

Giurisprudenza

Retribuzione delle ore supplementari

Sentenza del Tribunale federale dell'8 maggio 2007 (4C.47/2007)

Se il lavoro straordinario effettuato dal lavoratore per le esigenze dell'azienda non è compensato con un congedo di uguale durata e se attraverso un accordo in forma scritta, un contratto normale o un contratto collettivo non è stato disposto il contrario, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario usuale maggiorato con un supplemento di un quarto (cfr. art. 321c cpv. 3 CO).

Il lavoro straordinario - per il quale il Codice delle obbligazioni regola il pagamento - è rappresentato dalle ore di lavoro effettuate dal dipendente oltre quelle previste contrattualmente. Esse si distinguono dal lavoro straordinario cui fa riferimento l'art. 13 della Legge federale sul lavoro (LL), secondo il quale "Il datore di lavoro deve pagare, per il lavoro straordinario, un supplemento salariale del 25 per cento almeno; tuttavia, esso è pagato al personale d'ufficio, agli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, solo per il lavoro straordinario che supera le sessanta ore per anno civile". Il lavoro straordinario secondo l'art. 13 LL è quello che eccede la durata legale massima della settimana lavorativa, che è di 45 o di 50 ore a dipendenze della categoria professionale cui si appartiene.

Da questa distinzione discende che, se non è stato formalmente escluso, le ore straordinarie che devono essere compensate con un salario maggiorato del 25% sono tutte quelle che eccedono il tempo di lavoro previsto dal contratto, quale che ne sia la quantità, senza quindi che vi sia necessità o facoltà di fare riferimento alla durata massima del lavoro settimanale prevista dalla Legge sul lavoro.

In presenza di un accordo scritto che esclude invece la remunerazione del lavoro supplementare, questo dovrà comunque essere imperativamente retribuito nella misura del 125% alle condizioni inderogabili dell'art. 13 LL, ovvero oltre le 45 ore (o 50 ore a dipendenza della categoria professionale), ritenuto che per il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e per il settore della vendita la retribuzione è dovuta solo dalla 61ª ora di lavoro straordinario effettuata nel corso dell'anno civile.

Sul lavoro straordinario: manuale 3.2.2.4

A gentile richiesta Il contratto di diritto pubblico



«In una casa anziani comunale, con un Regolamento organico per i dipendenti, è stata data la disdetta del contratto di lavoro (a mano, regolare e non contestata) con 3 mesi di preavviso ad un collaboratore che, dopo alcuni giorni dalla ricezione, ha iniziato una malattia con inabilità al 100% a tempo indeterminato. Sappiamo che la disdetta del rapporto di lavoro è valida, ma viene sospesa a causa dell'inabilità attuale. Ci chiediamo per quanto tempo vige la sospensione o il periodo di protezione, visto che il nostro regolamento non lo prevede esplicitamente e se l'art. 336c CO è applicabile anche nel nostro caso o vale quanto stabilito nel Regolamento per lo stipendio in caso di malattia e cioè 24 mesi?»

Il contratto di lavoro tra il dipendente e la casa anziani comunale è sottoposto al regime del rapporto di diritto pubblico, al quale sono principalmente applicabili le norme presenti nel Regolamento organico dei dipendenti (ROD), la Legge federale sul lavoro a titolo suppletivo (di solito), la Legge cantonale sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD) e più in generale i principi del diritto amministrativo.

A questo tipo di contratto non sono invece applicabili le norme che regolano il rapporto di lavoro di diritto privato, le quali possono essere unicamente richiamate in caso di lacuna a titolo di diritto pubblico suppletivo (vedi manuale 3.7, p. 2-3).

Il fatto che nel regolamento organico per i dipendenti non sia prevista la sospensione del termine di disdetta in caso d'inabilità, ovvero quando il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, rappresenta una lacuna in senso proprio. Si tratta cioè di una mancanza che è stata voluta dal legislatore poiché non era sua intenzione inserire una norma che

Comunicazione agli abbonati

Desiderate inoltrare delle comunicazioni per la rubrica "A gentile richiesta"? Scrivete a: info@boss-editore.ch. Inoltreremo il vostro quesito all'avv. Costantino Delogu e vi risponderemo tempestivamente.

prevedesse la sospensione del termine di disdetta, come per contro accade con l'art. 336c cpv. 2 CO nel contesto di un rapporto di diritto privato.

Sia il Tribunale cantonale amministrativo, sia il Tribunale federale hanno avuto modo di confermare che l'assenza di sospensione deriva da una volontà del legislatore e non da una sua svista (che dovrebbe semmai essere colmata con l'applicazione dell'art. 336c CO quale diritto pubblico suppletivo): "le disposizioni del CO che regolano il contratto di lavoro non sono direttamente applicabili ai rapporti di impiego dei dipendenti pubblici, per cui non è lecito considerare una lacuna impropria l'assenza nel ROD di norme volte a tutelare i dipendenti pubblici in misura almeno pari alla protezione offerta dall'art. 336c CO" (RDAT 55/I-2000, Sentenza TRAM del 25.08.1999; cfr. Sentenza del Tribunale federale in DTF 124/1997 II 53).

In sintesi, per rispondere al quesito posto dall'abbonato, la protezione prevista dall'art. 336c CO per il contratto di lavoro di diritto privato non è applicabile al rapporto d'impiego di diritto pubblico, ossia il termine di disdetta non è soggetto a sospensione, a meno che il regolamento organico non disponga esplicitamente il contrario (cosa che nel nostro caso non avviene) e di conseguenza sono esclusivamente applicabili le norme che regolano il diritto allo stipendio dell'impiegato pubblico in caso di inabilità professionale dovuto a malattia per quanto concerne la retribuzione.

Sino alla scadenza del contratto di lavoro, il cui termine trimestrale di disdetta non è sospeso dalla malattia, il dipendente dovrà percepire lo stipendio.

Costantino Delogu, avvocato

Sul rapporto di diritto pubblico: manuale 3.7

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Hanno collaborato: Domenico Basile, Costantino Delogu
Si ringrazia: avv. Francesca Gemnetti

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
BOS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Giugno 2007

Editoriale

I Seminari di Boss Editore

Con questa edizione di Newsletter i nostri abbonati trovano allegato il programma dei Seminari 2007. Si tratta di un'offerta, caldeggiata dai nostri clienti, a complemento del Sistema d'informazione "Il diritto del lavoro applicato". Può sembrare insolito che una casa editrice si faccia promotrice di incontri seminariali di aggiornamento. Crediamo che la nostra scelta si inserisca utilmente nella varietà di offerte di aggiornamento - a livello pubblico e privato - rivolte ai dirigenti delle aziende della Svizzera italiana. I seminari sono stati concepiti a complemento del Sistema. Permetteranno un contatto personale fra i nostri esperti e i nostri clienti, quali dirigenti d'azienda, responsabili delle risorse umane o loro collaboratori. Tratteranno temi emergenti nella realtà aziendale e del mondo del lavoro.

- Discriminazioni e comportamenti vietati sul posto di lavoro.
- La "guerra" dei talenti.
- La disdetta del rapporto di lavoro.
- Quando le dipendenze si manifestano sul posto di lavoro.

Nell'organizzazione abbiamo voluto tener conto della realtà quotidiana e dei numerosi impegni dei potenziali partecipanti: i seminari saranno di breve durata (2 ore circa), avranno luogo nel tardo pomeriggio, sia nel Sopraceneri che nel Sottoceneri. I relatori - Domenico Basile, Costantino Delogu e Mirko Steiner - presenteranno una relazione e assicureranno anche uno spazio di dialogo e di discussione con e fra i partecipanti. Crediamo di aver allestito un programma mirato ad un concreto aggiornamento, quale opportunità di acquisizione di nuove conoscenze ma anche di scambio di esperienze. Ci auguriamo risponda alle vostre aspettative.

L'Editore
Robert Boss

All'interno:

- **Contratto di tirocinio/ Diritti e doveri**
- **Contratto di diritto pubblico/ A gentile richiesta**

Apprendere tutta la vita per guadagnare in know how

di Domenico Basile*



Agli inizi degli anni '70 si parlava già dell'importanza della formazione e dell'aggiornamento come fattore vincente nel contesto pro-

fessionale. Ma allora poche aziende avevano capito il messaggio e ancor meno i collaboratori di ogni tipo e livello gerarchico, i quali pensavano che una buona formazione, acquisita nei primi anni della vita lavorativa, potesse bastare per sempre.

Oggi, però, a nessuno più verrebbe in mente di pensare di poter vivere, professionalmente parlando (forse non solo professionalmente) per tanto tempo senza dover ritornare sui banchi di scuola, questa intesa non solo come luogo di sapere teorico ma anche, e soprattutto, come fonte di saper essere e saper fare. L'evoluzione non si è fermata e quindi quello che fino a qualche lustro fa si ipotizzava potesse bastare come aggiornamento aperiodico o saltuario, tanto per adeguare un poco il proprio bagaglio professionale, si è trasformato in un processo di evoluzione continua, creando così i presupposti per l'odierna formazione permanente.

La formazione permanente è l'insieme dei processi di apprendimento grazie ai quali gli adulti, dopo la conclusione della prima fase di formazione a scuola, all'università o sul lavoro, sviluppano le attitudini, arricchiscono le competenze sociali e metodologiche, migliorano le competenze tecniche e professionali, magari acquisendone nuove o le riorientano in funzione dei propri bisogni e di quelli della società.

La formazione permanente, intesa sia come formazione generale sia come formazione professionale continua, può svolgersi presso un'istituzione (off the

job) oppure direttamente sul posto di lavoro (on the job), durante il tempo libero o in varie altre occasioni, per esempio durante un'attività sociale o culturale.

La formazione permanente è un antidoto che permette di:

- sviluppare l'autonomia e il senso di responsabilità degli individui
- accrescere le conoscenze specializzate
- acquisire qualifiche chiave che facilitano il progresso sociale e tecnologico oltre a quello professionale e personale
- garantire lo sviluppo delle competenze, sociali e metodologiche
- mantenere profili professionali competitivi
- sostenere la mobilità professionale
- motivare le persone e, se del caso, fidelizzarle.

Diversi sono però gli ostacoli alla formazione permanente:

- gli obiettivi (prioritari) della produzione
- la cronica mancanza di tempo
- l'assenza della cultura di apprendimento
- la non volontà dell'azienda di investire nel sapere.

La formazione permanente deve essere anche vista come parte integrante di un processo lavorativo, come investimento a medio-lungo termine e come garanzia di qualità e competitività non solo personale ma anche, e soprattutto, aziendale. La formazione permanente supera il rigido schema cronologico della formazione tradizionale e istituzionale, facendo riferimento ad un percorso culturale e professionale dove l'individuo ritrova il gusto dell'apprendimento al di fuori del sistema scolastico tradizionale.

Le persone possono infatti avviare un percorso formativo professionalizzante che comincia dall'apprendimento programmato delle conoscenze e competenze di base fornite dalla scuola, ma che continua dopo l'inserimento lavorativo sotto la forma di formazione sul

segue a pag. 2 →

Inaugurata la nuova sede

Venerdì 25 maggio 2007, Boss Editore SA ha inaugurato la nuova sede a Sessa, nel Malcantone, alla presenza delle autorità locali - il presidente del Consiglio comunale Nicola Fiani, il Sindaco Lindo Deambrosi, i Municipali Franco Caravatti e Fulvio Tarussio, con il segretario comunale Graziano Zarri - e di numerosi ospiti.

L'editore Robert Boss ha presentato alla comunità di Sessa e alle sue autorità l'attività della casa editrice. "Forse troverete un po' insolito che una casa editrice abbia scelto come sede effettiva un comune così lontano dalla città. La mia preferenza per una vita in campagna e

le nuove tecnologie della comunicazione hanno reso possibile questa scelta. Siamo una piccola ditta, con occupazioni flessibili, lavoriamo soprattutto con forme di lavoro a distanza (telelavoro) e dal profilo dell'impatto ambientale siamo "ecologici" in quanto non facciamo rumore, non inquiniamo e non generiamo traffico".

"Siamo felici di salutare questa iniziativa imprenditoriale - ha detto il sindaco Lindo Deambrosi - che rispetta gli obiettivi pianificatori del nostro Comune, tesi a garantire un'alta qualità di vita al paese e a dare al suo territorio una vocazione residenziale, senza rinunciare a possibili insediamenti produttivi, ma con un oc-

chio particolare all'impatto ambientale. La decisione di Boss Editore SA di insediarsi in un Comune come il nostro riflette anche concetti etici che non sempre si riscontrano nella società imprenditoriale odierna".

I redattori responsabili Domenico Basile, Costantino Delogu e Lorenza Hofmann hanno avuto modo di far conoscere agli ospiti le peculiarità dei servizi integrati della Boss Editore, di dimostrare la praticità e l'immediatezza di tutte le componenti del Sistema, nonché le positive sinergie con la clientela.

L'editore Robert Boss ha sottolineato quanto il successo del Sistema sia legato alla professionalità di redattori e autori quanto all'alta fedeltà della clientela.

Per gli ospiti è stata l'occasione per conoscere da vicino la casa editrice che coniuga l'editoria tradizionale, legata all'opera cartacea, con le applicazioni offerte dalle nuove tecnologie della comunicazione. Queste stesse tecnologie rendono oggi possibile l'operatività della casa editrice in una zona periferica e consentono di offrire a collaboratrici e collaboratori modalità di lavoro flessibili, in particolare attraverso il telelavoro.



Nella foto: il sindaco Lindo Deambrosi (a sinistra) si congratula con l'editore Robert Boss.

segue da pag. 1 →

lavoro (affiancamento ad altri, alternanza tra momenti di lavoro e momenti di formazione, corsi di aggiornamento veri e propri). Il tema della formazione permanente, che non è una novità di questi ultimi anni, recentemente ha assunto grande rilevanza.

Da tempo, infatti, le strategie educative adottate dalle istituzioni riconoscono valore centrale alla concezione della formazione come processo che interessa le persone durante l'intero arco della loro vita (nell'istruzione, nel lavoro, nella vita post-lavoro).

Un'accelerazione in questo senso è stata data dall'Unione europea che ha fissato (Consiglio europeo di Lisbona, marzo 2000) un obiettivo strategico molto ambizioso: entro il 2010 l'Europa dovrà diventare il sistema economico basato sulla conoscenza più competitivo al mondo. Allo scopo di monitorare costantemente il grado dei progressi ottenuti, il Consi-

glio dell'Unione europea ha indicato dei parametri, che per il 2010 dovranno essere soddisfatti pienamente.

A questo punto è d'obbligo pensare al detto "Chi si ferma è perduto": mai proverbio si rivela più azzeccato come questo se applicato nell'ambito della formazione e sviluppo del sapere.

Mi auguro che non ci si fermi, almeno alle nostre latitudini, poiché noi abbiamo da produrre e vendere solo sapere e un alto livello di competenze. Ma prima dobbiamo acquisire questo sapere e queste competenze.

Una considerazione finale comunque è d'obbligo e dovrebbe farci riflettere: grazie alla formazione permanente non ci si pone più il problema di come tenere aggiornati i collaboratori non più giovani. In effetti questo "svantaggio", in passato attribuito alla non più agile capacità di apprendimento delle persone mature, cade completamente.

Il singolo smette di apprendere quando decide di farlo e non quando gli altri credono che non valga più la pena investire in sapere.

E con questo, grazie alla formazione permanente (long life), abbiamo anche guadagnato in know how... permanente.

* Specialista in Human Resources, formatore professionale e aziendale

Sulla formazione continua: manuale 1.8

BOP- www.perfezionamento.ch

BOP è un servizio pubblico, la banca dati più completa della Svizzera con oltre 30 mila offerte di formazione continua in ambito non universitario. Si occupa di tutti i settori del perfezionamento in tutte le regioni linguistiche. Un progetto comune realizzato dalla Confederazione e dai Cantoni.

Contratto di tirocinio: diritti e doveri

In queste settimane le aziende ticinesi e le associazioni professionali partecipano alla campagna cantonale di collocamento di giovani a tirocinio, coordinata dalla Divisione della formazione professionale (DFP) e dall'Ufficio cantonale dell'orientamento scolastico (UOSP). Circa 2'500-2'600 quindicenni cercano un'azienda formatrice (fra le circa 5'200 autorizzate) che li possa assumere in formazione. Le aziende stanno selezionando le nuove leve del loro rispettivo settore professionale. Le assunzioni sfoceranno in altrettanti contratti di tirocinio. Le notifiche di assunzione saranno da inoltrare entro il 31 luglio alla DFP, con l'apposita modulistica (<http://www.ti.ch/decs/dfp/sportello/>); successivamente le parti sottoscriveranno il contratto di tirocinio (pure su modulo ufficiale) poi trasmesso alla DFP per approvazione.

Il contratto di tirocinio è uno speciale contratto individuale di lavoro che impegna la ditta a formare adeguatamente la persona in formazione in una determinata professione e l'apprendista a lavorare ed impegnarsi a questo scopo. Regola la natura e la durata della formazione di base, il salario (e i relativi oneri sociali), il periodo di prova, l'orario di lavoro e le vacanze.

La formazione professionale è l'elemento centrale e preponderante del contratto di tirocinio. Le parti hanno particolari diritti e obblighi che è buona prassi illustrare durante il colloquio d'assunzione o al momento della firma del contratto.

• **Il datore di lavoro:** nei confronti dell'apprendista ha gli stessi diritti e gli stessi doveri che ha verso altri dipendenti, ma deve tener presente gli scopi del tirocinio e l'età dell'apprendista (in genere minorenni) e le particolari disposizioni di protezione dei giovani; è tenuto a concedere all'apprendista il tempo necessario per frequentare la scuola professionale e i corsi interaziendali, senza deduzione di salario, ad accordargli 5 settimane di vacanza e ad occuparlo in conformità agli obiettivi di formazione.

• **La persona in formazione:** ha l'obbligo di impegnarsi a raggiungere gli obiettivi di formazione pratica e teorica, a seguire le istruzioni del formatore, ad eseguire coscientemente i lavori assegnati e ad osservare il segreto aziendale; ha diritto a una formazione completa secondo le regole dell'arte, alla frequenza dei corsi facoltativi e di sostegno, a percepire il salario anche durante la formazione scolastica e a

godere di 5 settimane all'anno di vacanza fino all'età di 20 anni.

• **I genitori** (o i rappresentanti legali): se l'apprendista è minorenne sottoscrivono il contratto di tirocinio; hanno il diritto di esigere una buona formazione per il figlio e l'osservanza delle speciali norme di protezione dei giovani e di essere interpellati in caso di problemi; è loro dovere favorire l'intesa fra il giovane e il suo formatore e/o il suo datore di lavoro.

Nella realtà della formazione professionale, il contratto di tirocinio va oltre quel semplice modulo, oltre il catalogo dei diritti e dei doveri che ne derivano. Diventa un "patto" molto particolare che si rinnova giorno per giorno: avvia una relazione di formazione professionale e umana, molto soggettiva, fra un/a giovane (la sua famiglia, se minorenne), il suo datore di lavoro e/o il suo/a formatore/trice.

(L.H.)

Sulla formazione di base: manuale 1.7.3
Sulle modalità di assunzione: manuale 7.A
Sul contratto di tirocinio: manuale 2.5.1; 7.C

La formazione? Anche un impegno civile

Tre domande a Francesca Gemnetti*

Come valuta il coinvolgimento delle aziende ticinesi nella formazione professionale di base?

Possiamo dire che circa la metà delle aziende formatrici assume giovani in formazione di base con regolarità. L'ottimo lavoro della Divisione della formazione professionale (DFP) ha permesso di fidelizzare imprenditori e formatori, motivati e garanti di una formazione in linea con gli obiettivi e le direttive federali. Questi dati di lavoro hanno capito che un apprendista ben formato è una ricchezza per il futuro della loro azienda e del loro settore professionale.

Quali difficoltà si riscontrano?

Per le aziende assumere apprendisti significa investire tempo nella loro formazione professionale, favorire la loro integrazione nel contesto professionale, dedicare attenzione allo sviluppo delle loro competenze personali, a volte anche dei loro problemi di adolescenti. Un impegno non da poco. È comprensibile che per talune realtà aziendali non sia facile o possibile aprire le loro porte alla formazione. In questi ultimi anni, abbiamo notato una certa reticenza

ad assumere quindicenni in formazione, magari poco motivati nella scelta professionale. Oggi riscontriamo una tendenza a cercare ed assumere giovani più maturi, già maggiorenti, con i quali le aziende possono intraprendere un percorso di formazione con prospettive di integrazione come qualificati.

Per segnalare posti d'apprendistato: Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, tel. 091 814 63 51; decs-uosp@ti.ch

Per stipulare contratti di tirocinio: Divisione della formazione professionale, tel. 091 815 31 00; decs-dfp@ti.ch.

Per scaricare il modulo standard di contratto di tirocinio: <http://www.ti.ch/decs/dfp/sportello/>

Per diventare azienda formatrice: Divisione della formazione professionale, tel. 091 815 31 00; decs-dfp@ti.ch.

Per diventare formatore (maestro di tirocinio): Centro di formazione per formatori, tel. 091 960 77 60; <http://www.ti.ch/decs/dfp/cffi/>

Come definirebbe il contratto di tirocinio, al di là degli aspetti giuridici?

Partecipare alla formazione professionale di base è anche un impegno civile, un impegno etico e sociale per garantire una formazione di qualità che possa trasmettere conoscenze professionali e nel contempo far crescere delle competenze più estese nella giovane persona in formazione.

Le aziende che assumono apprendisti sanno che devono investire anche dal punto di vista umano, nelle relazioni con l'apprendista e a volte anche con la famiglia, se minorenne.

Offrire un posto di tirocinio, sottoscrivere un contratto di tirocinio, vuol dire anche assolvere un impegno sociale: mettere a disposizione opportunità di formazione e di integrazione nel mondo del lavoro.

* Avvocato e Presidente della Commissione cantonale per la formazione professionale, organo consultivo del Consiglio di Stato, formato da rappresentanti delle organizzazioni del mondo del lavoro, padronali e sindacali, e delle scuole professionali.