

Giurisprudenza

Obbligatorietà di un piano sociale

Sentenza del Tribunale federale del 30 maggio 2008 (4A.140/2008)

Nell'ambito di un'importante ristrutturazione aziendale la società A. SA ha definito e stabilito un piano sociale che è stato offerto al personale il cui posto di lavoro avrebbe potuto, a dipendenza delle circostanze e delle esigenze aziendali, essere soppresso. Il piano sociale aveva una validità limitata nel tempo e per decisione unilaterale di A. SA tale periodo venne abbreviato.

Il dipendente W. non era a rischio di licenziamento; tuttavia, a seguito del mancato accordo su una modifica contrattuale, A. SA gli ha notificato la disdetta del contratto di lavoro. Tale disdetta è intervenuta nel periodo di validità del piano sociale inizialmente prevista ma dopo la decisione del datore di lavoro di porre fine anzitempo e con effetto immediato alla sua applicabilità.

A seguito del licenziamento il dipendente W. ha convenuto A. SA dinanzi al giudice civile chiedendo il pagamento dei crediti salariali che derivavano dal piano sociale e una indennità per licenziamento abusivo, visto che A. SA aveva motivato la disdetta contrattuale con motivazioni inveritiere e professionalmente denigratorie.

Il Tribunale federale ha stabilito che il piano sociale offerto ai dipendenti rappresenta una modifica aggiuntiva al contratto individuale di lavoro con il dipendente: trattandosi di un'offerta di contratto che generalmente prevede solo vantaggi per il dipendente, l'accordo del lavoratore è presunto e di conseguenza un'accettazione espressa non è necessaria (art. 6 CO). Nella misura in cui il datore di lavoro propone delle modifiche contrattuali che configurano unicamente un vantaggio per il lavoratore (come ad esempio un aumento del salario), il consenso di quest'ultimo è presunto poiché non v'è oggettivamente da attenderselo.

Il piano sociale è quindi divenuto a tutti gli effetti parte integrante del contratto di lavoro anche se da parte del lavoratore non vi è stata un esplicito consenso.

Altrettanto non si può dire per la decisione unilaterale della datrice di lavoro di porre fine anticipatamente alla validità del piano sociale: in questo caso tale modifica rappresentava un peggioramento della situazione del dipendente e il suo consenso era quindi assolutamente necessario per far cessare gli effetti del piano sociale prima della scadenza inizialmente prevista.

Il piano sociale era quindi perfettamente applicabile al dipendente W., al quale sono pertanto stati riconosciuti i crediti salariali da esso derivanti.



d'inabilità dovuta a malattia?

Il lavoratore ha il diritto di chiedere in qualsiasi momento al datore di lavoro un certificato di lavoro che attesti la natura e la durata del rapporto di lavoro e che si pronunci anche sulla qualità delle prestazioni e la condotta personale del lavoratore (certificato completo). Il datore di lavoro non può rifiutare di soddisfare la richiesta del lavoratore; quest'ultimo ha la facoltà di esigere, su semplice richiesta, che il certificato sia limitato alla descrizione della natura del rapporto di lavoro e alla sua durata, senza che riporti quindi giudizi del datore di lavoro sulla qualità dell'attività lavorativa e la condotta del dipendente (certificato limitato). Nell'allestimento del certificato il datore di lavoro non è libero e deve attenersi agli obblighi legali quanto al suo contenuto. Il certificato non può riportare fatti che esulano dalla descrizione dell'attività, della durata del rapporto ed eventualmente della qualità professionale e della condotta del lavoratore: in particolare tale documento non può e non deve contenere termini equivoci, ambigui o peggiorativi che possano essere considerati allusivi o gratuitamente denigratori e svilenti. Il datore di lavoro è infatti tenuto a tutelare la personalità del lavoratore, evitando segnatamente la comunicazione di fatti personali che non hanno attinenza diretta con il contenuto imposto dalla legge. Il riferimento ad un'eventuale pendente stato di inabilità al lavoro dovuta a malattia, rispettivamente a passati stati di malattia o infortunio, non deve quindi figurare nel certificato di lavoro, quantomeno nella misura in cui potrebbe configurare una

A cause delle effettive motivazioni fallaci ed inutilmente lesive per il licenziamento di W. avanzate dalla ditta per evitare il pagamento delle spettanze salariali del dipendente, A. SA si è pure resa responsabile di un licenziamento abusivo e di conseguenza è stata condannata a pagare a W. un'indennità equivalente a due mensilità salariali.

Sulla forma del contratto: manuale 2.2.2.

Sul licenziamento collettivo: manuale 4.5

A gentile richiesta Certificato di lavoro intermedio

"È corretto e possibile menzionare in un certificato di lavoro intermedio che il contratto è stato disdetto dal datore di lavoro per una determinata data e che la dipendente è attualmente in stato

connotazione negativa del dipendente. Un'eccezione a tale principio di discrezione potrebbe semmai essere ammessa qualora l'assiduità delle assenze avesse portato ad un importante deterioramento della qualità del lavoro oppure all'impossibilità del datore di lavoro di poter esprimere un giudizio oggettivo al riguardo. In una simile situazione sarebbe già il lavoratore stesso a richiedere l'allestimento di un certificato limitato; in caso contrario per il datore di lavoro sarebbe giudizioso menzionare di non essere in grado formulare un giudizio oggettivo a causa del poco tempo in cui il lavoratore è stato effettivamente occupato professionalmente.

La menzione della parte che ha disdetto il contratto di lavoro non è un elemento necessario del certificato di lavoro: se il datore di lavoro intende inserire tale informazione sarà opportuno menzionarne anche i motivi nella misura in cui tale informazione non ha carattere peggiorativo o pregiudizievole per il lavoratore (ad esempio in caso di ristrutturazione, riorganizzazione aziendale, soppressione del posto di lavoro...). Il lavoratore ha infatti il diritto, nell'ambito della tutela della sua personalità, che informazioni di carattere personale (come possono essere dei prolungati o frequenti stati di malattia) non possano essere divulgate senza il suo consenso.

La data della cessazione del rapporto di lavoro, se conosciuta, deve essere riportata anche in un certificato di lavoro intermedio, poiché si tratta di un elemento connesso alla durata del rapporto di lavoro.

Il lavoratore che contesta che il certificato di lavoro allestito dal datore di lavoro non sia conforme alle prescrizioni legali, perché in particolare non veritiero o non oggettivo, può chiederne la rettifica al giudice civile proponendo egli stesso il testo del documento.

Costantino Delogu, avvocato

Sull'attestato di lavoro: manuale 4.8

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 Duca Widmer

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

Editoriale

L'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone ha attirato in Svizzera prevalentemente persone qualificate e molto qualificate. Sono proprio queste qualifiche ad incontrare qualche problema a causa di differenze di formazione professionale. L'Allegato III all'ALCP regola la partecipazione della Svizzera al sistema europeo di riconoscimento dei diplomi per le professioni regolamentate, ossia quelle il cui esercizio è subordinato al possesso di un diploma, di un attestato o di un certificato. E per tutte le altre? Nell'articolo accanto, l'imprenditrice e deputata al Gran Consiglio Monica Duca Widmer si esprime proprio sul riconoscimento delle competenze professionali nella realtà transfrontaliera.

A fine marzo 2008, il Ticino ha toccato un nuovo record: 42'180 lavoratori oltrepassano la frontiera italiana per venire a lavorare da noi, rappresentano il 22% delle persone occupate; in 5 anni la loro presenza è cresciuta dal 18 al 22%.

Il riconoscimento di diplomi, formazioni e competenze tocca quindi innumerevoli aziende che impiegano manodopera proveniente da paesi UE (ma anche da altri Stati).

Recentemente il Consiglio federale ha approvato l'adozione della nuova direttiva europea relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali, dando mandato alla delegazione svizzera di integrarla nell'Allegato III dell'ALCP e prospettando l'entrata in vigore non prima del 2010. Ne deriverà una semplificazione del sistema e la possibilità per le organizzazioni professionali di creare piattaforme europee e misure compensative per il riconoscimento di qualifiche professionali.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **CCL/ Lavoro temporaneo**
- **Piano sociale/ Giurisprudenza**
- **Certificato di lavoro/ A gentile richiesta**

Il riconoscimento dei diplomi per un'effettiva reciprocità

*di Monica Duca Widmer**



L'Unione europea (UE) ha adottato un sistema comune per il riconoscimento dei diplomi tra i propri Stati membri, che permette il riconoscimento di un diploma conseguito nello Stato d'origine da parte dello Stato di destinazione se contenuti e durata della formazione sono paragonabili. Per alcune professioni (professioni mediche e architettura) l'UE ha pure emanato direttive settoriali. Nei casi specifici regolamentati il riconoscimento è praticamente automatico, ma in tutti gli altri casi - che sono la maggioranza - lo Stato ospite ha il diritto di paragonare la formazione e l'esperienza professionale con i propri requisiti ed eventualmente di non riconoscere il diploma come equipollente.

Con l'accordo sulla libera circolazione delle persone (ALCP) anche la Svizzera ha adottato questo sistema e quindi anche per noi il riconoscimento dei diplomi è applicabile soltanto per le professioni regolamentate, ossia quelle professioni che possono essere praticate soltanto se si è in possesso di un diploma, di un certificato o di un certificato d'abilitazione. Per il riconoscimento dei titoli accademici la Svizzera ha inoltre concluso coi suoi Stati limitrofi degli accordi bilaterali separati.

Ma per tutte le professioni che non sono sulla lista delle professioni regolamentate vi è il problema del riconoscimento. Questo malgrado da anni i sistemi educativi in tutti i paesi europei riconoscano nelle procedure di qualificazione un elemento strategico fondamentale per essere com-

petitivi sul mercato.

Il problema è più che noto in Ticino, quale regione di frontiera: con più di 40'000 frontalieri che varcano giornalmente il nostro confine, il riconoscimento delle competenze professionali delle persone attive nel Cantone è un'esigenza, una necessità se si crede davvero che la formazione sia uno dei tasselli necessari al rafforzamento della competitività dell'economia cantonale. Nel nostro mercato del lavoro entrano in contatto lavoratori formati in due sistemi sensibilmente diversi, senza che vi sia riconoscimento reciproco per cui vi è gente qualificata in modo diverso che svolge una stessa professione e crea una concorrenza non equa verso la manodopera indigena.

Vi sono pure persone formate all'estero, alle quali non viene riconosciuta la formazione e quindi vengono penalizzate a livello salariale e vanno a creare un'iniqua concorrenza con coloro ai quali la formazione è stata riconosciuta. Vi è un effetto perverso per quanto attiene poi la

segue a pag. 2 →

CONGRESSO LAVORO

Sono aperte le pre-iscrizioni al primo Congresso Lavoro di Boss Editore SA, previsto giovedì 27 novembre 2008 a Lugano.

SEMINARI LAVORO

Le iscrizioni ai seminari inoltrate entro il **15 luglio 2008** beneficeranno di uno sconto del 10%.

Programma e modulo di iscrizione: allegati a Newsletter Lavoro.

I nostri abbonati dicono di noi

Gli abbonati al Sistema di Boss Editore SA come utilizzano e quando consultano "Il diritto del lavoro applicato"? Lo abbiamo chiesto ad alcuni di loro, scelti senza un preciso criterio, nei vari settori di attività, con l'intento di sondare le necessità teorico-pratiche dei responsabili di risorse umane, di confrontarle con l'offerta del Sistema nella sua dimensione integrata e di individuare possibili sviluppi.

Marco Treichler è direttore di **Scudo**, associazione di diritto privato, senza scopo di lucro, che assicura il servizio di cure a domicilio nel Luganese, impiegando circa 160 persone, pari a 116 unità a tempo pieno, in maggioranza donne attive a tempo parziale. "Il Sistema – ci risponde il signor Treichler – è uno strumento utile, di consultazione regolare e di facile lettura. Mi è stato particolarmente utile nell'ambito della riorganizzazione interna e per regolare aspetti legati ai tempi di riposo e alle indennità di trasferta". Al signor Treichler abbiamo pure chiesto: che cosa vorrebbe fosse cambiato o aggiunto nel Sistema? "Potere avere a disposizione una versione elettronica completa dei tre classatori per consentire una ricerca più rapida e nel contempo poter disporre di un elenco dei temi correlati".

Daniela Cereda, è consulente HRM di **Raiffeisen Svizzera**, banca che è stata insignita del "Swiss HR Award" per le sue strategie innovative di gestione del personale. Lavora a Bellinzona, nel team di consulenti in gestione delle risorse umane per le 40 Banche Raiffeisen del Ticino e del Moesano e i loro oltre 500 collaboratori. Essendo ogni banca una cooperativa indipendente, il ruolo della signora Cereda e dei suoi colleghi è di sostegno e consulenza su richiesta. "Ci occupiamo di tutta la parte gestione risorse umane, dalla selezione alla separazione, compreso team building, risoluzione problemi, sviluppo quadri, performance management ecc. Le domande ed i casi per i quali sono chiamata a dare sostegno sono i più disparati. Capita quindi spesso di far capo alle informazioni e agli esempi contenuti nel vostro Sistema, a conferma o in aiuto nel dare la giusta consulenza ai nostri Direttori o Responsabili del Personale. Mi occupo inoltre di svolgere delle giornate di formazione sulla tematica della gestione delle Risorse Umane ed anche in questo caso consulto spesso i vostri dossier". Per la signora Cereda, il Sistema integrato di Boss Editore è "indispensabile in ogni ufficio di consulenza risorse umane, anche se a volte lo si utilizza solo un paio di

volte all'anno". Ritiene molto valida la suddivisione in argomenti e la sequenza logica degli stessi, ma sarebbe interessata a trovarvi un maggior numero di esempi pratici, anche riferiti a problemi legali.

Eva Bortoletto, responsabile dell'Ufficio del personale di **Pamp SA** - Produits Artistiques Métaux Précieux, 134 dipendenti, nella sede di Castel San Pietro - dà pure lei una valutazione positiva del Sistema: "Lo trovo completo in tutte le informazioni". Apprezza molto Newsletter Lavoro e la sua cadenza mensile. In particolare reputa "utilissime le risposte dell'avvocato ai casi sottoposti", confermando lo spiccato interesse di buona parte degli abbonati per la rubrica "A gentile richiesta" dell'avv. Delogu. La signora Bortoletto auspicerebbe che questa consulenza fosse "più rapida, più diretta e personale con gli avvocati".

Saremmo lieti di ricevere le valutazioni anche di altri abbonati. Vi invitiamo a scrivere spontaneamente a lorenza.hofmann@boss-editore.ch oppure a info@boss-editore.ch. I vostri contributi ci aiuteranno a fornirvi un servizio il più possibile vicino ai bisogni informativi delle aziende ticinesi. Grazie!

segue da pag. 1 →

formazione continua, che se la si reputa importante la si deve poter offrire a tutti coloro che operano nella nostra economia.

Sarebbe quindi auspicabile ottenere una chiara equivalenza della formazione professionale svolta all'estero, ricuperando quando necessario eventuali lacune e prevedendo - sulla base di un bilancio delle competenze - un percorso di qualificazione personalizzato per raggiungere i requisiti stabiliti nei regolamenti di studio e di tirocinio svizzeri.

Ciò dovrebbe essere tema di un progetto congiunto tra Lombardia e Ticino, che dovrebbero - con provvedimenti di natura organizzativa - rendere più flessibile il sistema delle procedure di qualificazione ("esaminare ciò che serve veramente", "dissociare i percorsi di formazione dai diplomi", "decentralizzazione degli esami", "esami parziali", "Portafo-

glio", ecc.). È quanto ho chiesto ancora recentemente anche con un atto parlamentare in Gran Consiglio. Non andare in questa direzione significa non cogliere l'occasione di sfruttare al meglio quanto i bilaterali offrono ai nostri due territori confinanti.

Perché non provare ad associare l'affidabilità elvetica alla creatività e alla flessibilità italiana: sono convinta che sarebbe una carta vincente sul mercato europeo!

La condizione è il saper vincere le paure che oggi creano i bilaterali: garantire un'effettiva reciprocità delle regole e garantire il pieno rispetto delle clausole sociali dei bilaterali è la prima condizione per superare in modo credibile i timori e le tentazioni di chiudersi in difesa, che oggi sono molto forti nei nostri territori. E uno dei passi da fare è proprio quello del riconoscimento dei titoli.

Perché non vedere in questa apertura

trasparente verso il mercato italiano un'opportunità anche per le nostre imprese di avvicinarsi al mercato italiano? Penso ad esempio agli appalti pubblici che vi saranno in Italia legati dall'Expo 2015. Con la garanzia di un riconoscimento reciproco delle professionalità, la libera circolazione nei due Paesi dei propri operatori specializzati diverrebbe effettiva e interessante.

Informazioni utili, sul sito dell'Ufficio federale della formazione e della tecnologia: <http://www.bbt.admin.ch>> Temi>Riconoscimento internazionale dei titoli>Riconoscimento dei diplomi UE.

*Ing., imprenditrice e deputata al Gran Consiglio ticinese

Sul riconoscimento dei diplomi: manuale 2BIL.16

Un CCL intersettoriale per gli interinali

A fine giugno Swisstaffing, la federazione svizzera delle agenzie di personale temporaneo e il sindacato Unia (in rappresentanza anche della Società svizzera degli impiegati di commercio e di Impiegati Svizzeri e del sindacato Syna) hanno approvato il Contratto collettivo per i lavoratori temporanei. L'accordo è di rilievo per più di una ragione:

- ha carattere trasversale perché si applicherà in tutti i settori
- diventerà di obbligatorietà generale su tutto il territorio nazionale
- tocca una massa di 180 mila lavoratori
- coniuga le esigenze di flessibilità delle agenzie di collocamento con la necessità di una maggiore sicurezza dei salariati.

L'entrata in vigore del nuovo CCL è prevista per il 2009; l'obbligatorietà generale con tutta probabilità verrà decretata dal Consiglio federale. Il carattere trasversale costituisce un elemento innovativo: finora il mondo del lavoro elvetico ha conosciuto convenzioni collettive a livello settoriale o aziendale. E' rilevante inoltre il fatto che, per la prima volta, i partner sociali si siano accordati nel fissare delle condizioni minime per una forma di lavoro atipico presente in buona parte dei settori economici.

Le modalità di lavoro interinale hanno avuto una notevole espansione negli ultimi decenni: oggi il lavoro temporaneo rappresenta circa il 2% delle ore di lavoro effettuate in Svizzera e riguarda oltre il 5% degli attivi, tutti i settori compresi. Il tasso di impiego temporaneo è praticamente quadruplicato negli ultimi cinque anni e si attesta

attualmente a 260'000 salariati, di cui 180'000 senza CCL.

Dopo l'entrata in vigore del nuovo CCL, gli interinali occupati in settori già regolamentati continueranno ad essere soggetti al CCL del rispettivo ambito professionale, contratto che avrà, per principio, forza superiore. Gli altri, suddivisi in più di cento professioni, godranno delle condizioni di lavoro stabilite dal nuovo CCL.

Esso fissa in particolare le condizioni di lavoro e i salari minimi su basi regionali, differenziando fra zone economicamente forti (Arco del Lemano, Berna, Basilea, Zurigo) e zone economicamente deboli, con uno scarto di alcune centinaia di franchi; prevede ulteriori deroghe, per un periodo di due anni, per le zone di frontiera del Ticino e del Giura, con possibilità di salari inferiori del 10% nel primo anno e del 5% nel secondo anno. Un'ulteriore differenziazione riguarda la qualifica: i lavoratori con diploma avranno diritto a un salario minimo tra i 4'000 e i 4'300 franchi, mentre per tutti gli altri la remunerazione di base sarà compresa tra i 3'000 e i 3'200 franchi. Tutti avranno diritto alla tredicesima mensilità. La maggior parte degli interinali beneficerà di importanti miglioramenti nella protezione sociale, grazie all'introduzione delle indennità in caso di malattia, e nella previdenza professionale. Tutti, infine, potranno accedere alla formazione continua, particolarità del contratto di notevole importanza che potrà influire positivamente sulle probabilità di accedere a un impiego fisso.

Le statistiche sui CCL sembrano decre-

tare il rafforzamento del partenariato sociale e l'adozione di un CCL per gli interinali sembra confermare questo orientamento.

Secondo fonti statistiche federali, fra il 1999 e il 2007, l'impiego è cresciuto del 9.5% a livello nazionale. Nello stesso periodo è aumentato il numero dei contratti collettivi di lavoro come pure dei lavoratori assoggettati (+26%). In base ai dati della Rilevazione sui contratti collettivi a fine 2005 erano in vigore 661 convenzioni collettive a fare da mantello a un milione e mezzo di salariati, pari al 34% delle persone attive. Analogamente, sempre più datori di lavoro sono legati ai CCL di specifici settori professionali o a contratti collettivi a base aziendale. Anche i CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono più numerosi: da 15 nel 1995 a una settantina nel 2007. Queste cifre del mondo del lavoro svizzero non sono prive di correlazioni con l'impatto degli Accordi bilaterali e delle misure di accompagnamento che in questo caso sembrerebbero aver stimolato i partner sociali a stabilire delle condizioni quadro vincolanti per una concorrenza ad armi pari e ad erigere barriere al dumping sociale e salariale, in difesa degli acquisiti del contesto svizzero.

Sul contatto di lavoro temporaneo: manuale 2.2.1.1.

Sul contratto collettivo di lavoro: manuale 2.3

Sull'obbligatorietà generale: manuale 2.3 e Newsletter Novembre 2007

Come crescono i salari in Ticino

Con il titolo «Modesta ma "sociale" l'avanzata dei salari tra il 2000 e il 2006», l'Ufficio cantonale di statistica fornisce alcune interessanti tendenze che hanno caratterizzato il mercato del lavoro ticinese in questi primi anni del nuovo secolo. L'analisi, pubblicata dal periodico "dati" (giugno 2008), è curata da Pau Origoni e Fabio Losa e si basa sulla Rilevazione della struttura dei salari (RSS) a livello federale; per il Ticino sono state interpellate 2'715 aziende; i dati sui salari si riferiscono a un campione di 43'174 mila lavoratori.

- Le retribuzioni dei salariati nel settore privato sono cresciute del 10.7% in termini nominali e, scontata l'evoluzione dei prezzi al consumo, del 5.1% in ter-

mini reali, di poco più dell'1% ogni anno. • L'aumento è superiore a quello svizzero (+8.9% in termini nominali; +3.4% in termini reali).

• Di conseguenza, le differenze salariali con le altre regioni del paese si sono ridotte, ma le retribuzioni ticinesi restano le più basse in Svizzera. • Il salario mediano lordo si attesta a 4'824 franchi al mese (5'623 a livello svizzero). Un quarto dei salariati guadagna meno di 3'821 franchi, la metà fra i 3'821 e i 5'966 franchi e il restante quarto può contare su un reddito superiore ai 5'966 franchi.

- I bassi salari hanno beneficiato di aumenti più consistenti, +14,2% pari a circa 400 franchi.
- Gli occupati con salari inferiori ai 3'500

franchi mensili (se lavorassero a tempo pieno) sono diminuiti: da 22 mila a 16 mila persone attive; sono aumentati, invece, coloro che percepiscono stipendi superiori ai 9'000 franchi, da 4'500 persone a 6'600.

• I salari delle donne sono cresciuti del 15.8% mentre quelli degli uomini solo del 9.5%; ciò attenua ma non cancella il divario fra i sessi che in termini reali ammonta a circa 1'000 franchi al mese per un salario mediano.

- La differenza di salario mediano fra svizzeri e stranieri si aggira sui 700 franchi al mese, a favore degli attivi indigeni.
- La lettura dei dati salariali in base alla nazionalità permette anche di individuare l'aumento di stranieri con buone qualifiche.