

Giurisprudenza

Validità probatoria di un certificato medico

Sentenza del Tribunale federale dell'11 settembre 2008 (4A.152/2008)

B., alle dipendenze di A. SA dal 15 marzo 2004 in qualità di agente di sicurezza ausiliario a ore, l'8 maggio 2005 ha chiesto alla datrice di lavoro di poter partire in vacanza il giorno seguente e quest'ultima ha negato il proprio consenso. A partire dal 9 maggio 2005 B. ha cessato l'attività per malattia, presentando i relativi certificati medici. A. SA si è quindi rifiutata di versare a B. il salario per il periodo afferente alla malattia invocata dal dipendente. A fronte del rifiuto del pagamento delle spenzette salariali pretese, il lavoratore ha convenuto la ditta datrice di lavoro davanti al Pretore di Locarno-Città, chiedendo il riconoscimento dei suoi crediti salariali. Il Pretore ha accolto la richiesta del dipendente, ritenendo che con la produzione dei certificati medici di un medico generalista e di uno psicologo, B. aveva adeguatamente dimostrato la propria incapacità di guadagno per malattia a partire dal 9 maggio 2005. Il Tribunale federale in questo suo giudizio ha ripercorso i criteri giurisprudenziali e dottrinali relativi alla presentazione di un certificato medico per attestare l'inabilità. In sostanza il lavoratore, che si prevale dei diritti concessi dall'art. 324a CO, deve dimostrare l'esistenza dell'impedimento al lavoro, segnatamente la malattia (art. 8 CC): a tal fine egli si avvale di regola di un certificato medico. Il TF ha specificato che questo documento non è un mezzo di prova incontrovertibile; il datore di lavoro può contestarne l'attendibilità mediante altri mezzi di prova oppure adducendo - e dimostrando - circostanze suscettibili di inficiarne la validità, non essendo tuttavia sufficiente contestarne genericamente l'attendibilità senza riscontri oggettivi alla mano. A ciò si aggiunge il fatto che il giudice in questo ambito dispone di un ampio margine di apprezzamento nei confronti dei mezzi di prova e in particolare di un certificato medico. Di fronte all'inabilità del lavoratore attestata da un certificato medico il datore di lavoro ha il diritto di esigere che il dipendente si sottoponga ad una ulteriore visita di controllo da parte di un altro medico (scelto dal datore di lavoro o dal lavoratore stesso). Sebbene A. SA avesse invitato il lavoratore a presentarsi dal dottor Z. il 13 maggio 2005, quest'ultimo ha dichiarato che non era stato fissato alcun appuntamento, sicché non può essere rimproverato al lavoratore di aver rifiutato di farsi visitare. Tanto più che il 20 maggio 2005, dopo la sollecitazione della ditta, B. ha telefonato allo studio medico,

A gentile richiesta Giorni di vacanza nel periodo di disdetta



"È possibile compensare i giorni di vacanza non ancora goduti nei confronti del dipendente cui è stata notificata la disdetta del contratto di lavoro, con liberazione dal prestare la propria attività lavorativa durante il termine di disdetta, che notifica uno stato d'inabilità al lavoro durante questo periodo?"

Secondo il diritto del lavoro, il datore di lavoro ha la facoltà di liberare il dipendente cui è stata notificata la disdetta del contratto, dall'obbligo di prestare l'attività lavorativa durante tutta la durata del termine di disdetta o per una parte di esso. Tale facoltà deriva dal diritto (e dovere) di dare al dipendente le istruzioni sulle modalità dell'esecuzione del lavoro (art. 321a CO). D'altro canto il lavoratore ha un primordiale diritto - antinomico rispetto a quello appena citato del datore di lavoro - di essere occupato e di svolgere quindi la sua professione; tale aspetto è importante in particolare in tutte quelle professioni dove si crea un rapporto personale e di fiducia tra cliente e lavoratore, come ad esempio nell'ambito dei gestori patrimoniali di una banca. La liberazione dall'attività professionale deve quindi di principio essere imposta dal datore di lavoro e accettata dal lavoratore (di regola tacitamente non presentandosi sul posto di lavoro).

La giurisprudenza ha ribadito più volte che i giorni di vacanza non ancora goduti possono essere compensati sul periodo di disdetta in caso di liberazione dall'obbligo di prestare la sua attività lavorativa, ma solo a condizioni che il periodo di disdetta sia sufficientemente lungo (il termine di disdetta deve essere superiore alla durata delle vacanze poste in compensazione) e che i giorni di vacanza così computata non vadano ad accavallarsi con il tempo che il datore

anche se per finire non ha preso alcun appuntamento. Dato che non si conoscono le ragioni per le quali l'appuntamento non è stato fissato, i giudici cantonali, tutelati dal giudizio del TF, hanno ritenuto di non poter ravvedere nemmeno in questa circostanza un rifiuto dell'opponente di sottoporsi alla visita medica. In simili circostanze la validità del certificato medico non è stata controvertita dal datore di lavoro.

Sugli obblighi del dipendente: manuale 3.1

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2.

di lavoro deve concedere al lavoratore per cercare un'altra occupazione (DTF 128 III 271, cons. 4). È in ogni caso determinante, ai fini dell'ammissibilità della compensazione delle vacanze, il rapporto tra la durata del termine di disdetta e la durata delle vacanze cui ha ancora diritto il lavoratore: al lavoratore deve infatti restare un sufficiente lasso di tempo (in giorni), oltre alle vacanze poste in compensazione, per la ricerca di un nuovo impiego.

Una parte della dottrina ammette la compensazione in natura delle vacanze solo se il termine di disdetta è superiore ai tre mesi, dovendosi imporre in caso contrario l'indennizzo pecuniario.

La giurisprudenza non va invece a toccare, e nemmeno a mitigare, il principio secondo il quale le vacanze sono un diritto del lavoratore (credito salariale vero e proprio) e che devono permettere a questo di riposare; da tale principio deriva l'obbligo per le parti di godere in natura della vacanza, dovendosi ammettere l'indennizzo pecuniario solo nei casi in cui il godimento in natura non è più possibile. In caso di inabilità al lavoro il lavoratore non può per definizione riposarsi ed è quindi escluso che un periodo di inabilità possa essere computato anche come godimento dei giorni di vacanza, foss'anche durante il termine di disdetta per il quale il lavoratore "beneficia" dell'esonerazione dal prestare l'attività lavorativa.

La dottrina ammette invece che dei semplici impedimenti di godere delle vacanze, della durata massima di 1-3 giorni, che non costituiscono un'incapacità al lavoro secondo l'art. 324a CO non pregiudicano lo scopo di riposo delle vacanze e possono quindi essere computati sui giorni di vacanza cui ha diritto il lavoratore.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2,

Sulle vacanze: manuale 3.2.4

Sulla fine del rapporto di lavoro: manuale 4.7.

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss

Redattore capo: Lorenza Hofmann

Ha collaborato: Costantino Delogu

Si ringraziano: Régis Dubied

e Sandro Lombardi

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

Editoriale

"Flessibilità sostenibile?" Così intitolava l'edizione di gennaio 2007 di Newsletter Lavoro, quando ha preso avvio il progetto editoriale "Lavoro flessibile". A questa domanda nel frattempo ha risposto, fra l'altro, un recente studio effettuato a livello accademico: la Svizzera è un esempio classico di flessibilità, con un mercato del lavoro flessibile e una sicurezza sociale relativamente buona anche per le persone con un rapporto di lavoro atipico (cfr. pag. 2).

Chi ci legge sa che fra domanda e risposta c'è una realtà molto diversificata, fatta anche di tipi e gradi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro quanto nel rapporto di lavoro. Una gestione della flessibilità che dà filo da torcere. Il progetto editoriale di Boss Editore ha voluto rispondere "per filo e per segno", con informazioni teoriche e pratiche, sviluppando questa tematica in tre fasi:

- uno specifico capitolo nel manuale (1FLE);
- l'offerta di informazioni puntuali e complementari in "Congresso Lavoro" previsto il 27 novembre (www.boss-editore.ch/congresso.asp);
- la prossima pubblicazione "Lavoro flessibile. Vademecum per una gestione sicura dei rapporti di lavoro flessibili" (www.boss-editore.ch/libri.asp).

Flessibilità: le aziende la praticano in modo diverso, i giovani la cercano e nel contempo la temono, quelli di mezza età faticano ad adeguarsi, i senior vorrebbero andare in pensione in modo flessibile (cfr. pag. 3), le donne la vivono più degli uomini.

In questa edizione trovate informazioni e opinioni (cfr. articolo a lato) sulla progressiva flessibilizzazione del lavoro e dei modi di vita.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Pensionamento/** Elementi di flessibilità
- **Certificato medico/** Giurisprudenza
- **Disdetta e vacanze/** A gentile richiesta

Lavoro, una cosa così importante!

Intervista a Sandro Lombardi



Newsletter Lavoro ospita in questa edizione l'opinione di Sandro Lombardi, direttore dal 1989 dell'Associazione industrie ticinesi (AITI). Uno sguardo a tutto campo sul Ticino industriale, sull'evoluzione socio-economica del cantone, in una prospettiva di passato-presente-futuro, fra sviluppi e aperture, potenzialità e diffidenze del mondo economico e del lavoro.

Sandro Lombardi sarà pure relatore a "Congresso Lavoro" il prossimo 27 novembre a Lugano (programma su www.boss-editore.ch/congresso.asp).

Da oltre vent'anni, dall'osservatorio privilegiato di AITI, ha potuto seguire l'evoluzione socioeconomica del Cantone (e non solo). Che bilancio ne trae?

E' indubbio che dal lato personale il bilancio non possa che essere complessivamente positivo. Non avrei altrimenti trascorso 20 anni della mia vita alla direzione operativa di AITI. Certo, non ho trovato sulla mia strada solo eventi, fatti e persone contraddistinti dal segno più. Se, infatti, ho visto l'industria ticinese impegnata a fare passi da gigante e a conquistarsi gradatamente sempre più grandi quote di esportazione e, in questo senso, ad aprirsi verso l'esterno, non altrettanto posso dire della nostra società civile e, molto spesso, anche della politica o di alcune sue componenti.

Impressioni e auspici?

Una ventina d'anni fa la nostra industria cantonale lavorava prevalentemente sul mercato cantonale e solo raramente andava all'estero. Oggi, solo in ambito AITI, le espor-

tazioni viaggiano oltre i tre quarti del fatturato (siamo vicini all'80%) ed il mercato "domestico" non è più solo quello nazionale tra Basilea e Chiasso, quanto piuttosto quello del Continente europeo.

Rispetto a 20 anni fa, è stato unicamente il numero dei collaboratori a rimanere sostanzialmente invariato (circa 15'000), ma per il resto l'industria AITI si è arcimodernizzata e ha moltiplicato varie volte il suo fatturato che, oggi, tocca i 13 miliardi di franchi svizzeri.

Non altrettanto, constato, ha fatto la società ticinese, che in questo contesto economico sostanzialmente stravolto rispetto alle origini, continua ad inseguire il sogno nostalgico ed autarchico di un Ticino (o di una Svizzera, per alcuni) che può (e deve) continuare a pensare unicamente a sé stessa, ad autogestirsi, a chiamarsi fuori da ogni e qualunque processo integrativo con l'Unione Europea, ... a pensare ancora, dopo quasi 40 anni dall'affossamento delle iniziative x-

segue a pag. 2 →

TICINO BUSINESS SU CONGRESSO LAVORO

Segnaliamo ai nostri fedeli abbonati che Ticino Business, periodico della Cc-Ti, nella sua edizione di ottobre, ha dedicato due pagine a Boss Editore SA. L'articolo ben illustra la filosofia della nostra casa editrice, l'insieme del programma e lo scopo del Congresso "Risorse umane fra norme e buone prassi" in questo contesto. Ricevete una copia dell'articolo in allegato. Cogliamo l'occasione per informarvi che è ancora possibile iscriversi a Congresso Lavoro; in allegato, il foglio di iscrizione da rispedito subito per posta o fax.

Rapporti di lavoro atipici: a che punto siamo?

Aumentano il lavoro a tempo parziale, i contratti di lavoro di durata limitata e i lavoratori pseudo-indipendenti, stagna il lavoro temporaneo e il lavoro su chiamata e diminuisce il telelavoro. Questa fotografia dei rapporti di lavoro atipici in Svizzera la possiamo leggere nello studio "Flexicurity – Bedeutung für die Schweiz", pubblicato nella serie "Aspetti della sicurezza sociale" edita dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. E la lettura è basata sulle risultanze statistiche più recenti relative alla popolazione attiva fra il 2002 e il 2006.

E' utile anche iscrivere queste tendenze in un quadro quantitativo: su 4.5 milioni di persone attive (45% donne) vi sono 1,3 milioni di rapporti di lavoro a tempo parziale (con maggioranza femminile), circa 245 mila contratti di durata limitata, 208 mila contratti di lavoro

su chiamata, 191 mila di telelavoro, 45 mila pseudo-indipendenti e 27 mila contratti di lavoro temporaneo.

Lo scopo dello studio era però mirato alla flessicurezza. Scrive il direttore dell'UFAS, Yves Rossier, nell'introduzione: "La flessicurezza mira a combinare i rapporti di lavoro flessibili con una sicurezza sociale che intende raggiungere i propri obiettivi senza per questo pregiudicare la competitività dell'economia nazionale e l'equilibrio finanziario del sistema".

Gli autori dello studio, giungono alla conclusione che a livello internazionale la Svizzera è ai primi posti per ciò che concerne la flessibilità del mercato del lavoro e "assolvono" quindi il sistema svizzero di sicurezza sociale, pur con certe lacune, perché offre una buona copertura alle persone attive con rapporti di lavoro atipici.

Questi temi saranno affrontati e approfonditi prossimamente.

Fabio B. Losa, ricercatore e aggiunto di direzione presso l'Ufficio di statistica del Canton Ticino presenterà al Congresso Lavoro una lettura microeconomica della flessibilità del lavoro.

Giuliano Bonoli, professore di politica sociale all'Institut de hautes études en administration publique di Losanna, ha redatto per Boss Editore il capitolo in ottica macroeconomia del Vademecum di prossima pubblicazione, scrivendo appunto di flessicurezza, flessibilità e sicurezza in un mercato del lavoro efficiente.

Sul lavoro flessibile: manuale 1FLE

segue da pag. 1 →

nofobe dell'era Schwarzenbach, che il nostro Cantone possa ancora ambire ad una posizione di vantaggio economico, anche senza il contributo dei lavoratori stranieri e senza un quadro predefinito (e condiviso) dei nostri rapporti bilaterali con l'Unione europea.

E il fatto, poi, che le divisioni prodotte dai rapporti di integrazione fra la Svizzera e l'Unione europea siano costantemente premianti per chi ha deciso di cavalcarle politicamente, non mi rende per nulla ottimista.

Come valuta la progressiva flessibilizzazione del lavoro?

La flessibilità, insieme al concetto del merito e a quello delle competenze professionali da aggiornare costantemente, è uno degli elementi su cui si fonda il moderno mondo del lavoro. Certo, non sono tutte rose e fiori. I livelli di alienazione a cui possono portare certi eccessi sono innegabili. Ma i pericoli insiti nella flessibilità indotta da alcune tipologie produttive, come il lavoro notturno ad esempio, sono oggettivamente ben regolati dal nostro diritto del lavoro e i controlli e le attività preventive sono una garanzia più che buona.

La nuova frontiera della flessibilità nell'industria è oggi quella del lavoro interinale. Un tipo di lavoro che serviva fino a poco tempo fa solo a tamponare i picchi di produzione,

prevalentemente stagionali, e che in pochi anni, invece, è divenuta una componente pianificata, ancorché non fissa, per soddisfare le esigenze produttive.

E' un problema per le generazioni mature, diciamo degli over quaranta, ma che sta fortunatamente raggiungendo un buon grado di accettazione dalle nuove e nuovissime generazioni di lavoratori e di manager.

Secondo lei che cosa dovrebbe cambiare nelle politiche del lavoro, nelle strategie imprenditoriali e nei salariati per coniugare al meglio flessibilità, efficienza e sicurezza? Per essere pronti a cogliere i cambiamenti che si annunciano per il futuro.

Per dare una risposta sincera alle sue domande, la mia natura ottimista non mi consente purtroppo di eccedere. Alle mie figlie, poco più che ventenni, sto pronosticando una vita professionale ispirata ai criteri massimi di flessibilità. Non tanto perché mi piaccia forgiarle, le figlie, alla massima resistenza, quanto piuttosto perché penso che ci vorrà più o meno un'intera generazione per "smaltire" da parte loro, le possibilità di crescita dei grandi Paesi emergenti - Cina, India, più di altri - prima di addivenire ad una nuova era di, chiamiamola, globalizzazione livellata.

La competizione - fra imprese, fra Stati e, quindi, fra persone - non avrà di certo fine, ma è probabile che la si possa un giorno vivere su basi più uniformi e, quindi, meno destabilizzanti di quelle che stiamo ora appunto vivendo.

È una visione che non è solo mia. Molti economisti e sociologi sono di questa opinione. Imparare a resistere, cercando di tenere unite nel contempo le opinioni pubbliche dei Paesi così detti evoluti (Svizzera compresa), sarà quanto di meglio ci sarà concesso per i prossimi 15-20 anni. Se riusciremo a farlo senza la spocchiosa presunzione che spesso ci prende quando pensiamo di essere i migliori e unici al mondo, ne avremo un vantaggio che le prossime generazioni non esiteranno ad assegnare alla nostra razionale lungimiranza.

È chiaro che ciò non sarà possibile senza qualche sussulto sociale, politico e, sicuramente, anche economico.

Starà a noi tutti, imprenditori, lavoratori, politici e cittadini, mantenere alte le vibrazioni prodotte da una cosa così importante com'è il lavoro e vegliare ogni giorno affinché la nostra necessità di competere con chi ha più "fame" di noi, non ci costringa a fare concessioni fuori dalla storia in fatto di sicurezza e di dignità personale.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Andare in pensione in modo flessibile



L'età di pensionamento ordinario corrisponde a quella dell'AVS - 64 anni per le donne e 65 anni per gli uomini - ma sempre più si parla di pensionamento flessibile. Da quale età e a quali condizioni è possibile fruire di questa flessibilità nel lasciare la vita professionale attiva? Conta l'età oppure contano gli anni di servizio, oppure gli anni di affiliazione alla cassa pensione? Usufruire del pensionamento flessibile ha un'incidenza sul livello di rendita? Sono alcune fra le tante domande che si pongono le persone che si avvicinano all'età pensionabile. Anche i datori di lavoro si chinano sempre di più sul pensionamento flessibile, in particolare per l'opportunità che può dare, per esempio, nella sostituzione graduale di un dipendente, ma anche per ricorrere a riduzioni di personale attraverso lo strumento del pensionamento anticipato. Per fare un po' di chiarezza, Newsletter Lavoro ha interpellato un esperto in materia assicurativa, **Régis Dubied**, perito federale in assicurazione e amministratore di Assidu SA a Lugano.

Quali possibilità schiude il concetto di "pensionamento flessibile"?

È fondamentale poter scegliere quando andare in pensione e l'inizio dell'erogazione della pensione del primo e del secondo pilastro. L'AVS permette di beneficiare della rendita al più presto a 62 anni per le donne e a 63 anni per gli uomini, con una riduzione del 6,8% per anno d'anticipo, e di posticipare, con una maggiorazione, fino a 70 anni. Il sistema di finanziamento del 1° pilastro viene chiamato ripartizione: significa che le rendite dei pensionati sono finanziate dai contributi degli attivi. Per ottenere una rendita AVS completa occorrono 44 anni di contributi. Per ogni anno mancante la rendita viene decurtata di 1/44°.

Nella cassa pensione il prepensionamento può essere richiesto a partire da 58 anni. Il posticipo della rendita oltre i 65 anni viene attualmente autorizzato da pochi istituti di previdenza. Trattandosi di un sistema di capitalizzazione, l'assicurato accantona il suo avere di vecchiaia che servirà a finanziare la sua rendita. L'ammontare della rendita è principalmente influenzato dall'importo del capitale accumulato e dall'età del pensionato. L'età determina il tasso di conversione che verrà applicato (tasso di trasformazione del capitale in rendita garantita a vita). Ogni anno d'anticipo della rendita LPP la riduce

mediamente tra il 6% e il 9%.

Quali le specificità di questi modelli?

Oltre al prepensionamento di cui abbiamo parlato, esiste il pensionamento parziale. Ciò rappresenta una novità interessante in quanto permette al pensionato o al pre-pensionato di percepire una rendita o un capitale parziale, continuando a lavorare a tempo parziale. Esempio: a 58 anni la persona riduce la sua attività dal 100% al 70% e riceve una rendita del 30%. A 65 anni decide di lavorare ancora al 30% con una rendita del 70%. Al massimo si possono prevedere tre tappe e il grado di attività deve ridursi almeno del 30% per volta. Il reddito deve abbassarsi proporzionalmente. Non è possibile scegliere il prepensionamento e continuare a lavorare come prima, con il medesimo guadagno.

La novità sta nell'offrire una maggior flessibilità nel prelievo dei capitali o nell'ottenimento delle rendite e di adeguarsi alle necessità dei singoli assicurati. Inoltre, i lavoratori con maggiore esperienza professionale sono ricercati dal mondo del lavoro. Optando per un lavoro parziale e una rendita parziale si riuscirà in futuro a soddisfare sia il dipendente che il datore di lavoro.

Avere un terzo pilastro, può permettere di fruire più agevolmente di un pensionamento flessibile?

Il terzo pilastro chiamato "vincolato" offre no-

tevoli vantaggi fiscali. In effetti, chi è affiliato a una cassa pensione può dedurre dal suo reddito imponibile ogni anno fino a 6.365 franchi di premio. Questo importo permette di completare la previdenza dei primi due pilastri e compensare eventuali lacune contributive o prestazioni insufficienti.

Il terzo pilastro è anche indicato per coprire la riduzione di prestazioni creatasi in seguito ad un prelievo anticipato dalla cassa pensione per finanziare l'acquisto dell'abitazione primaria. Inoltre, permette di finanziare un prepensionamento, versando direttamente sulla cassa pensione l'importo accumulato così da anticipare di qualche anno il pensionamento.

Si possono effettuare dei versamenti volontari nel proprio secondo pilastro, migliorando il pensionamento ordinario o anticipato. Questi versamenti facoltativi sono interamente deducibili fiscalmente. Grazie a questo incentivo, l'assicurato può ottimizzare la propria situazione pensionistica approfittando di vantaggi fiscali.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sul pensionamento flessibile:

manuale 1FLE.2.2.8; 8.P.

Sulla previdenza professionale:

manuale 1FLE.4.5; 3AS.5; 9.P.

Sul terzo pilastro: nuove informazioni in Aggiornamento Lavoro 01/2009

BREVEmente

Assegni familiari

L'entrata in vigore della nuova legge federale sugli assegni familiari (LAFam) è prevista per il 1. gennaio 2009. Quale legge-quadro armonizzerà gli attuali 26 regimi cantonali limitatamente agli assegni ordinari. Essi sono infatti fissati a CHF 200.- mensili per ogni figlio fino a 16 anni e a CHF 250.- per ogni figlio in formazione. Ogni cantone potrà accordare anche cifre superiori o stabilire altri tipi di assegno (come fa il Ticino). La principale novità della normativa federale consiste nell'introduzione del principio "un figlio un assegno": l'ammontare dell'assegno ordinario non sarà più legato al grado di occupazione a condizione che il salario sia pari ad almeno la metà dell'importo annuo della rendita ordinaria completa minima di vecchiaia dell'AVS (CHF 6'630.- all'anno).

Informazioni: Aggiornamento Lavoro 01/2009.

Distaccati e lavoro nero

Dal 1. ottobre 2008 sono entrati in vigore in Ticino la Legge d'applicazione della Legge federale concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist.) e della Legge federale concernente i provvedimenti in materia di lotta contro il lavoro nero (LLN) e il relativo regolamento cantonale. *Informazioni: manuale, capitolo 3.4 e seguenti; prossimo Aggiornamento Lavoro 01/2009.*

Swiss HR-Award 2009

Le condizioni di partecipazione al prossimo Swiss HR Award sono pubblicate su <http://www.hrtoday.ch>. Questa distinzione premia le PMI per modelli innovativi di gestione delle risorse umane. Iscrizioni entro il 21 novembre 2008. La scorsa primavera questo premio è stato attribuito a Raiffeisen Svizzera. La strategia HR sarà presentata a Congresso Lavoro da Susanne Bigler Gloor, responsabile HR della Svizzera italiana presso Raiffeisen Svizzera.