

Giurisprudenza

Disdetta del contratto per mancata accettazione del superiore
Sentenza del Tribunale federale del 28 novembre 2007 (4A.361/2007)

Il lavoratore Y. è stato assunto dalla ditta X SA, di nuova creazione, per sviluppare l'acquisizione della clientela e la sua fidelizzazione. Dopo nove anni di intensa attività i responsabili di X SA hanno deciso di nominare un direttore: la scelta non è però ricaduta su Y., il quale aveva già raggiunto il massimo delle sue capacità e non era ritenuto in grado di assumere la carica.

Dal momento della nomina del nuovo direttore Y. ha mostrato un atteggiamento vieppiù ostile nei confronti del datore di lavoro e un'attività estremamente disordinata, tanto da provocare numerosi richiami e ammonimenti nei suoi confronti.

A seguito di un ennesimo incontro con la direzione nel quale il lavoratore ha mostrato la sua insofferenza a riconoscere la figura del direttore e a conformarsi alle istruzioni del datore di lavoro, Y. è stato licenziato nel rispetto del termine di disdetta.

La disdetta del contratto di lavoro è stata contestata da Y., il quale l'ha ritenuta abusiva poiché gli era stata prospettata una diminuzione delle sue competenze e un abbassamento della sua considerazione professionale, in violazione della sua personalità tutelata dall'art. 328 CO.

Il Tribunale federale ha confermato i precedenti giudizi cantonali e ritenuto che Y. non è stato vittima di un licenziamento abusivo.

È stato sì accertato che sul posto di lavoro si era creato un conflitto che doveva essere sanato dal datore di lavoro, ma la disdetta del contratto di lavoro notificata ad Y non era lesiva della sua personalità in quanto prima di giungere all'estrema e radicale misura il datore di lavoro aveva tentato in altri modi di disinnescare le tensioni sorte tra i suoi dipendenti.

L'attitudine incontrollata e disordinata di Y è stata puntualmente ripresa dal datore di lavoro attraverso plurimi richiami ai doveri professionali ed incontri tesi a trovare una soluzione alla situazione. Il datore di lavoro ha tentato quindi più volte e con differenti modalità di ottenere da Y. un cambiamento del suo comportamento sul luogo di lavoro. Una volta appurato che tutti i tentativi di chiedere a Y. un comportamento adeguato e rispettoso del suo dovere di diligenza e fedeltà non hanno avuto esito, il datore di lavoro pote-

A gentile richiesta Tempo parziale: quali diritti?



le festività retribuite?"

Al contratto individuale di lavoro a tempo parziale sono applicabili le stesse norme che reggono il contratto a tempo pieno. Il rapporto contrattuale vincola infatti le parti nel medesimo modo, con la particolarità che il lavoratore è occupato a tempo parziale anziché a tempo pieno. Tutto quanto concerne vacanze, congedi e giorni festivi viene quindi trattato in modo analogo a quanto accade per il lavoratore occupato al 100%.

Il lavoratore ha pertanto diritto ad almeno quattro settimane di vacanza ogni anno. Ciò non significa tuttavia che abbia diritto a venti giorni di vacanza; infatti il lavoratore a tempo parziale ha diritto alle vacanze corrispondenti ai giorni di lavoro che abitualmente svolge nelle quattro settimane. In concreto un lavoratore occupato al 60% (ossia per tre giorni alla settimana) avrà diritto a 12 giorni (lavorativi) di vacanza, ovvero alle quattro settimane previste dalla legge, e al versamento del salario regolarmente corrispostogli per i tre giorni di lavoro. Anche in questo caso il lavoratore ha diritto di effettuare almeno due settimane di ferie consecutive.

Nel caso di un lavoratore occupato nella misura del 90%, praticamente per quattro giorni e mezzo ogni settimana, il diritto alle quattro settimane di vacanza permane; i giorni lavorativi in cui ha diritto di prendere le vacanze corrispondono a 18 (4.5 giorni di lavoro x 4 settimane di vacanza).

Nei casi in cui la remunerazione durante le vacanze è difficile da stabilire a causa del cambiamento della percentuale d'occupazione, il salario dovuto viene determinato sulla base della proporzione delle vacanze sul tempo complessivo di lavoro: per quattro settimane di vacanza è dovuta una remunerazione pari

va legittimamente ricorrere alla disdetta del contratto di lavoro.

Su diligenza e fedeltà: manuale 3.1.2

Sulla protezione della personalità: 3.2.6

Sulla disdetta abusiva: 4.3.1.

"Al lavoratore che da un impegno lavorativo del 100% passa, dietro esplicita richiesta, ad un impegno del 90% oltre alla decurtazione dello stipendio, devono essere decurtati anche i giorni di ferie da godere e

all'8.33% del salario usuale (1/12). I congedi festivi remunerati seguono il medesimo sistema previsto per il contratto a tempo pieno, con delle differenze che derivano dall'orario di lavoro. In questo caso la situazione diverge infatti a seconda del tipo di occupazione, del lavoratore e della sua remunerazione.

Il lavoratore a tempo parziale occupato regolarmente con un orario fisso e remunerato con un salario mensile o settimanale avrà diritto al congedo remunerato se il giorno festivo cade in un momento in cui egli avrebbe dovuto lavorare. Egli riceve comunque ogni mese od ogni settimana il salario (fisso) previsto dal contratto di lavoro, senza doversi curare se vi sono dei giorni festivi remunerati o meno.

Differente è invece la situazione per il dipendente a tempo parziale salariato a ore, per il quale il congedo ottenuto durante un giorno festivo modifica sostanzialmente la sua remunerazione: infatti egli non ha diritto alla remunerazione afferente ai giorni festivi.

Tale situazione non beneficia di alcun correttivo legale poiché non v'è una violazione del principio della parità di trattamento. Il lavoratore viene occupato nelle ore indicategli dal datore di lavoro e la sua attività non potrà quindi essere svolta durante i giorni festivi.

Delle norme speciali che riguardano la remunerazione dei giorni festivi dei lavoratori a tempo parziale sono talvolta previste nei contratti collettivi di lavoro, nei contratti normali di lavoro e in alcuni regolamenti delle singole aziende. In assenza di simili norme un lavoratore a tempo parziale remunerato con salario orario non ha il diritto ad alcuna remunerazione nei giorni festivi usualmente retribuiti.

Costantino Delogu, avvocato

Sul tempo di lavoro: manuale 3.2.2

Sulle vacanze: manuale 3.2.4.

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 ringrazia: Monica Maestri

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

Gennaio 2008

Editoriale

Da pochi giorni ci siamo incamminati nel 2008 e ci auguriamo possa essere un anno positivo per le persone e prospero per l'economia ticinese e il mercato del lavoro.

"Il diritto del lavoro applicato" giunge al quinto anno di pubblicazione: ne siamo particolarmente soddisfatti perché si rivela uno strumento utile per coadiuvare le aziende ticinesi nella gestione sicura delle risorse umane. Il nostro progetto editoriale si sviluppa nel tempo e gode dell'apprezzamento dei nostri abbonati; il team di esperti ha acquisito una nuova autrice, la signora Michela Messi, giurista alla Divisione dell'assicurazione invalidità dell'UFAS.

Nell'autunno scorso, a complemento del Sistema integrato, abbiamo offerto per la prima volta un programma di seminari. L'interesse dei nostri abbonati si è concentrato sul tema della disdetta del rapporto di lavoro. I due seminari - tenuti a Lugano e Bellinzona dall'avv. Costantino Delogu - sono stati valutati molto positivamente. L'analisi della soddisfazione dei partecipanti ci ha accordato 5,1 punti (su 6) per utilità, rispondenza alle aspettative e organizzazione; al relatore, per l'esposizione del tema e la comprensibilità, è stato attribuito un lodevole 5.5 (su 6).

Questo primo risultato ci incoraggia a preparare un secondo programma di seminari per la primavera, un'offerta di alta qualità e con un'utilità pratica e concreta. Se volete segnalare un argomento, non esitate a scriverci su info@boss-editore.ch.

Puntualmente vi facciamo pervenire l'Aggiornamento 01/2008, il cd rom 2008 e la prima edizione dell'anno di Newsletter.

L'editore
Robert Boss

All'interno:

- **Assunzione/** Accoglienza del nuovo collaboratore

- **Tempo parziale/** A gentile richiesta

Reinserimento o invalidità? Il ruolo dei datori di lavoro

Intervista a Monica Maestri



Che cosa implica per i datori di lavoro l'entrata in vigore della quinta revisione dell'assicurazione invalidità? Una maggiore collaborazione nel rilevamento tempestivo di

situazioni che presentano un'incapacità di guadagno, per malattia o infortunio, e che potrebbero far insorgere un'invalidità. Inoltre, la partecipazione - volontaria ma incentivata - a progetti di integrazione professionale. Newsletter Lavoro ha intervistato Monica Maestri, capo dell'ufficio AI del canton Ticino.

Rilevamento tempestivo: in pratica, quali procedure può o deve intraprendere un datore di lavoro?

Nel quadro del rilevamento tempestivo, che è un nuovo strumento introdotto dalla quinta revisione, il datore di lavoro che constata l'assenza di un proprio dipendente da almeno quattro settimane a causa di un danno alla salute, è legittimato ad annunciare il caso all'ufficio AI. Il dipendente deve essere in ogni caso informato preventivamente. L'ufficio AI deve sommariamente analizzare la situazione della persona ed eventualmente sollecitarla a presentare la domanda di prestazioni vera e propria. Lo scopo principale è quello di fare il possibile per mantenere il posto di lavoro all'assicurato, pertanto il dialogo con i datori di lavoro sarà molto importante.

Dal rilevamento all'intervento tempestivo per mantenere la persona attiva professionalmente: quando e come questa persona ha diritto a provvedimenti di reinserimento? Le aziende potranno contare sulla con-

sulenza del vostro ufficio? Lavorare in rete?

Qualora l'ufficio AI nella valutazione nella fase di rilevamento tempestivo dovesse ritenere opportuna una domanda di prestazioni, invita l'assicurato ponendogli anche un termine. A partire dalla domanda, entro breve tempo, l'ufficio AI deve attivare le misure di intervento tempestivo: adattamento del posto di lavoro, stage, corsi, collocamento. Queste non sono considerate prestazioni vere e proprie, pertanto l'assicurato non avrà i mezzi di diritto per ricorrere contro un provvedimento adottato in questo stadio della procedura ed inoltre non verranno versate indennità giornaliere, perché si presume che vi sia un'altra assicurazione che le sta pagando. Parallelamente all'intervento tempestivo vi sarà l'istruttoria del caso. Per la maggior parte dei casi tutto dovrà avvenire nell'arco di 180 giorni, trascorsi i quali l'ufficio dovrà prendere una decisione di principio sul diritto a prestazioni, tra le quali vi sono i provvedimenti di reinserimento. Queste misure sono mirate in particolar modo alle persone che hanno un problema di salute di natura psichica. Si suddividono in riabilitazione socioprofessionale e in misure d'occupazione, con una struttura modulare. Sono destinate ad assicurati che hanno una patologia psichiatrica che non permette loro di inserirsi nel mercato del lavoro o di seguire un provvedimento reintegrativo, ma che grazie ad un accompagnamento intensivo da parte dell'ufficio AI riescono a recuperare una certa reintegrabilità che gli premetta di seguire misure reintegrative "ordinarie". Sono considerati provvedimenti preparatori ad una reintegrazione vera e propria.

Una parte di queste misure verranno realizzate presso aziende che mettono a disposizione posti di lavoro. L'ufficio AI sarà sempre a disposizione per un

segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

intervento immediato e i suoi specialisti saranno chiamati a contattare regolarmente i datori di lavoro e gli assicurati per monitorare costantemente la misura, che può durare di principio un anno prolungabile di un altro anno, e prendere gli eventuali dovuti correttivi.

Come avviene l'incontro tra il disabile che desidera affrontare un percorso di integrazione e il mondo del lavoro?

Agli assicurati mettiamo a disposizione i provvedimenti professionali per reintegrarli nel circuito lavorativo. Uno di questi è l'aiuto al collocamento, per il quale i nostri consulenti nel collocamento hanno il ruolo di cercare un posto di lavoro adeguato allo stato di salute della persona e di fungere da mediatore tra l'assicurato e il datore di lavoro. L'ufficio AI rimane sempre a disposizione per una consulenza anche dopo la fase vera e propria del provvedimento.

Per incentivare l'integrazione, la V revisione AI prevede contributi anche a favore delle aziende che impiegheranno disabili: qualche esempio?

Sono essenzialmente tre gli incentivi al datore di lavoro:

- versamento degli assegni per il periodo di introduzione: quando un'azienda è disponibile ad assumere una persona con problemi di salute, durante il periodo di introduzione - al massimo sei mesi - per compensare l'iniziale diminuzione del rendimento visto che l'assicurato sta imparando un nuovo mestiere;
- versamento di un'indennità: se il datore di lavoro è disposto a mantenere il posto per un proprio dipendente con problemi di salute psichica e a permettergli di seguire nella sua azienda le misure di reinserimento, durante questo periodo potrà aver diritto al versamento di un'indennità;
- compensazione dell'aumento dei premi assicurativi: se nell'ambito dell'aiuto al collocamento un datore di lavoro assume un assicurato e quest'ultimo, nei due anni successivi ritorna inabile al lavoro per la stessa causa provocando un aumento dei premi dell'assicurazione malattia perdita di guadagno e secondo pilastro, l'AI può parzialmente compensare queste spese supplementari.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulla V revisione AI: manuale 3AS.4.2.3

Mondi del lavoro "Il diritto non protegge gli atipici"

Si intitola "Mondi del lavoro" il documento conclusivo del Programma nazionale di ricerca N. 51 "Integrazione e esclusione" del Fondo nazionale di ricerca (FNS) che ha analizzato il ruolo del lavoro nell'integrazione sociale e professionale dell'individuo e nella coesione sociale (cfr. Newsletter Lavoro 01/2007).

Con la pubblicazione del rapporto conclusivo in edizione bilingue*, il Fondo nazionale consegna agli osservatori una lettura scientifica delle nuove realtà lavorative - i mondi del lavoro - e del loro impatto sulla posizione sociale dell'individuo.

La flessibilità consente nuove forme di occupazione che differiscono dal lavoro tradizionale, dall'impiego stabile a tempo indeterminato. I ricercatori hanno rintracciato in questa eterogeneità opportunità di integrazione e rischi di esclusione: non per tutti un lavoro atipico è fonte di esclusione e non per tutti costituisce una passerella verso una maggiore stabilità, per alcuni può

Identikit dell'interinale

Il lavoro temporaneo ha registrato nel corso degli ultimi 10 anni una notevole espansione. Attualmente riguarda più di 250 mila persone. Ne riferisce il periodico del Seco "La vie économique" (12/07). In genere, l'occupazione temporanea non dura più di un anno, risponde a un bisogno di flessibilità dell'impresa ma anche di un buon numero di salariati che prediligono esperienze di corta durata e in mansioni diversificate.

Il mondo del lavoro temporaneo non è uniforme; concerne tutte le categorie di lavoratori, indipendentemente dall'età, dal livello di formazione o socio-professionale; due terzi degli interinali sono uomini; il 40% ha meno di 25 anni, un altro 40% fra 25 e 39 anni, il 20% ha più di 39 anni; circa la metà è straniero; un quarto risulta senza formazione professionale, due terzi hanno assolto un apprendistato, il 10% ha un diploma universitario.

Gli interinali sono occupati soprattutto nell'edilizia, nell'industria manifatturiera, nel commercio, nell'informatica e nel turismo. L'inchiesta conferma che attraverso il lavoro temporaneo la persona alla ricerca di un'occupazione migliora le possibilità di reinserimento in un impiego fisso.

essere un airbag momentaneo. Molto dipende dalla posizione professionale del singolo, dal sesso, dall'età, dalla sua capacità di aggiornarsi, dalla sua disponibilità ad essere mobile, ad adattarsi ai cambiamenti.

La ricerca dipinge un quadro di precarietà, incontra biografie professionali discontinue, vite individuali e familiari incerte e senza progettualità, constata redditi insufficienti, erosione di risorse personali e debole forza contrattuale.

Alla domanda se il diritto del lavoro vigente protegge sufficientemente i rapporti di lavoro atipici, la risposta è piuttosto negativa: la protezione è debole per gli interinali, i lavoratori a domicilio e gli pseudo-indipendenti; per altre forme c'è insicurezza giuridica - concludono i ricercatori - una regolamentazione speciale non sarebbe la soluzione giusta; la scarsa conoscenza dei propri diritti indebolisce il lavoratore e la lavoratrice.

"Questo potenziale di disintegrazione sociale esige misure politiche - si legge a pag. 39 - ci pronunciamo per una combinazione di misure atte ad appianare gli ostacoli alla mobilità, ad assicurare remunerazioni corrette, a garantire un reddito anche in caso di perdita dell'impiego, a sostenere efficacemente le persone con impieghi precari a far valere i loro diritti".

*Andrea Baechtold, Laura von Mandach (Hrsg. Idir.), Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken - Mondes du travail. Chances d'intégration et risques d'exclusion. Seismo Verlag, 2007

Sul lavoro flessibile: manuale 1.FLE

Una nuova autrice

Michela Messi, laureata in giurisprudenza all'Università di Basilea, è entrata a far parte del team di esperti di Boss Editore. Giurista presso la Divisione assicurazione invalidità dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), Michela Messi porta nel team importanti competenze in materia di assicurazione invalidità.

Il suo primo contributo per il manuale riguarda l'aggiornamento del capitolo 3AS.4.2 in base alla V revisione dell'Assicurazione invalidità, che coinvolge i datori di lavoro nell'integrazione di persone a rischio di invalidità o che presentano un danno alla salute.

Un nuovo collaboratore? Partire con il piede giusto!

Il primo giorno di lavoro di un nuovo collaboratore merita attenzione, per partire con il piede giusto. Un'accoglienza pianificata pone le basi per un inserimento più efficace, finalizzato all'operatività del nuovo collaboratore quanto alla relazione con l'organizzazione. È un modo per intraprendere un rapporto di lavoro fondato su una relazione chiara, su condizioni positive, su presupposti determinanti per la motivazione della persona e per la performance lavorativa. Insomma, un tempo (un giorno o iniziative dilazionate su più giorni) per ben avviare un rapporto di lavoro fatto di condizioni legali e contrattuali ma anche di reciproche aspettative.

Durante i colloqui di selezione e di assunzione in genere sono stati chiariti gli aspetti contrattuali e remunerativi; il primo giorno di lavoro richiede un accompagnamento non solo formale alla postazione di lavoro.

Vale la pena pianificare:

- un breve colloquio d'entrata durante il quale ricordare diritti e doveri, spiegare le "regole della casa", consegnare eventuali regolamenti del personale o direttive aziendali, illustrare i punti forti della

politica aziendale, ecc;

- l'informazione sui pericoli presenti in azienda e quindi l'istruzione su come proteggersi;
- la presentazione del nuovo collaboratore al suo diretto superiore e al suo team;
- la consegna della postazione di lavoro (preparata e organizzata), del materiale di lavoro con l'invito a segnalare eventuali esigenze personali;
- un sopralluogo dei vari reparti dell'azienda, così da avere una visione d'insieme dell'organizzazione, della sua struttura e dare un volto e un nome all'organigramma.

Dedicando il giusto tempo all'accoglienza dei nuovi collaboratori si gettano le basi per un'integrazione - professionale e sociale - più veloce e nelle migliori condizioni e si dimostra l'attenzione dell'impresa per le sue risorse umane. E non è un tempo sprecato, perché quelle ore investite a informare il nuovo collaboratore alimenteranno il contratto psicologico che accompagnerà il rapporto di lavoro.

La procedura d'accoglienza va adattata alla funzione e al grado che il collabo-

ratore assume e al tipo di esperienza che egli si appresta a fare all'interno dell'azienda (uno stage, un'occupazione a tempo determinato, oppure un impiego stabile?). Differenziare l'accoglienza non significa escludere da questa procedura le persone in formazione (stagisti e apprendisti), gli avventizi, gli interinali, ecc., soprattutto per quanto concerne l'istruzione sui rischi (le nuove leve presentano un rischio di infortunio due volte più elevato). Nessuno, da un profilo etico, merita di essere escluso.

(L.H.)

L'accoglienza in azienda: manuale 1.3.1

L'argomento vi interessa? Scriveteci!

Newsletter Lavoro apre le sue colonne ai lettori. Se desiderate esprimervi su un argomento trattato dal nostro foglio, contattateci: lorenza.hofmann@boss-editore.ch Vi ringraziamo già sin d'ora per il vostro interesse.

La redazione

BREVEmente

serie di competenze che risultano essere sempre più trasversali ed importanti nella realtà di molte aziende. I corsi di perfezionamento hanno una durata che varia dalle 4 alle 16 ore; al termine i partecipanti ottengono un attestato di frequenza. L'elenco dei corsi e il modulo d'iscrizione su: <http://www.ti.ch/decs/dfp/cffi/CorsiPerfezionamento.asp>.

"Telefono amico" per aziende formatrici

La conferenza nazionale sui posti di tirocinio ha attivato un "telefono amico" per le aziende di tirocinio. Si tratta di uno sportello centrale previsto dalla Confederazione che assiste, in modo rapido e agevole, le aziende di tirocinio per i problemi sociali che eventualmente sorgono con giovani tirocinanti. Chiamata gratuita: 0800 44 00 88.

AI: le opinioni di...

Il periodico dell'UFAS dedica l'ultima edizione alla V revisione AI con le opinioni di politici, esperti e rappresentanti dei partner sociali. Vi sono alcuni contri-

buti che trattano di vantaggi e opportunità per i datori di lavoro che accettano di diventare partner del reinserimento professionale.

Sono consultabili su: www.ufas.admin.ch > Documentazione > Pubblicazioni > Sécurité sociale.

CCL: elenco aggiornato

Seco ha pubblicato l'elenco aggiornato al 1.gennaio 2008 dei CCL dichiarati di obbligatorietà generale a livello federale o per decreto cantonale. Essi toccano oltre 56 mila datori di lavoro e quasi 450 mila lavoratori su tutto il territorio nazionale, ai quali si aggiungono circa 10 mila aziende e 76 mila lavoratori assoggettati a CCL di obbligatorietà generale a livello dei cantoni. In Ticino è il caso dei contratti collettivi dei disegnatori e dei giardinieri.

L'elenco è consultabile su <http://www.seco.ch> > Temi > Diritto del lavoro > Contratti collettivi.

Sull'obbligatorietà generale dei CCL si veda NL 11/2007 e il cap. 2.3 del manuale.