

Giurisprudenza

Malattie e protezione dalla disdetta del contratto di lavoro

Sentenza del Tribunale federale del 31 agosto 2007 (4A.153/2007)

Qualora un lavoratore abbia sofferto di più malattie senza legame tra loro, ciascuna di esse è suscettibile di far scattare un periodo di protezione dalla disdetta del contratto di lavoro, conformemente all'art. 336c cpv. 1 lett. b CO.

Non sono invece dati distinti periodi di protezione per diverse malattie se dagli atti, in particolare dai certificati medici, non emerge con sufficiente chiarezza che le diverse patologie provocano un'incapacità al guadagno in modo indipendente tra loro e se tra di esse v'è un'influenza reciproca.

Il caso di una donna delle pulizie, affetta da asma bronchiale e da una sindrome ansioso-depressiva, ha portato il Tribunale federale a confermare la consolidata giurisprudenza secondo la quale solo delle incapacità lavorative dovute a malattie assolutamente indipendenti tra loro danno origine a distinti periodi di protezione dalla disdetta.

Alla dipendente era stata diagnosticata dapprima una bronchite asmatica che aveva comportato la sua inabilità dal 14 luglio 2003, mentre in un secondo tempo le era stata riscontrata una sindrome ansioso-depressiva che aveva provocato l'incapacità al lavoro dal 5 settembre 2003. I giudici cantonali hanno ritenuto che solo un periodo di protezione era scattato, a dipendenza della bronchite asmatica e che di conseguenza era perfettamente valida la disdetta del contratto di lavoro notificata l'11 gennaio 2004, ossia dopo la fine del periodo di protezione iniziato il 14 luglio 2003.

Non potendo determinare con sufficiente certezza in che modo e quando la patologia psichica abbia causato un'inabilità professionale indipendente da quella preesistente dovuta alla bronchite asmatica, non è ammissibile far sorgere un nuovo periodo di protezione.

A questo si aggiunge il fatto che le due patologie di cui ha sofferto la dipendente si sono reciprocamente influenzate, in modo da escludere di essere in presenza di due malattie assolutamente distinte tra loro.

Dal punto di vista probatorio, se da una parte il datore di lavoro ha reso verosimile l'esistenza di un relazione tra le due patologie, che escludeva la decorrenza di distinti periodi di protezione, dall'altra

A gentile richiesta Pignorabilità limitata del salario



"In che modo l'Ufficio esecuzione e fallimenti calcola il minimo d'esistenza per il pignoramento del salario di un dipendente?"

Il principio e le modalità del pignoramento del salario non sono regolati nella norme di legge che reggono il contratto individuale di lavoro, bensì nella Legge federale dell'11 aprile 1889 sulla esecuzione e sul fallimento (LEF).

Il reddito da lavoro è un credito limitatamente pignorabile, poiché da una parte il pignoramento è limitato nel tempo e dall'altra non può intaccare il fabbisogno vitale del dipendente, il quale deve poter continuare a disporre di quanto necessario per il suo sostentamento e, se del caso, della sua famiglia.

L'art. 93 LEF prevede infatti che ogni provento del lavoro, gli usufrutti e il loro prodotto, le rendite vitalizie e gli alimenti, le pensioni e le prestazioni di qualsiasi tipo destinate a risarcire una perdita di guadagno o una pretesa derivante dal diritto al mantenimento possono essere pignorati in quanto, a giudizio dell'ufficiale dell'Ufficio di esecuzione, non siano assolutamente necessari al sostentamento del debitore.

Si tratta di una norma che fonda il principio della pignorabilità limitata del salario di un dipendente nell'ambito di una procedura esecutiva: il reddito da lavoro è pignorabile nella misura in cui oltrepassa quanto necessario per il mantenimento del dipendente e del suo nucleo familiare.

Per la determinazione della parte di reddito pignorabile è necessario stabilire quale sia il fabbisogno mensile necessario al dipendente per il proprio mantenimento ed, eventualmente, per quello della sua famiglia, il cosiddetto minimo vitale.

la dipendente non è stata in grado di dimostrare con sufficiente certezza che le due malattie erano indipendenti tra loro ed entrambe erano atte a provocare la sua incapacità al lavoro.

Sulla disdetta in tempo inopportuno: manuale 4.3.2

Il minimo vitale, ovvero la parte impignorabile del salario, viene stabilito d'ufficio con la partecipazione del lavoratore (debitore), che è tenuto a dare tutte le informazioni utili.

Esso comprende i costi effettivi per alimenti, abbigliamento, energia elettrica, acqua, telefono, canone TV, canone di locazione (per un'abitazione adeguata), premi della cassa malati e spese per l'esercizio della professione.

Il legislatore non ha stabilito nella legge un metodo di calcolo per la determinazione del minimo vitale, delegando alle Autorità cantonali di vigilanza in materia di esecuzione e fallimento il compito di fissarne ed adeguarne i criteri.

Attualmente, secondo la circolare no. 17/2000 del 27 dicembre 2000 emanata dalla Camera di esecuzione e fallimenti del Tribunale d'appello del Cantone Ticino, al debitore che vive da solo deve essere riconosciuto un importo base mensile di CHF 1'100. - a copertura dei costi di sostentamento, abbigliamento e biancheria, igiene e salute, manutenzione delle apparecchiature e dell'arredamento domestico, cultura, così come le spese di elettricità.

All'importo base vanno aggiunti i costi di locazione (oppure gli interessi ipotecari), le spese di riscaldamento, gli oneri sociali ed assicurativi, le spese mediche, i costi d'istruzione dei figli, le spese connesse all'esercizio della professione e le imposte.

La pignorabilità del reddito da lavoro è limitata nel tempo poiché l'art. 93 cpv. 2 LEF dispone che il salario può essere pignorato per una durata massimo di un anno a contare dal giorno in cui è stato eseguito il pignoramento.

Costantino Delogu, avvocato

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

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 NEWSLETTER LAVORO

Ottobre 2007

Editoriale

Assenteismo

In un mondo utopicamente in ordine e perfetto, ogni collaboratore di ogni azienda dovrebbe essere felice, entusiasta, motivato, senza alcun problema e in perfetta salute psicofisica. Nel mondo reale questo non esiste, forse. Infatti, nel mondo reale esistono esseri umani con i propri atteggiamenti e comportamenti, i quali possono incidere sulle prestazioni lavorative del singolo e sul benessere dell'azienda tutta. Uno di questi atteggiamenti, in presenza di un qualsiasi sintomo di malessere, è quello di assentarsi. E subito diventa evidente che qualsiasi validissimo collaboratore non è di alcuna validità se non si presenta al lavoro. Questo atteggiamento è dannoso per l'azienda, poiché invia un messaggio non positivo a chi è sul posto di lavoro e deve pure sostituire l'assente. Lo stesso dicasi per quelli che arrivano sempre in ritardo. Gli effetti sono evidenti. Ma le cause, quali potrebbero essere? Alla leadership, come quasi sempre, spetta il compito di capire a cosa attribuire dei malesseri che inducono il pur valido collaboratore ad assentarsi:

- sovraccarico? forse troppi compiti o troppi straordinari;
- stress? forse le competenze non sono adeguate al compito;
- ambiente? forse il gruppo non lavora in team;
- problemi legati alla sfera privata? siamo solidali, ma deleghiamo agli specialisti un intervento mirato;
- atteggiamento negativo nei riguardi del lavoro? stabiliamo conseguenze chiare e significative valide per tutti.

Sentirsi bene in azienda evita/riduce l'assenteismo: la palla è, come di consueto, nel campo della leadership e degli atteggiamenti aziendali, che, se positivi, fungono da specchio.

Domenico Basile

All'interno:

- **Protezione dei giovani/** nuova ordinanza
- **Pignoramento del salario/A** gentile richiesta
- **Malattia e disdetta/** Giurisprudenza

Assenteismo e presenzialismo insidiano le aziende

Assenze prevedibili (vacanze, maternità, militare) oppure impreviste (malattia, infortunio), quindi giustificate, oppure assenze di breve durata ma frequenti e motivate in modo poco credibile?

La gestione delle assenze per malattia e infortunio assume una particolare importanza per i costi diretti (aumento dei premi assicurativi, integrazioni salariali, termini di carenza, ecc.) e indiretti che ne derivano e per gli inconvenienti nell'organizzazione del lavoro (manodopera sostitutiva, per perdite o ritardi di produzione o di servizio alla clientela). La riduzione di queste assenze è molto legata alla prevenzione e alla sicurezza e, successivamente, all'accompagnamento del collaboratore verso un rapido e graduale rientro in azienda, se del caso con l'appoggio del proprio assicuratore e di modelli ormai collaudati di "case management".

Le assenze di breve durata, inferiori ai 3 giorni e pertanto senza certificazione medica, gravano in termini di costi completamente sull'azienda. Possono essere più che giustificate dall'umana fragilità: un'influenza, un virus, un "colpo della strega" o altro malessere. Ma quando si ripetono ed ad ogni volta il motivo di salute o personale addotto è diverso (mal di denti, mal di testa, mal di schiena, ecc.), allora potrebbe trattarsi di assenteismo, ossia di assenze di dubbia giustificazione che celano un disagio personale o attinente al lavoro.

Per gli esperti in HRM e per gli osserva-

tori scientifici che tentano di monitorare questo fenomeno, l'accumularsi di piccole assenze segnala demotivazione, disagio personale o nelle relazioni con colleghi o superiori, ma potrebbe anche essere la spia di problemi insiti nell'organizzazione aziendale.

Le frequenti assenze di un collaboratore si ripercuotono sul volume di lavoro dei suoi colleghi, possono impedire all'azienda o al reparto di rispettare una scadenza (magari anche causando un danno economico), incidono sul grado di soddisfazione del cliente e quindi sull'immagine esterna della ditta.

In Svizzera il fenomeno dell'assenteismo non è stato quantificato né studiato in modo scientifico. C'è però unanimità fra gli esperti nell'af-

fermare che si tratta di un fenomeno in espansione.

Ma c'è anche il fenomeno contrario all'assenteismo, il presenzialismo, contrario ma fondamentalmente altrettanto negativo sull'andamento aziendale. Con la loro assidua presenza, questi collaboratori presenzialisti non desiderano mettere in mostra, ma semplicemente marcare presenza e non assenza. Si recano regolarmente al lavoro, pervasi di noia e demotivazione, stanno fisicamente sul posto di lavoro, addirittura fanno ore supplementari, sbrigano lo stretto necessario e sono tendenzialmente improduttivi. In altre parole stanno fisicamente alla loro postazione di lavoro, ma mentalmente sono assenti o in altre faccende affaccendati (navigano su internet, usano la posta elettronica per divertimento,



segue da pag. 1 →

si fanno i fatti loro, fanno pause prolungate, ecc.). Questo atteggiamento rivela un'erosione di risorse e di motivazione, si traduce in inefficienza e disimpegno, in una presenza problematica nel team, diventa via via patologico per la persona stessa e persino contagioso per chi vi convive professionalmente.

Come affrontare questi fenomeni? Il primo passo è una buona prevenzione. Se nell'azienda è implementata un'organizzazione appropriata del lavoro, se la cultura aziendale contempla anche l'attenzione alla qualità dell'ambiente di lavoro e la promozione di un clima partecipativo e comunicativo, allora sono poste le buone premesse per evitare che il tarlo dell'assenteismo o del presenzialismo intacchi le risorse umane dell'azienda.

La gestione delle assenze, regolamentata chiaramente, permette di monitorare l'evoluzione e anche di identificare eventuali sintomi di assenteismo. La valutazione del personale dovrebbe segnalare la diminuzione di rendimento e la disaffezione che potrebbero portare al presenzialismo. Prima si interviene meglio è per tutti. Un colloquio con il collaboratore, anche di pochi minuti, dovrebbe chiarire la situazione e permettere di trovare una soluzione pratica e tempestiva, così da disinnescare la propensione a starsene a casa di tanto in tanto oppure a starsene in ufficio in modo apatico.

Assenteismo e presenzialismo sembrano essere i nuovi mali che insidiano le aziende, le nuove sfide per il management delle risorse umane.

In Europa il presenzialismo costerebbe 20 miliardi di euro. In Svizzera conosciamo il costo dello stress, 4,2 miliardi di franchi, ma non abbiamo ancora una valutazione dell'assenteismo.

Prossimamente dalla Svizzera romanda partirà un'indagine su scala nazionale, promossa da due società private e da un istituto universitario, con il partenariato di importanti datori di lavoro (probabilmente anche ticinesi). Un'indagine per capire un malessere - individuale e organizzativo - della realtà odierna del lavoro.

Lorenza Hofmann

*Sulla qualità dell'ambiente di lavoro: manuale 1.6
Sulla valutazione del personale: manuale 1.4.1
Sulla fidelizzazione del dipendente: manuale 1.1.1
Sul controllo delle assenze: manuale 8.A*

Assenze brevi ma frequenti?

Che cosa nascondono le assenze brevi ma frequenti? Ecco qualche pista per individuare il problema e cercare una soluzione.

- Vi sono problemi personali? Se sì, l'azienda può indirizzare il collaboratore verso servizi sanitari o sociali specializzati, manifestare comprensione e comunque monitorare l'evoluzione.

- La causa è forse la difficoltà a conciliare lavoro e famiglia? I lavoratori e le lavoratrici con responsabilità familiari hanno dei diritti specifici (art. 36 Legge sul lavoro) e il datore di lavoro può considerare di concedere modalità di lavoro più flessibili.

- C'è un problema legato al posto di lavoro? Sovraccarico? Sottoccupazione? Difficoltà relazionali con i superiori oppure nel team? Discriminazioni? Una franca discussione dovrebbe permettere di identificare i punti negativi e trovare delle soluzioni o quanto meno provare a risolvere il problema.

- La persona è demotivata? Non trae più stimoli dalla sua professione? Il ruolo che attualmente ricopre non la soddisfa? Il colloquio personale consente di entrare nel merito ma non sempre la soluzione può essere trovata dal o con il datore di lavoro.

*Sulla consulenza sociale: manuale 1.6.2.7
Sulla compatibilità lavoro e famiglia: manuale 1.6.5*

Più donne e più part-time

L'Ufficio federale di statistica ha recentemente reso noto un'analisi internazionale comparativa del mercato del lavoro. In Svizzera, nel 2006, il tasso di attività della popolazione in età lavorativa era dell'81.2%, fra i più elevati nella graduatoria dei paesi UE e AELS, 87.8% per gli uomini, 74.7% sia per le donne; a titolo comparativo, nei paesi UE il tasso medio era del 77,9% per gli uomini e del 63.2% per le donne.

La presenza delle donne nel mercato del lavoro è notevolmente progredita in tutta Europa, favorita dallo sviluppo del settore terziario e dall'estensione del la-

vorio a tempo parziale. Nel nostro paese il 57.9% delle donne attive e l'11,2% degli uomini, sempre nel 2006, aveva un'occupazione a tempo parziale; a titolo di confronto, il 32.4% delle donne europee e solo il 7% degli uomini.

La progressione notevole del tasso di attività femminile sembra infatti strettamente legata allo sviluppo del tempo parziale.

L'Ufficio federale di statistica attribuisce questo trend alla promozione della compatibilità fra lavoro e famiglia perseguita sia attraverso politiche pubbliche sia attraverso iniziative aziendali.

Più semplice lo scambio di dati salariali

Nell'ambito del programma generale sulle statistiche delle imprese, promosso dall'Ufficio federale di statistica, muove i primi passi "Lohnstandard-CH", una procedura unica di notifica elettronica dei salari.

Se ne occupa l'associazione Swissdec - fondata recentemente dalla Conferenza fiscale svizzera (rappresentativa delle amministrazioni fiscali cantonali), dell'Associazione svizzera d'assicurazione (ASA), dalla Suva e dall'Ufficio federale di statistica - che si prefigge di semplificare il trasferimento di dati salariali fra aziende, autorità e assicurazioni. Finora è necessario registrare i dati salariali per ogni singolo destinatario, mentre con "Lohnstandard-CH" la registrazione av-

verrà una sola volta e l'invio dei dati a tutti i destinatari diventerà un semplice clic. Secondo i promotori, una PMI impiega attualmente 55 ore mensili per eseguire le notifiche amministrative obbligatorie come per esempio la registrazione dei dati salariali, diversa per l'AVS, per la Suva, per altri assicuratori infortuni, per le amministrazioni fiscali e per l'Ufficio federale di statistica. Con "Lohnstandard-CH" si realizzerà un alleggerimento dei lavori amministrativi per le aziende e per gli enti di riferimento, stimato in un risparmio globale di 1.2 miliardi di franchi per l'economia e di circa 40 ore di lavoro per un'azienda media.

Per saperne di più: www.swissdec.ch

Protezione dei giovani: fino a 18 anni

Il 1.gennaio 2008 entrerà in vigore la modifica della Legge sul lavoro (art. 29 cpv. 1), voluta dal Parlamento, relativa all'abbassamento dell'età di protezione dei giovani a 18 anni, parificata alla maggiore età e in linea con quanto previsto a livello internazionale dall'ONU, dall'OIL e dall'UE. Parallelamente entrerà in vigore anche l'Ordinanza 5 concernente la Legge sul lavoro (OLL5) che disciplina la tutela della salute, della sicurezza e dello sviluppo psico-fisico dei giovani lavoratori.

Attualmente l'età di protezione speciale è differenziata: fino a 19 anni per i giovani lavoratori e fino a 20 per gli apprendisti; le disposizioni a tutela dei giovani sono contenute nella Legge sul lavoro (art. 29-32) e nella OLL1 e OLL2. Dall'anno prossimo la protezione speciale riservata ai giovani si fermerà a 18 anni, superati i quali essi godranno di protezione come tutti i lavoratori adulti.

OLL5 è nuova ordinanza che esplicita, in un testo unico, la protezione della salute e la sicurezza dei giovani di età inferiore ai 18 anni, in formazione professionale di base o attivi professionalmente o che lavorano durante il tempo libero. Il Seco ritiene che la nuova ordinanza - in gestazione da parecchi anni e già sottoposta a consultazione - ha il vantaggio di essere chiara e di comportare un alleggerimento amministrativo per le aziende e per le competenti autorità federali e cantonali. In particolare, risulteranno semplificate le regolamentazioni del lavoro per i ragazzi sotto i 13 anni e le procedure di autorizzazione per lavoro notturno e festivo per i giovani al di sotto dei 18 anni.

OLL5 prevede disposizioni:

- sullo svolgimento di attività particolari come lavori pericolosi, servizio ai clienti in aziende di divertimento, alberghi, ristoranti, caffè, lavoro nelle sale da cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo, occupazioni in occasione di manifestazioni culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie, lavori leggeri;
- sull'occupazione dei giovani di età inferiore ai 15 anni prosciolti dall'obbligo scolastico
- sulla durata del lavoro e del riposo
- sulle attività per le quali è necessario un certificato medico di idoneità al lavoro
- sull'obbligo del datore di lavoro di informare e istruire i giovani lavoratori.

Accesso al mondo del lavoro. Per i

giovani di età inferiore a 15 anni è confermato il principio generale del divieto di lavoro. L'età di accesso al mondo del lavoro resta fissata a 15 anni dopo il proscioglimento dell'obbligo scolastico. Eventuali eccezioni saranno trattate dai cantoni, caso per caso.

A determinate condizioni, i giovani con meno di 15 anni potranno lavorare in occasione di manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie.

Per l'esercizio di tali attività non sarà previsto l'obbligo di richiedere un permesso, ma solo un obbligo di notifica all'autorità d'esecuzione cantonale, facendo così affidamento sul senso di responsabilità dei genitori e del datore di lavoro.

Dai 13 anni in poi, ragazzi e ragazze potranno essere occupati in lavori leggeri, in programmi organizzati a scopo di orientamento professionale, con limitazioni della durata del tempo di lavoro.

Lavori pericolosi. Restano per principio vietati tutti quei lavori che, per loro natura o per le condizioni nelle quali sono esercitati, sono considerati pericolosi. L'Ufficio federale della formazione e della tecnologia (UFFT) e il Seco stabiliranno per quali professioni potrà essere prevista una deroga dai 16 anni in poi, finalizzata al raggiungimento di obiettivi di formazione professionale di base. Permessi individuali potranno essere accordati dal Seco per i medesimi motivi.

Ristorazione e divertimento. Come attualmente, i giovani fino a 18 anni non potranno prestare servizio ai clienti nei locali notturni, dancing, discoteche e bar. Per lavorare nelle sale da cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo, come pure negli alberghi, ristoranti e caffè occorrerà aver compiuto 16 anni. Nel campo della ristorazione e dell'albergheria potrà essere autorizzata l'occupazione di giovani di età inferiore ai 16 anni soltanto per stage di orientamento professionale e durante l'apprendistato.

Lavoro notturno e festivo. L'occupazione di notte e nei giorni festivi sarà autorizzata solo a partire dai 16 anni e soltanto se necessaria per una più completa formazione professionale di base o per rimediare a disagi causati da forza maggiore. Un'ordinanza dipartimentale, a complemento della OLL5, stabilirà per quali professioni e in che misura potrà essere ammesso il lavoro

notturno e domenicale; questo comporterà un alleggerimento amministrativo per le aziende e per le competenti autorità esecutive. Ci sarà pertanto un unico testo di riferimento per tutti i cantoni. Le autorizzazioni individuali per un'occupazione regolare di notte o nei giorni festivi saranno come finora rilasciate dal Seco, mentre per una deroga temporanea ci si rivolgerà all'Ispezzione cantonale del lavoro.

Obbligo di informare. OLL5 prevede l'obbligo del datore di lavoro di informare e istruire i giovani lavoratori sulle prescrizioni e sulle raccomandazioni in materia di sicurezza e di protezione della salute; informazioni generali dovranno essere fornite anche ai genitori o ai rappresentanti legali del minore.

(L.H.)

*Sulla protezione dei giovani: manuale 3.2.6.2
(disposizioni valide fino al 31.12. 2007)*

Seminari Lavoro

Il seminario "La disdetta del rapporto di lavoro", organizzato da Boss Editore SA, avrà luogo:

- **mercoledì 31 ottobre 2007**, dalle ore 18.00 alle ore 20.00 a **Lugano**, Hotel Dante, Piazza Cioccaro 5;
- **mercoledì 7 novembre 2007**, dalle ore 18.30 alle ore 20.30, a **Bellinzona**, presso il centro di formazione di Sic-Ticino, via Vallone 27.

La fine del rapporto di lavoro suscita spesso parecchi interrogativi alle parti contraenti. Come affrontarla? Come non rincorrere in contenziosi? In quali momenti il/la dipendente è protetto/a (per es. malattia, maternità)? Quali procedure richiede l'uscita di un/a dipendente dall'azienda (es. vacanze)?

Le linee generali e alcuni situazioni particolari saranno illustrate dall'**avv. Costantino Delogu**.

Vi sono ancora alcuni posti disponibili (CHF 200.- per ogni partecipante/abbonato o suo collaboratore; CHF 250.- per altri interessati). Chi fosse interessato può annunciarsi a info@boss-editore.ch oppure inviare un fax al n. 091 600 93 04.