che trovano origine nell'ubicazione geografica della nostra regione e nelle caratteristiche del suo sviluppo economico. La perifericità del Ticino e la lontananza dai principali poli economici nazionali riduce i riverberi che questi proiettano invece sulle zone limitrofe. Il Ticino è d'altronde un territorio di più recente industrializzazione, i cui insediamenti sono stati sovente caratterizzati da una elevata intensità di lavoro per la disponibilità di manodopera recluta-

bile oltre frontiera. Proprio il consistente afflusso di manodopera frontiera è una fonte indubbia di pressione sulle condizioni di lavoro e retributive. Senza l'apporto di questa manodopera il Ticino non avrebbe raggiunto lo sviluppo odierno; dal profilo delle condizioni di lavoro, l'abbondanza di manodopera, peraltro disposta ad operare a condizioni mediamente inferiori, è però un elemento frenante. Il mercato del lavoro, alimentato dal bacino occupazionale lombardo, non beneficia dei meccanismi di crescita retributiva che si innescano laddove c'è minore disponibilità di manodopera. La congiunzione di questi tasselli concorre a disegnare un persistente divario tra il Ticino e la Svizzera. Un indicatore emblematico è fornito dai dati statistici sui salari, dove il Cantone accusa un ritardo tangibile rispetto alle medie nazionali. Senza l'azione dei sindacati, la situazione risulterebbe d'altronde aggravata.

### I dati del censimento delle aziende 2005 rilevano in Ticino un'espansione del lavoro a tempo parziale del 48% in dieci anni. Quale valutazione dare?

Tra le modalità lavorative, che si sono imposte nell'ultimo quindicennio, figura in primo luogo il lavoro a tempo parziale. Circa il 30% della manodopera (oltre il 50% di quella femminile) è oggi attivo in Svizzera a tempo parziale. Si tratta d'altronde della formula più interessante tra quelle che si scostano dal tradizionale modello di lavoro a tempo pieno. Perlomeno nella misura in cui non sia imposta e non celi una condizione di sottoccupazione, il tempo parziale consente di meglio conciliare l'esercizio di una professione con altre attività e compiti. Agevola in particolare la conciliabilità tra lavoro e famiglia. La consistente crescita del tempo parziale registratasi nell'ultimo decennio in Ticino sta ad indicare che il mercato del lavoro locale ha imboccato un percorso più vicino a quel-

segue a pag. 2 →

## Posto di lavoro senza fumo

Fumare sul luogo di lavoro è sempre meno gradito e meno possibile. Prossimamente le Camere federali discuteranno l'introduzione nella Legge sul lavoro della protezione dal fumo passivo, con l'aggiunta all'art. 6 di una capoverso 2ter "Il posto di lavoro è senza fumo". La modifica proposta dà seguito all'iniziativa parlamentare del medico e consigliere nazionale Felix Gutzwiller denominata "Protezione della popolazione e dell'economia dal fumo passivo".

La nocività del fumo passivo è largamente ammessa e scientificamente provata, ma un divieto generalizzato di fumare sul posto di lavoro suscita reazioni discordanti. La regolamentazione a livello nazionale supererebbe le attuali differenze



esistenti fra cantone e cantone ed estenderebbe la lotta al fumo passivo a tutti i luoghi di lavoro. In Ticino vige il divieto di fumare negli esercizi pubblici, a tutela anche di chi vi lavora, e un regolamento di salute pubblica vieta il fumo negli spazi pubblici e di uso pubblico chiusi.

segue da pag. 1 →

lo osservabile oltre Gottardo.

Il nostro Cantone registrava infatti un tasso di lavoro a tempo parziale sensibilmente inferiore. È ora rilevabile un ricupero che dovrebbe avvicinarci maggiormente alla media nazionale, tuttora più elevata.

### Il lavoro flessibile è in aumento. Questo trend come va affrontato?

Competitività a più ampio raggio e imprevedibilità dei mercati esercitano una acuta pressione sulle imprese.

Per farvi fronte, le aziende, malgrado l'enfasi posta sul lavoro quale fattore strategico primario, ricorrono perlopiù a formule di flessibilità che tendono a scaricare prevalentemente sulle spalle della manodopera i rischi aziendali.

Sono così esplosi i modelli atipici di lavoro (lavoro interinale, lavoro su chiamata, lavoro di durata determinata, pseudoindipendenti...), che tendono a modulare il volume di lavoro in funzione delle oscillazioni del mercato. A farne le spese sono i lavoratori, che vengono risucchiati dalle sabbie mobili dell'insicurezza e della precarietà. Qualora si tratti di una

Attualmente, in base alla legislazione federale, il fumo può essere bandito dal posto di lavoro per motivi di sicurezza generale (pericolo di incendio, presenza di materiali infiammabili o esplosivi). La protezione dal fumo passivo è disciplinata dall'art. 6 della Legge sul lavoro, a tutela della salute dei lavoratori, e dall'art. 19 OLL3 che recita espressamente che il datore di lavoro deve provvedere - nel quadro delle possibilità dell'azienda - affinché i non fumatori non vengano infastiditi dal fumo passivo di altre persone e che la loro salute non venga esposta ai rischi del fumo passivo.

Come risolvere la questione in pratica in un'azienda? In molte aziende sono state trovate soluzioni ottimali e non conflittuali. Sistemi di ventilazione, pareti divisorie, spazi riservati ai fumatori sono tre possibili modi concreti di proteggere i collaboratori dal fumo passivo. Ogni azienda ha inoltre facoltà di prevedere disposizioni chiare in merito, così da evitare discriminazioni e conflitti fra fumatori e

condizione lavorativa transitoria, che consente di evitare la disoccupazione e incanala verso occupazioni più stabili, le ricadute possono essere più facilmente attenuate. Quando si protraggono nel tempo, le formule atipiche di lavoro si sovrappongono invece sovente a situazioni di disagio e di precarietà. È perciò indispensabile spezzare o perlomeno allentare il legame tra flessibilità e precarietà.

Si tratta in particolare di offrire una più protetta posizione contrattuale, un'adeguata tutela delle condizioni salariali, una migliore copertura assicurativa e previdenziale, più appropriate occasioni di aggiornamento professionale.

**Il Consiglio federale, in un recente rapporto sulle forme atipiche di lavoro, ha ribadito che l'attuale diritto del lavoro è sufficiente per tutelare i lavoratori. Qual è la sua posizione?** E' illusorio ritenere che il diritto del lavoro possa rispondere adeguatamente alla nuova realtà del lavoro, contraddistinta dal marchio della flessibilità.

Pur ammettendo che sia innanzitutto

non fumatori. Lo può fare attraverso il regolamento aziendale (obbligatorio per un'azienda del settore industriale) oppure attraverso una specifica direttiva interna. In "Aggiornamento Lavoro" 05/2007 gli abbonati trovano un esempio di direttiva, coerente con il diritto vigente.

L'Ufficio federale della sanità pubblica, Seco e Santésuisse hanno promosso l'azione "posto di lavoro senza fumo" ([www.bravo.ch](http://www.bravo.ch)).

Le aziende che vi partecipano (ve ne sono anche di ticinesi) hanno la possibilità di seguire un percorso per offrire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro senza fumo, obiettivo raggiungibile sull'arco di 3 anni. Un percorso consigliato per parare all'impatto economico negativo del tabagismo, pari in Svizzera a un costo di 3.8 miliardi di franchi all'anno. Posti di lavoro senza fumo - oltre a proteggere la salute dei collaboratori - contribuiscono a un buon clima di lavoro, riducono l'assenteismo, le spese di pulizia, i rischi di incendio e di infortunio.

(L.H.)

*Sul fumo passivo: manuale, 3.2.6.2; Su regolamenti e direttive: 3.1.4; 7.F - Fumo passivo: esempio di direttiva aziendale*

compito e responsabilità delle parti sociali scindere il binomio flessibilità - precarietà, è indubbio che anche la legislazione del lavoro debba essere posta in sintonia con le nuove caratteristiche del mondo del lavoro. Valga un solo esempio: quello del lavoro interinale. È inconfutabile che comporti pericoli sia per il singolo lavoratore che per l'intero mercato del lavoro.

Il lavoro interinale e le agenzie di lavoro temporaneo sfuggono ad una regolazione che rifletta la dimensione assunta da questa modalità di lavoro e soprattutto del ruolo svolto oggi dalle citate agenzie sul mercato del lavoro. L'atteggiamento finora esibito dal Consiglio federale è viziato da una evidente superficialità, al quale va contrapposto un ben diverso rigore nell'affrontare le trasformazioni del mondo del lavoro nell'intento di ricreare le condizioni di una saldatura tra crescita economica e coesione sociale abbondantemente incrinata.

*Intervista a cura di Lorenza Hofmann*

*Sul lavoro flessibile: manuale, nuovo 1.FLE*

## Work-Life-Balance: un plusvalore

Un recente simposio organizzato da Seco e da Promozione Salute Svizzera ha evidenziato quanto l'armonizzazione fra vita professionale e privata risulti un buon investimento per coloro che lavorano, per le aziende e per l'economia in generale.

Secondo gli esperti, quando questa armonizzazione non è realizzata, subentrano insoddisfazione e conflitti nella vita professionale quanto in quella privata, sintomi e malattie fisiche e psichiche legate allo stress. Ciò si traduce in costi a medio e a lungo termine, costi per assenze, per malattie, per fluttuazione di personale.

Moderne politiche di gestione delle risorse umane hanno recepito il Work-Life-Balance e trovato delle soluzioni praticabili all'interno dell'azienda, favorendo così una maggiore qualità di vita per i loro collaboratori: orario flessibile, occupazioni a tempo parziale, Job Sharing, congedo sabbatico, telelavoro, asili nido per i bambini dei collaboratori, congedi parentali, offerta di servizi di fitness, ecc.

Questi provvedimenti hanno effetti positivi anche per l'azienda, per esempio migliori prestazioni da parte dei collaboratori, maggiore identificazione e lealtà, minore perdita di know-how. Ne guadagna anche l'economia in generale, in particolare in termini di redditi e consumi e di maggiore competitività delle imprese.

### Lavoro e famiglia

Il manuale per le PMI "Lavoro e famiglia"\*, presentato nelle scorse settimane dal Dipartimento federale dell'economia - con l'appoggio dell'Unione svizzera delle arti e mestieri e dell'Unione svizzera degli imprenditori - presenta un largo spettro di misure atte a favorire la compatibilità fra tempo del lavoro e tempo della famiglia.

Il manuale illustra alcune delle principali misure attuabili nelle PMI, combinando gli obiettivi aziendali con le esigenze dei dipendenti.

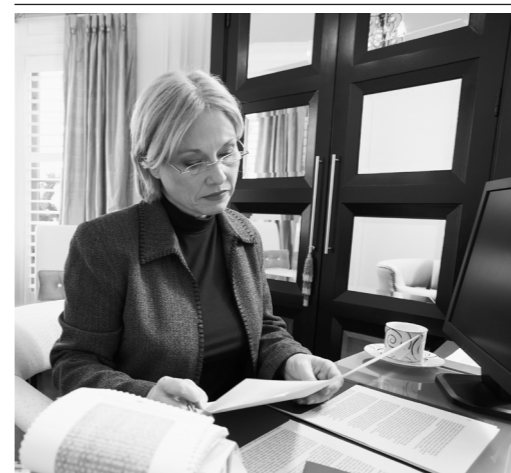
Sette aziende descrivono la loro esperienza; fra queste anche lo studio di in-

gegneria Sciarini a Vira Gambarogno.

### Un esempio di flessibilità

L'ing. Gianfranco Sciarini ha fatto della flessibilità la carta vincente della sua ditta, uno studio d'ingegneria di 30 dipendenti, uomini e donne, qualificati e in formazione. "Ci vuole prima di tutto la flessibilità del datore di lavoro nell'affrontare le cose - dice - nel trovare le soluzioni che possono andare incontro al personale, compatibilmente con le specificità del lavoro.

Ho introdotto le 40 ore già negli anni Settanta, oggi ho persone che lavorano con orari flessibili in base alle esigenze della famiglia e persone occupate a tempo parziale, che abbinano l'attività nel mio studio, per esempio, con il ruolo di docente di scuola professionale.



In futuro, sarà importante offrire le possibilità di pensionamento flessibile o graduale affinché le aziende non perdano persone con profili qualificati".

Nello studio Sciarini, le condizioni di lavoro sono basate sulla flessibilità, sul mantenimento di un clima cordiale di lavoro, su relazioni umane di rispetto fra datore di lavoro e dipendenti. Ma al centro di tutto questo viene posta la fiducia, un motore che, se non si incepa per abuso, permette di "dare e ricevere" in un clima di reciprocità e di lavoro responsabile. Ad ogni dipendente è richiesto di compilare un rapporto di lavoro giornaliero, "ma il miglior controllo - conclude Gianfranco Sciarini - è la qualità e la puntualità dei lavori eseguiti.

\* Il manuale del DFE è gratuito e può essere comandato su: <http://www.bundespublikationen.admin.ch>; oppure scaricato da: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (seguendo il percorso: => Lavoro => Conciliabilità lavoro e famiglia)

*Su forme di lavoro flessibile: manuale 1.FLE.2.2*

*Sull'orario flessibile: manuale 1.FLE.2.2.1*

*Su Job Sharing: manuale 1.FLE.2.2.5*

*Sul telelavoro: manuale 1.FLE.2.2.6*

*Sul sabbatico: manuale 1.FLE.2.2.7*

*Sul pensionamento flessibile: 1.FLE.2.2.8*

*Sulla compatibilità fra lavoro e famiglia: manuale 1.6.5*

## Svizzera fra i migliori

La notizia non sarà sfuggita ai nostri lettori: in un confronto europeo la Svizzera si qualifica con buone condizioni di lavoro. Risulta dalla "Inchiesta di Dublino", promossa ogni cinque anni dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, alla quale la Svizzera ha partecipato per la prima volta.

"La Vie économique", rivista edita da Seco, nell'edizione di aprile, vi ha dedicato ampio spazio; da questi contributi possiamo estrapolare alcuni dettagli d'interesse per i nostri abbonati.

- Il 91% delle persone interpellate (un campione di 1.040 persone) si dice soddisfatto o molto soddisfatto delle condizioni di lavoro.
- Il 19% è stato assente dal posto di lavoro per motivi di salute nel corso del 2005, il 5% per malattie legate all'attività professionale, il 3% a causa di infortunio.
- Il 31% avverte nel lavoro fattori che gravano negativamente sullo stato di salute; il 18% soffre di mal di schiena, il 17% di stress, il 13% di dolori muscolari.
- L'88% degli intervistati si trova bene con gli orari di lavoro e concilia vita professionale e privata senza grossi problemi.
- Il 4% si sente discriminato a causa dell'età, in particolare le donne e i giovani.
- Più del 60% dei quadri e dei tecnici segue corsi di formazione continua finanziati dall'azienda; in misura minore - circa il 40% - lo fanno gli attivi nel terziario e nel secondario, ma solo il 26% degli impiegati di commercio; la percentuale si riduce notevolmente per le persone poco qualificate.

A conclusioni simili giunge anche il "Barometro svizzero delle risorse umane", studio congiunto dell'Università e del Politecnico federale di Zurigo, che ogni anno interpella un campione di mille salariati.

- L'83% afferma di lavorare in aziende con una cultura partecipativa.
  - Il 72% sente di disporre di un grado elevato di autonomia grazie a una certa flessibilità negli orari e nelle modalità di lavoro.
- Ma il "Barometro" precisa che la maggior parte di coloro che godono di buone condizioni di lavoro hanno pure una formazione superiore e occupano posizioni professionali alte.