

Giurisprudenza

Licenziamento in tronco a seguito di un furto

Sentenza del Tribunale federale del 29 ottobre 2008 (4A.347/2008)

Mentre la dipendente X. si trovava sul posto di lavoro, assunta dalla ditta Y. in qualità di commessa e responsabile di un negozio di orologi e gioielli di grande valore, è avvenuta una rapina a mano armata in occasione della quale sono stati rubati tre orologi. A seguito di tale avvenimento traumatico la dipendente X. è rimasta inabile al lavoro per alcuni giorni; durante il periodo di inabilità le è stata notificata dalla datrice di lavoro una disdetta del contratto per motivi gravi con effetto immediato e nel contempo è stata ella stessa denunciata per il furto di un orologio. Immediatamente dopo la rapina la dipendente ha – a suo dire inconsciamente e in ragione del trambusto provocato dall'avvenimento – messo nella sua borsetta un orologio e lo ha portato a casa propria. La denuncia penale è stata poi ritirata qualche giorno dopo.

La dipendente, a fronte del mantenimento della disdetta in tronco, ha chiesto al giudice civile di condannare la datrice di lavoro a pagarle il salario afferente al periodo regolare di disdetta e un'indennità per ingiustificato ricorso alla disdetta con effetto immediato per motivi gravi. La dipendente ha in particolare sostenuto che quando ha ricevuto la disdetta si trovava in un periodo di protezione dal licenziamento poiché inabile al lavoro e che in ogni caso la denuncia penale per furto era stata ritirata dalla datrice di lavoro.

Il Tribunale federale ha confermato la sua giurisprudenza consolidata in materia di protezione dalla disdetta negando che essa sussista in relazione ad un licenziamento in tronco: una disdetta per motivi gravi con effetto immediato può essere notificata anche durante un periodo di inabilità del lavoratore.

In corso d'istruttoria davanti al giudice un testimone ha peraltro indicato la dipendente come autrice del furto di un orologio: da tale fatto i giudici federali hanno ritenuto dato e dimostrato il motivo grave al punto da legittimare un licenziamento in tronco, non essendo influente il fatto che la denuncia penale nei confronti della lavoratrice è stata ritirata dalla stessa datrice di lavoro. Il giudice civile, chiamato a stabilire se è o meno in presenza di un motivo grave che giustifica una disdetta con effetto immediato, non è infatti vincolato dagli accertamenti del giudice penale e ancor meno quindi dal fatto che una denuncia penale è poi stata ritirata. Il fatto di ritirare la denuncia non com-

A gentile richiesta Complementi assicurativi: serve il consenso?



“Siamo assicurati contro gli infortuni professionali e non professionali con la SUVA, che copre la perdita di salario per l'80% a partire dal terzo giorno. Alcuni dipendenti, per coprire la differenza,

ci hanno chiesto di stipulare una polizza collettiva con un'altra compagnia assicuratrice. Abbiamo quindi richiesto un preventivo per questa polizza: le condizioni sono che il premio sia a totale carico dei dipendenti e che la polizza sia stipulata per tutti i dipendenti. Vi chiedo: per la stipula di una tale polizza, a nome della ditta ma che per la ditta non comporta costi, serve il consenso di tutti i dipendenti o basta una maggioranza qualificata? In altre parole, la ditta può obbligare a pagare il premio e quindi estendere le prestazioni della polizza anche ai dipendenti contrari alla sua stipula, sebbene in minoranza?”

Secondo le norme sul contratto individuale di lavoro il datore di lavoro è obbligato a pagare il salario in caso di inabilità del dipendente non dovuta a colpa di quest'ultimo.

L'assicurazione contro gli infortuni rientra fra le assicurazioni obbligatorie cui fa riferimento l'art. 324b CO, il quale prevede che se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche di un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario.

Questo significa che se l'assicurazione contro gli infortuni, come è il caso per il regime minimo previsto dalla Legge federale contro gli infortuni (LAINf) indennizza il lavoratore nella misura di almeno l'80% (ossia quattro quinti) il datore di lavoro non ha alcun obbligo supplementare per quanto riguarda la differenza

porta infatti in alcun modo la rinuncia del datore di lavoro a far valere il furto come motivo grave che suffraga e rende lecita una disdetta in tronco.

Sulla protezione dalla disdetta: manuale 4.3.2

Sulla risoluzione immediata: manuale 4.4

del 20% (un quinto); durante il termine di attesa è invece tenuto a pagare il salario, ma solo nella misura dell'80%. La medesima norma dispone infatti che se le prestazioni assicurative sono versate solo dopo un periodo di attesa (che per la LAINf corrisponde a due giorni), il datore di lavoro deve versare durante questo periodo almeno i quattro quinti del salario.

Le parti sono libere di prevedere nel loro contratto individuale di lavoro degli accordi che vanno oltre il minimo sancito dalla legge e quindi stipulare la conclusione di un'assicurazione complementare che indennizza il lavoratore infortunato nella misura del 100% e a partire dal primo giorno d'inabilità: si tratta in ogni caso di accordi che rientrano nella libertà contrattuale del datore di lavoro e del singolo lavoratore.

Un simile accordo non può invece essere imposto a tutti i lavoratori, in particolare a coloro che vi si oppongono, a meno che tale pattuizione non sia imponibile in virtù di un contratto collettivo di lavoro cui le parti sono sottoposte, oppure in ragione di un accordo del lavoratore ad accettare preventivamente eventuali disposizioni contrattate e concordate (anche) in suo nome e per suo conto da una rappresentanza aziendale dei lavoratori. Anche in quest'ultimo caso si tratta d'aver il consenso esplicito del lavoratore.

In definitiva non è possibile imporre al lavoratore l'assunzione del premio di un'assicurazione complementare contro gli infortuni che egli non intende accettare. Tale regime dovrebbe invece essere concordato con ogni singolo lavoratore ed inserito in ogni singolo contratto di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Sul salario in caso di inabilità al lavoro: manuale 3.2.1.2

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 e 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

Editoriale

La transizione da un anno all'altro è contrassegnata dall'impatto della crisi finanziaria ed economica ed in particolare dalle incognite che ne derivano. Nell'articolo a lato, Domenico Basile riflette su come trasformare in opportunità una crisi senza precedenti che ha investito tutti i settori economici, anche se con un'intensità e con ricadute diverse. Una crisi che si innesta in un'epoca di grandi cambiamenti per la collettività, l'economia, le aziende e i singoli. Auguriamo a tutti di trovare le risorse per superarla.

Fra le numerose novelle legislative entrate in vigore il 1. gennaio scorso a livello federale, poche riguardano il mondo del lavoro. Le tratta «Aggiornamento Lavoro» 01/2009 che contempla tutti gli adeguamenti degli importi relativi agli assoggettamenti e alle prestazioni delle assicurazioni sociali e la nuova normativa federale sugli assegni familiari. Degno di nota il fatto che gli assegni familiari e di formazione sono riconosciuti integralmente anche alle persone che lavorano a tempo parziale (pag. 2).

Fra le nuove informazioni che vanno ad incrementare l'opera "Il diritto del lavoro applicato" segnaliamo un nuovo capitolo sul collocamento di personale e il prestito di personale. Queste nuove forme organizzative denotano una crescente flessibilità del lavoro in termini di impiegabilità, confermata da un recente rapporto della Seco. Di questa valutazione della Legge sul collocamento e il prestito di personale riferiamo a pag. 3; a livello ticinese, nel 2007, 8'400 persone hanno lavorato con questa modalità per un totale di 4.4 milioni di ore.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Assegni familiari/** Buono a sapersi
- **Lavoro a prestito/** Cifre e tendenze
- **Assicurazioni complementari/** A gentile richiesta
- **Disdetta per furto/** Giurisprudenza

Crisi= anche opportunità?

Domenico Basile*



Da diversi mesi ormai la parola crisi è la parola più inflazionata. Ne parlano tutti e in tutti i contesti e qualcuno, a mio modo di vedere,

la utilizza in modo improprio, forse anche senza cognizione di causa, approfittando della situazione, a proprio vantaggio naturalmente e questa è dunque una opportunità. La crisi - così come la stiamo vivendo in questo momento e così come la vivremo nei prossimi mesi - può creare delle situazioni di paura, di attesa, di azioni e reazioni non razionali, di emozioni, di sfide e molto di più. Questo vale per tutti gli strati sociali della popolazione, come pure per ogni azienda e a ogni livello organizzativo aziendale.

È anche noto, però, che molto cambia dopo una crisi e niente sarà più come prima. Paradossalmente, dopo, è sempre meglio e una ragione ci deve pur essere. Non è che una crisi sia sinonimo di evoluzione? O forse per migliorare e cambiare ci vuole sempre una crisi? A differenza delle crisi vissute nei passati decenni, che, nella maggior parte dei casi, si limitavano solamente a dei settori ben precisi dell'economia, questa crisi tocca tutti i settori economici e quindi tutti noi siamo coinvolti, ovvero sia pubblico che privato.

Le crisi, di qualsiasi portata e entità, portano anche delle grandissime opportunità. Ne vogliamo vedere alcune di queste opportunità e per chi.

1. L'attuale crisi che ci vede attori ha avuto inizio nel **settore finanziario**. Cosa vuol dire? Vuol dire che ora agli addetti ai lavori è data l'opportunità per fare pulizia in un settore la cui ingegneria finanziaria ha creato delle

creature che sono sfuggite al controllo degli stessi creatori. Vuol dire che i valori etici e la deontologia assumono veramente quell'importanza che alla professione, e al settore, spetta e secondo i quali ogni collaboratore ha il dovere di attenersi. È l'occasione di "far pace" con l'opinione pubblica che ha avuto l'impressione, in modo particolare negli ultimi anni, di avere a che fare con persone arroganti e strapagate, spesso anche incompetenti. Senza nascondere il paragone di istituzioni finanziarie con organizzazioni senza scrupoli. È l'occasione di dare la giusta immagine alla popolazione. In Svizzera il settore finanziario è quello, o uno di quelli, trainante e quindi molto importante e vitale per l'economia tutta. Dopo la cura da cavallo a cui il settore è sottoposto, alcuni ci lasceranno le penne, ma i più ritorneranno ai quasi splendori di un tempo.

2. Cosa fa il **settore pubblico**? È intervenuto a favore dell'economia. Alle nostre latitudini, e non solo, ha l'opportunità di deliberare, in controtendenza, in forma anticiclica, lavori che servono a dar fiato ad un'economia che langue, che annaspa, che ha difficoltà e non sempre per colpa propria. E con questo gioca il ruolo che gli è

segue a pag. 2 →

Ai nostri abbonati

Boss Editore segnala alla rispettabile clientela che

- su www.boss-editore.ch/congresso.asp è possibile visionare la galleria fotografica di Congresso Lavoro 2008;
- per i clienti che non hanno partecipato al congresso è offerto il cd-rom con tutti gli interventi al prezzo di Fr. 72.-; ordinazione da inoltrare a info@boss-editore.ch.

Assegni familiari: buono a sapersi...

L'entrata in vigore della normativa federale sugli assegni familiari (LAFam) introduce una base unificata per tutto il territorio svizzero e nel contempo fa chiarezza su alcuni punti che possono dare filo da torcere nella gestione di questa prestazione. In particolare, la normativa è più equa per i salariati con rapporti di lavoro flessibili e tiene maggiormente conto di modelli familiari non tradizionali.

Finora, in base alla legge ticinese, l'assegno era riconosciuto secondo il grado di occupazione. Ora, anche le persone che lavorano a tempo parziale hanno diritto all'assegno familiare intero, a condizione che percepiscano un salario di almeno 570 franchi al mese o di 6'840 franchi all'anno. Se la persona lavora per diversi datori di lavoro, i salari sono addizionati e sarà il datore di lavoro che versa il salario più elevato a corrispondere anche l'assegno familiare.

In merito, l'Istituto delle assicurazioni sociali ha informato i datori di lavoro ticinesi: per i dipendenti al beneficio nel 2008 di un assegno ridotto per attività a tempo parziale occorre

presentare alla Cassa assegni familiari una nuova domanda per l'ottenimento di un'autorizzazione al versamento dell'assegno conformemente alla LAFam; contemporaneamente continuare a versare l'assegno come nel 2008, fino ad evasione della domanda.

Confrontati con l'evoluzione dei modi di vivere e dei modelli familiari, a volte può risultare complesso determinare chi ha diritto all'assegno familiare o di formazione. Le nuove disposizioni federali prevedono che l'assegno è versato ad uno dei genitori, se essi vivono in comunione domestica con il figlio; se i genitori non convivono, al genitore che ha l'autorità parentale esclusiva oppure, se detengono l'autorità parentale in comune, al genitore che coabita con il figlio. Il diritto all'assegno è riconosciuto a tutti i figli per i quali si assumono le spese di mantenimento: i figli propri, indipendentemente dal fatto che i genitori siano sposati o meno o che si tratti di figli adottati; i figliastri che vivono in prevalenza nell'economia domestica del patrigno o della matrigna o vi hanno vissuto fino alla maggiore età; gli

affiliati per i quali i genitori affiliati si sono assunti gratuitamente e duramente le spese di mantenimento e d'educazione; i fratelli, le sorelle e gli abiativi del salariato avente diritto se questo provvede prevalentemente al loro mantenimento.

Per situazioni più complesse si consiglia di consultare la cassa di compensazione di riferimento.

Gli importi dell'assegno per figlio e dell'assegno di formazione in Ticino corrispondono agli importi minimi previsti dalla LAFam ossia, Fr. 200.- per ogni figlio dalla nascita fino al compimento dei sedici anni e Fr. 250.- per ogni figlio in formazione, dal compimento del 16° anno di età fino alla conclusione della formazione, ma al più tardi fino al mese in cui il figlio compie 25 anni.

I formulari per la richiesta degli assegni familiari sono scaricabili dal sito www.iasticino.ch > prestazioni > formulari.

Sugli assegni familiari: manuale 1FLE.4.9 e 3AS.11

segue da pag. 1 →

dovuto nel migliore dei modi. Il settore pubblico può approfittare anche dell'occasione per rivedere il suo ruolo istituzionale e la sua organizzazione. Ha l'opportunità di dimostrare quanto sia importante una forza pubblica flessibile e lungimirante per il benessere della comunità. Non sono cose da poco, anzi!

3. Poi ci sono le aziende private. Qui ora la sopravvivenza è il risultato tra aziende condotte con bravura e serietà e quelle condotte con meno bravura e serietà. Ora si ha l'opportunità di rivedere i processi lavorativi, le basi economiche, e non, su cui l'azienda poggia; si può valutare la bravura, le competenze e la preparazione di tutti i collaboratori e, in modo particolare, l'abilità del management di primo e secondo grado. È il momento di cambiare, se del caso, persone non idonee con quelle più idonee. Se questa è un'opportunità per persone valide, mette in crisi persone meno brave: come dire le due facce della medaglia.

4. Quali opportunità ha il privato, il singolo invece? Ha l'opportunità di

fare un'analisi sul proprio modo di vivere e di essere. In altre parole di rivedere la sua organizzazione familiare, finanziaria e professionale. La crisi finanziaria ha preso avvio proprio da un comportamento poco responsabile di una larga fascia di popolazione, che ha vissuto, e molti vivono ancora, oltre le proprie possibilità. Se poi si tratta di una persona brava e valida, ora ha solo l'imbarazzo della scelta sulla strada che vorrà percorrere forse fino alla prossima crisi.

5. Opportunità gestionali e organizzative. Una cosa sicuramente non sarà più come prima: il contesto remunerativo e organizzativo che si è creato negli ultimi decenni alle nostre latitudini e che ha dato sempre più spazio a dei filibustieri pronti a tutto, anche a creare delle crisi, pur di raggiungere i propri, personali obiettivi che non sempre sono stati quelli aziendali. Anche qui l'opportunità di fare meglio con lo sviluppo di nuovi modelli di remunerazione che tengano conto di fattori più equi e più corretti e responsabilizzi sempre di più il singolo collaboratore per le sue azioni nei ri-

guardi dell'azienda. Inoltre lo sviluppo e la messa in pratica di nuovi modelli di conduzione e gestione aziendale con persone molto valide (sicuramente molte da formare e preparare) costituisce l'opportunità di affrontare con sicumera le sfide che ci attendono dopo la crisi.

Crisi, infine, vuol dire la fine per pochi e l'opportunità per molti. Il trucco consiste solamente nel mettere a disposizione le proprie capacità nel contesto giusto al momento giusto, come sempre d'altronde. La differenza sta nel fatto che in momenti di crisi il contesto è più complesso. È anche noto che ogni crisi una volta finita (e anche questa finirà) porta comunque degli enormi vantaggi; basti pensare a tutto quello che in nome della crisi non è stato possibile fare (o non si è voluto fare) e che bisognerà fare alla svelta. Quando queste richieste ci saranno, allora capiremo che stiamo risalendo la china in attesa della prossima crisi.

* Specialista in Human Resources, formatore professionale e aziendale

Lavoro a prestito in Ticino: 4.4 milioni di ore

Il lavoro a prestito rappresentava nel 2007 l'1,9% del lavoro salariato, contro lo 0,7% nel 1990.

Il dato emerge da un rapporto della Seco pubblicato a metà dicembre 2008 che documenta una crescente flessibilità del lavoro in termini di impiegabilità, in particolare nei settori dell'industria e dell'edilizia, favorita dalla libera circolazione delle persone con l'UE ma anche molto soggetta agli alti e bassi congiunturali.

In cifre assolute il fenomeno dei lavoratori a prestito ha avuto la seguente evoluzione a livello svizzero e ticinese (dati raccolti dalla Seco; non sono ancora noti i dati 2008):

- nel 2005, 211 mila persone prestate a ditte da parte di agenzie di lavoro temporaneo (50% stranieri) per complessivamente 112,8 milioni di ore di lavoro in Ticino: 5'800 (59% stranieri) per un totale di 2,8 milioni di ore lavorative;
- nel 2006, 245 mila (50% stranieri) per 129,4 milioni di ore; in Ticino, 7'400 (63% stranieri) per 3,6 milioni di ore;
- nel 2007, quasi 267 mila (56% stranieri) per 146,4 milioni di ore (su complessivamente 7,2 miliardi di ore di lavoro); in Ticino, 8'400 (64% stranieri) per 4,4 milioni di ore.

Il rapporto della Seco individua le cause della progressione del lavoro

temporaneo:

- una crescente domanda da parte delle imprese di lavoratori che possono essere ingaggiati in modo mirato e flessibile;
- le nuove tecnologie hanno velocizzato e reso più efficiente il collocamento;
- l'offerta di potenziali lavoratori temporanei è aumentata nel corso degli anni Novanta con l'aumento della disoccupazione; si è accentuata la pressione affinché i senza lavori accettino anche lavori temporanei;
- la soppressione dello statuto di stagionale ha probabilmente spostato sugli interinali il bisogno di manodopera stagionale;
- la libera circolazione con l'UE ha favorito la diffusione del lavoro temporaneo.

Il rapporto è stato allestito allo scopo di verificare se la Legge sul collocamento ed il prestito di personale tutela sufficientemente i lavoratori. Seco ritiene che la protezione dei lavoratori è soddisfacente, in particolare perché la legge prevede l'applicazione delle condizioni di lavoro previste dai CCL laddove è in vigore una convenzione collettiva. Ciononostante, si prevedono alcune modifiche a livello di disposizioni: per esempio che il personale a prestito riceva la prova dell'esistenza di una copertura assicurativa contro gli infortuni e

che le commissioni paritetiche comunitarie alle autorità cantonali le infrazioni di non lieve entità contro i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale.

(L.H)

Sul collocamento di personale e sul prestito di personale: nuove informazioni, manuale 3.9

Nuovo autore

Il team di esperti di Boss Editore ha accolto un nuovo autore: **Riccardo Biaggi**, esperto fiscale con diploma federale e partner di fiduciaria Mega a Lugano. Laureato in economia all'Università di San Gallo, con successive specializzazioni nel campo fiscale, Riccardo Biaggi è autore delle istruzioni per la compilazione del "Certificato di salario" (manuale: capitolo 8.C). Particolarità del suo apporto, la presentazione delle istruzioni in due elenchi, in ordine di cifra e in ordine alfabetico per parola chiave.

Regis Dubied, esperto in ambito assicurativo che in passato ha già contribuito a "Il diritto del lavoro applicato", torna ad essere autore attivo, curando l'ampliamento del capitolo 3AS.6 sul **terzo pilastro** del sistema previdenziale svizzero.

BREVEmente

CCL: elenco aggiornato

Sulle pagine web della Seco è possibile consultare l'elenco aggiornato al 1. gennaio 2009 dei Contratti collettivi dichiarati di obbligatorietà generale a livello federale o per decreto cantonale (www.seco.admin.ch > Temi > Lavoro > Diritto del lavoro > Contratti collettivi di lavoro).

Fra questi non figura ancora la convenzione collettiva per i lavoratori interinali la cui entrata in vigore era in un primo tempo prevista per gennaio 2009; la domanda di estensione del campo di applicazione è stata depositata alla Seco da Swisstaffing e dagli altri partner contrattuali che prevedono l'entrata in vigore per il 1. luglio 2009.

"Label" statale di parità?

La Confederazione continuerà a sostenere la promozione delle pari opportunità fra donna e uomo, in

particolare con l'estensione degli incentivi alle aziende (cfr. manuale 1.6.4.1) ma rinuncia all'introduzione di un vera e propria certificazione statale della parità in quanto essa non incontra il favore delle parti sociali. Questo non esclude il sostegno della Confederazione ad eventuali iniziative private. Secondo un recente rapporto del Consiglio federale in risposta a un atto parlamentare, un eventuale marchio di parità dovrebbe tener conto di tutti gli aspetti attinenti all'uguaglianza, assicurando che le pari opportunità siano rispettate in tutti i settori di un'azienda, dall'assunzione allo scioglimento del rapporto di lavoro, passando per la promozione, la ripartizione dei compiti, le condizioni di lavoro, lo stipendio, la formazione e il perfezionamento e la tutela dalle molestie sessuali.

Mancano impieghi...

I risultati provvisori della rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) dicono che, nel secondo trimestre 2008, il fenomeno della carenza di lavoro (inoccupazione e sottoccupazione) riguardava il 9,6 per cento della popolazione attiva; in cifre assolute: 421 mila persone. Il volume di lavoro addizionale auspicato equivaleva a 192'000 posti di lavoro a tempo pieno.

...ma si fanno gli straordinari

La statistica sul volume di lavoro (SVOL) fornisce un altro dato significativo: nell'economia, nel corso del 2007, sono state accumulate 186 milioni di ore di lavoro straordinario, pari a 97 mila posti di lavoro a tempo pieno. In altre parole ogni dipendente a tempo pieno ha prestato poco più di un'ora di lavoro straordinario per settimana, mediamente 52 ore annuali.