

Giurisprudenza

Personalità giuridica delle Casse di compensazione

Sentenza del Tribunale federale del 24 novembre 2008 (5A.553/2008)

A seguito del mancato pagamento di rendite AVS/AI retroattive, l'assicurato ha diffidato la Cassa svizzera di compensazione affinché procedesse a versargli quanto da lui preteso.

A fronte del rifiuto della Cassa di pagare la somma rivendicata, poiché era contestata la legittimità della richiesta, l'assicurato ha fatto spiccare un precetto esecutivo contro la Cassa svizzera di compensazione per l'importo di Fr. 167'334.— oltre interessi legali di mora.

Nonostante l'Ufficio di esecuzione di Ginevra, cui era stata presentata la domanda di esecuzione, abbia in un primo tempo effettivamente notificato il precetto esecutivo alla Cassa di compensazione (che ha provveduto ad interporre un'opposizione cautelativa), dopo qualche giorno l'esecuzione è stata annullata d'ufficio: in sostanza l'Ufficio di esecuzione ha considerato che la Cassa svizzera di compensazione non ha una propria personalità giuridica e non può quindi essere destinataria di un'esecuzione. La domanda di esecuzione per gli atti o le inadempienze della Cassa svizzera di compensazione deve essere inviata direttamente alla Confederazione svizzera, debitrice per la quale è competente l'Ufficio di esecuzione di Berna.

Contro la decisione di annullamento l'assicurato ha ricorso sino al Tribunale federale, sostenendone l'illiceità. Nel suo giudizio il Tribunale federale ha esaminato la questione della personalità giuridica delle Casse di compensazione, ammettendo che effettivamente le casse di compensazione della Confederazione (cfr. art. 62 LAVS), ovvero la *Cassa di compensazione federale* e la *Cassa svizzera di compensazione* (competente per il versamento delle rendite d'invalidità agli assicurati residenti all'estero) non hanno personalità giuridica, essendo solo dei rami dell'amministrazione federale per i quali risponde direttamente ed esclusivamente la Confederazione svizzera.

A contrario le *Casse di compensazione professionali* hanno una propria personalità giuridica, in ragione dell'art. 56 LAVS, e possono essere titolari di obblighi e di diritti, così come anche le *Casse di compensazione cantonali*, che sono definite degli enti autonomi

A gentile richiesta Reinserire a rendimento ridotto



"Abbiamo una collaboratrice che è in malattia da qualche mese. Il suo medico curante ci chiede di farla lavorare tutto il giorno ma con un rendimento ridotto al 25%, in modo anche da accertare le sue capacità lavorative potenziali. È possibile dal punto di vista legale un tale reinserimento? Potremmo annunciare presso l'assicurazione malattia un'incapacità lavorativa del 75% con una presenza durante l'orario di lavoro pieno, ossia del 100%?"

Le norme sul contratto di lavoro, tanto quelle del Codice delle obbligazioni 8art. 319 segg. CO) tanto la Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, LL), non fanno una distinzione sul tipo di inabilità lavorativa del lavoratore: in concreto si limitano a stabilire quali sono le conseguenze di un'inabilità lavorativa, senza considerare la possibilità che la limitazione si estenda al solo *rendimento* e non anche al vero e proprio *tempo di lavoro*.

Tale situazione è comprensibile se si pone mente al fatto che sino a pochi anni or sono non venivano rilasciate delle attestazioni mediche che prevedevano l'occupazione a tempo pieno ma con un rendimento ridotto.

Tali certificati sono comparsi relativamente di recente e non sono di principio illegali o contrari al senso della legge in materia di inabilità lavorativa. A ben vedere si tratta anzi di un miglioramento nell'ambito della gestione medica e lavorativa dei casi di inabilità professionale. Infatti uno degli obiettivi del moderno diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali è favorire il reinserimento professionale: in passato v'era la concezione (sia dal punto di vista medico che dal punto di vista di dipendente e datore di lavoro)

di diritto pubblico dall'art. 61 LAVS. In sintesi, mentre le casse di compensazione cantonali e professionali rispondono personalmente, per gli atti della Cassa svizzera di compensazione e della Cassa di compensazione federale può rispondere solo la Confederazione svizzera come tale.

Sull'AVS: manuale 3AS.4.1

Sull'AI: manuale 3AS.4.2

ro) che il lavoratore non poteva tornare sul posto di lavoro sino a che non aveva riacquisito la piena capacità lavorativa (tempo di lavoro e rendimento).

Con la possibilità di reinserimento professionale a tempo pieno con limite funzionale di rendimento, si favorisce il principio della reintegrazione nel posto di lavoro, in particolare per le inabilità di media e lunga durata.

Dal punto di vista giuridico la gestione di simili casi di inabilità lavorativa non muta, nel senso che devono essere considerati e gestiti come delle usuali inabilità parziali: nel caso concreto si tratta quindi di una dipendente che risulta inabile nella misura del 75% e abile in quella del 25%. Ella potrà essere annunciata all'assicurazione per le indennità giornaliere di malattia per la sua inabilità.

La gestione professionale della lavoratrice, ossia la sua occupazione sul posto di lavoro, risulta più accorta (ma non più complessa): si tratta di assegnarle dei compiti che tengano conto delle sue importanti limitazioni di rendimento. In passato era certamente più semplice, nella misura in cui il dipendente inabile non era sul posto di lavoro oppure, se l'inabilità era solo parziale, svolgeva le sue abituali mansioni per un tempo ridotto.

È buona regola creare una sorta di collaborazione con il medico del lavoratore, nel senso di spiegarli quali sono le normali attività del dipendente e farsi fare una lista (quanto più dettagliata possibile) di cosa può essere richiesto al lavoratore durante la giornata di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Sul salario in caso di malattia:

manuale 3.2.1.2

Sulle indennità in caso di malattia:

manuale 3AS.9.2

Sul reinserimento dopo malattia:

manuale 1.9.2

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Ha collaborato: Costantino Delogu
Si ringrazia: Franco Gervasoni

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
B
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2009

Editoriale

"Una crisi è una realtà produttiva. Bisogna toglierle quel retrogusto di catastrofe". Parole dello scrittore Max Frisch, citate da Hans-Rudolf Merz al World Economic Forum a Davos. Il Presidente della Confederazione ha fra l'altro sostenuto che la recessione va colta come un'opportunità per innovare. Nell'edizione di gennaio, Newsletter Lavoro aveva proprio introdotto questa domanda "Crisi = anche opportunità?". La sua attualità ci suggerisce di farne il "fil rouge" per alcune edizioni.

Trovare risorse positive nei momenti difficili non è cosa ovvia. Di questi tempi c'è un gran bisogno di resilienza, un bisogno che accomuna dirigenti e lavoratori, tutti sotto pressione per il clima negativo, per riparare o contenere l'impatto della crisi, in particolare le incertezze occupazionali. Nell'impresa questa resilienza diventa una sfida per salvaguardare il patrimonio materiale e immateriale e il capitale umano. Come la resilienza viene individuata nelle capacità dell'uomo di superare le avversità della vita, così può essere ricercata in ambito aziendale e organizzativo e tradotta nella forza di innescare processi evolutivi in un contesto recessivo. Da più parti viene l'appello a non compromettere il capitale umano, a valorizzare le risorse più preziose che faranno il futuro, dopo la crisi.

Cambiamenti, innovazioni, progetti in ambito HR possono iscriversi in questo contesto e sbocciare in opportunità. L'introduzione della flessibilità (vedi articolo a lato) può costituire un progetto resiliente per ripartire il lavoro senza ridurre il personale e per offrire condizioni di impiego più attrattive.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Lavoro a prestito/** Sicurezza e tutela della salute
- **Rendimento ridotto/** A gentile richiesta
- **Casse di compensazione/** Giurisprudenza

Alla SUSPI una gestione innovativa: trasparenza e flessibilità

Intervista a Franco Gervasoni

Pari opportunità, conciliazione lavoro e famiglia, promozione del tempo parziale anche nelle posizioni dirigenziali, possibilità di fruire di congedi sabatici per l'aggiornamento scientifico e professionale ed altro ancora per una gestione innovativa e flessibile delle risorse umane. Questo è in sintesi il nuovo regolamento del personale della SUPSI, la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana.

Con i suoi oltre duemila studenti, SUPSI viene identificata prioritariamente come un centro di formazione a livello universitario, cresciuto e sviluppato nel contesto formativo e della ricerca applicata in Ticino e nell'area insubrica, elemento del polo universitario ticinese e delle scuole universitarie professionali di tutta la Svizzera. Ente autonomo di diritto pubblico, istituito dal canton Ticino con legge dell'11 marzo 1997, SUPSI è anche un importante datore di lavoro. Occupa complessivamente (escluse le scuole affiliate, Conservatorio e Scuola Teatro Dimitri) quasi 600 collaboratrici e collaboratori, suddivisi in personale accademico (464/393 UTP), amministrativo (65/37 UTP), tecnico (40/39 UTP): inoltre 150 persone che intervengono puntualmente su mandato.

Con la sua organizzazione, la sua missione, i suoi valori, SUPSI si profila quasi in modo speculare sul fronte della formazione e delle condizioni attrattive di lavoro, offrendo opportunità per conciliare, per esempio, lavoro e formazione (modalità di studio part-time e a distanza), formazione e famiglia (modalità di studio flexibility), lavoro e famiglia (forme di lavoro flessibili, asilo nido, vari tipi di congedo), lavoro e aggiornamento scientifico e professionale (anche con congedi sabatici). Abbiamo chiesto a Franco Gervasoni, direttore della SUPSI, di illustrarci



quali sono i principi che stanno alla base del nuovo regolamento.

"I principi fondamentali – ci spiega – sono la trasparenza, la parità di trattamento, l'attenzione all'individuo, la sua responsabilizzazione e la valorizzazione del suo potenziale. La nuova direzione ha voluto dare immediatamente un forte segnale di chiarezza e di volontà di coinvolgimento definendo anche nuove modalità di partecipazione individuale e collettiva alla conduzione proattiva della nostra università. Il nuovo regolamento fa tesoro delle esperienze dei primi 10 anni della nostra esistenza e costituisce un fondamentale tassello identitario della SUPSI, nel rispetto delle diversità delle persone e del loro ambito sociale e culturale di provenienza e di attività".

Il nuovo regolamento contempla condizioni di lavoro flessibili e attrattive in particolare per chi lavora e ha famiglia: il congedo maternità è riconosciuto per un periodo di 16 settimane (due in più rispetto al minimo previsto) con salario intero (e non solo con l'indennità di maternità pari all'80%); il padre ha diritto a 5 giorni di congedo pagato da prendere entro un mese dalla nascita del figlio; congedo non pagato per un massimo di 9 mesi per la madre oppure per il padre; congedo di 8 settimane in caso di adozione (non previsto dalla LIPG).

"Sono del parere – commenta Franco Gervasoni – che la flessibilità sia un valore fondamentale per assicurare di fatto le pari opportunità nel mondo del lavoro"

segue a pag. 2 →

Flessibilità per famiglia e formazione continua

segue da pag. 1 →

ro, permettendo così anche lo sviluppo del ruolo forte e che deve competere alla famiglia nella nostra società. Ovviamente tutto deve essere compatibile con l'attività professionale e le relazioni umane che stanno alla base della natura dei nostri compiti. Ad esempio è molto difficile per noi, se non in casi particolari, permettere il lavoro fuori sede. Favoriamo per contro per l'attività a tempo parziale, alcune iniziative significative come il nostro Asilo Nido e altre misure concrete come i congedi da lei citati".

Apertura quindi verso le occupazioni a tempo parziale. Chiediamo pertanto al direttore della SUPSI come è stata implementata la flessibilità del lavoro e come intendono svilupparla. "Sono di fatto numerosi coloro che la SUPSI impiega con gradi di occupazione parziali e soprattutto variabili nel tempo. L'implementazione è semplice e si basa sulla negoziazione fra il collaboratore e i responsabili dell'unità in cui opera. L'obiettivo è quello di permettere di adattarsi alle esigenze mutevoli della vita che derivano dagli impegni extra lavorativi, siano essi di natura familiare, di formazione continua o anche di sviluppo di attività complementari nell'ottica di piani di carriera condivisi. Ad esempio, in molti svolgono in parallelo una formazione aggiuntiva di master o dottorato con la conseguente diminuzione temporanea del grado di occupazione. Vorremmo inoltre in futuro sviluppare maggiormente anche il job-sharing, che consente migliore sostituibilità, continuità ed efficienza in numerosi contesti della nostra attività".

Asilo nido e sportello d'ascolto

Da diversi anni, SUPSI si è dotata di un asilo nido per dipendenti e studenti, una delle prime strutture aziendali nate in Ticino. "Siamo particolarmente fieri – ci dice il direttore Franco Gervasoni - della qualità dell'infrastruttura e di coloro che animano quotidianamente il Nido della SUPSI, collocato nell'edificio Suglio di Manno. Considerato l'ampio spettro generazionale dei nostri studenti, il Nido costituisce un prezioso supporto anche per loro. Oggi abbiamo la possibilità di accogliere 18 bambini contemporaneamente e di soddisfare quindi le richieste di circa 25 famiglie. Fra gli obiettivi futuri quello di ampliare l'offerta, in prospettiva

SUPSI ha ancorato nel regolamento del personale anche la promozione della formazione continua e dell'aggiornamento scientifico e professionale dei propri collaboratori. A complemento, ha adottato una direttiva sul congedo sabatico. Franco Gervasoni contestualizza così queste componenti: "La formazione continua è fondamentale in ogni contesto lavorativo, a maggior ragione all'interno di una Università. Il congedo sabatico costituisce nella nostra prospettiva un'occasione di riflessione e approfondimento all'esterno dell'istituzione. Permette a chi ne beneficia di accrescere le proprie competenze, ma anche di sviluppare contatti accademici e professionali con importanti ricadute sulla sua attività al rientro in SUPSI. Nel nuovo regolamento abbiamo reso ancora più flessibili le modalità di fruizione del congedo (da uno a sei mesi)".

Al capitolo rapporto di lavoro, il nuovo regolamento contempla anche l'analisi periodica delle prestazioni dei collaboratori e al capitolo remunerazione è prevista la possibilità di fruire di un premio. "Sin dalla sua costituzione – precisa il direttore - i premi per prestazioni particolarmente meritevoli, così come gli aumenti individuali e non automatici dei salari, costituiscono un caposaldo della gestione del personale alla SUPSI. Dopo dieci anni di esperienza posso serenamente affermare che si tratta di modalità di gestione assolutamente vincenti che costituiscono equilibrati (per regolamento il premio individuale non può superare per nessun collaboratore il 10% dello stipendio lordo) e importanti elementi di incentivo e di crescita sul piano individuale e collettivo.

va dell'edificazione del nuovo campus a Lugano". Presso la SUPSI è pure attivo uno sportello di ascolto e di aiuto psicologico per collaboratori e studenti al quale potersi rivolgere a seguito di difficoltà di tipo personale, interpersonale, affettivo e relazionale, legate all'ambito universitario e/o a quello professionale. "Lo sportello di ascolto – sottolinea Franco Gervasoni - è stato un ulteriore segnale di attenzione nei confronti dei nostri collaboratori e studenti. Si inserisce in uno degli ambiti che intendiamo perseguire in futuro: quello della crescente sensibilizzazione sui temi della relazione fra lavoro, salute e sicurezza".

L'attribuzione motivata di premi e aumenti induce alla responsabilizzazione e all'approccio critico verso il lavoro, non solo del diretto interessato, ma anche e soprattutto di coloro che sono preposti alla gestione e all'organizzazione del suo lavoro. Un approccio che influenza direttamente e indirettamente in modo determinante il processo di crescita e di maturazione della SUPSI".

Progetti futuri? "Vi sono numerose idee in cantiere che possono fondarsi sui nuovi regolamenti. L'obiettivo rimane quello di mantenere la persona e la sua personalità al centro, nell'ottica di una gestione sempre più attenta delle risorse umane, il capitale più importante della nostra istituzione".

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulle pari opportunità: manuale 1.6.4
Su lavoro e famiglia: manuale 1.6.5
Sulla formazione continua: manuale 1.8
Su modelli di lavoro flessibili:
manuale 1.FLE.1; inoltre: Lavoro flessibile. Vademecum per una gestione sicura dei rapporti di lavoro flessibili.
Su tempo parziale: manuale 8.T prom
Sul congedo sabatico: manuale 8.R esem
Sulle forme di remunerazione:
Aggiornamento Lavoro 05/2009

Nidi d'infanzia aziendali

Dal 2 febbraio anche l'Amministrazione cantonale a Bellinzona ha un asilo nido per i figli dei propri dipendenti. Precedentemente si sono dotati di un nido d'infanzia aziendale anche la Radiotelevisione della Svizzera italiana (RTSI) a Comano, la SUPSI (cfr. articolo a lato) e l'Ente ospedaliero cantonale (EOC) nella sede dell'ospedale regionale di Bellinzona e valli. Per le piccole e medie aziende non è evidentemente possibile dotarsi di una struttura propria; ciononostante possono intraprendere altre iniziative per sostenere i loro dipendenti nel conciliare lavoro e famiglia. Per esempio, riservando dei posti presso strutture d'accoglienza o sostenendo i propri collaboratori nella ricerca di un collocamento idoneo. L'elenco delle strutture autorizzate è consultabile su: www.ti.ch/ufag > Asili nido > Lista Asili Nido.

Su compatibilità lavoro e famiglia:
manuale 1.6.5

Personale a prestito: attenzione alla sicurezza!

Il datore di lavoro che impiega personale a prestito ha nei confronti di questi lavoratori gli stessi obblighi in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro che verso i propri dipendenti. Questo importante aspetto non è sempre chiaro e costituisce una "eccezione" (il termine è giuridicamente improprio, ma rende bene l'idea) al quadro stabilito dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito. Per sensibilizzare maggiormente le imprese, la Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) e la Suva hanno previsto una speciale campagna di prevenzione nel corso del 2009, in collaborazione con swisstafing (la federazione svizzera delle agenzie di collocamento temporaneo), l'Unione svizzera dei servizi del personale e i partner sociali. Seco, da parte sua, ha pubblicato in gennaio un breve promemoria.

I dati del Servizio centrale delle statistiche dell'assicurazione contro gli infortuni (SSAINF) dicono che la manodopera a prestito è più esposta a infortunio. Ogni anno si verificano mediamente circa 200 infortuni professionali ogni 1'000 lavoratori a tempo pieno nel settore del prestito di personale, contro i 186 ogni 1'000 lavoratori con un rapporto di lavoro stabile. E' risaputo che i neoassunti e gli interinali sono particolarmente esposti a pericolo in quanto non

conoscono il posto di lavoro; pertanto, le istanze competenti per la sicurezza raccomandano di impartire loro l'istruzione speciale al momento dell'entrata in funzione. Prevenire consente di ridurre evidentemente la frequenza e la gravità degli infortuni, i relativi costi umani e assicurativi e pure il tasso di assenza dal lavoro. Il prestatore - in qualità di datore di lavoro - sarebbe responsabile della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Contrariamente all'impresa acquisitrice di manodopera non conosce in dettaglio né i rischi ai quali sono esposti i lavoratori, né le misure di protezione necessarie in quel settore, né tanto meno è in grado di istruire e sorvegliare sul posto i lavoratori. "Ne consegue – si legge nel promemoria della Seco – una scissione della funzione di datore di lavoro: il potere ordinario in materia di obiettivi e di direttive professionali passa all'impresa acquisitrice".

La normativa sulla protezione della salute contempla anche i lavoratori a prestito. L'art. 10 dell'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) e l'art. 9 della Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL3) in materia di igiene prevedono che il datore di lavoro che impiega nella sua azienda manodopera in prestito ha verso di essa gli stessi obblighi in materia di sicurezza del lavoro,

rispettivamente in materia di igiene, che verso i propri lavoratori. Pertanto, informazione, istruzione speciale e dispositivi di protezione individuale (DPI, come per esempio occhiali, auricolari, casco, indumenti speciali, ecc.) sono di competenza della ditta acquisitrice. Il quadro giuridico della protezione della salute stabilisce gli obblighi per il datore di lavoro ma anche le responsabilità individuali dei lavoratori, tenuti a cooperare nell'applicazione delle misure di protezione, a lavorare responsabilmente e ad adottare i mezzi di protezione adeguati all'attività professionale. Va aggiunta anche la necessaria sensibilizzazione sui rischi comportamentali: alcol, sostanze legali (medicamenti) o illegali (droghe), fumo, atteggiamenti negligenti (mancato uso dei DPI), inosservanza delle norme di sicurezza o comportamenti che mettono in pericolo se stesso, i colleghi e terze persone.

L'informazione e l'istruzione in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute consentono di prevenire infortuni e malattie professionali non senza conseguenze anche per l'azienda.

Sulla protezione della salute:
manuale 3.2.6.2
Sul personale a prestito: manuale 3.9

BREVEmente

Integrare o escludere?

La aziende ticinesi sono tendenzialmente meno propense ad integrare persone con problemi di salute. Lo documenta la Fondazione "Integrazione per tutti" (IPT - www.fondation-ipt.ch), attiva anche in Ticino, e specializzata nel reinserimento socio-professionale di persone lese nella loro salute. Grazie a un progetto sostenuto dall'Ufficio federale delle pari opportunità delle persone disabili, il Benchmarking 2008 di IPT ha coinvolto 2 mila aziende in Svizzera, 300 in Ticino. Nelle aziende ticinesi il tasso di integrazione si situa all'1.8% contro una propensione ben più alta nel resto della Svizzera, del 3.25% in Romandia e del 2.4 nelle regioni di Zurigo e del Mittelland. Risultano meno sensibili ai bisogni di integrazione socioprofessionale le grandi imprese e il settore finanziario e assicurativo.

Sull'integrazione di persone con difficoltà:
manuale 1.9

Orario flessibile

L'inchiesta svizzera sulla popolazione attiva 2008 ha sondato anche sulla diffusione dell'orario flessibile. Due lavoratori su cinque godono di questa opportunità nella loro vita professionale. Ma le donne sembrano beneficiarne meno degli uomini: solo il 35% delle lavoratrici può far capo all'orario flessibile – tipica misura atta a favorire la conciliabilità fra famiglia e lavoro – mentre il 50% degli uomini attivi già beneficia di questa agevolazione. La ragione sta nella minore diffusione dell'orario flessibile in attività dove le donne sono maggiormente presenti, come il settore alberghiero, la ristorazione, il commercio, l'insegnamento e le attività sociali. La tendenza a lasciare ai dipendenti una certa libertà nell'orario di lavoro giornaliero si diffonde di anno in anno, soprattutto nelle banche, assicurazioni, fiduciarie e amministrazioni pubbliche.

Sull'orario di lavoro flessibile:
manuale 1.FLE.2.2.1

Apprendisti e commesse pubbliche

L'autorità cantonale ha confermato il bonus concesso alle aziende che formano apprendisti nell'ambito delle commesse pubbliche del Cantone, dei Comuni e degli enti parastatali. Con risoluzione del Consiglio di Stato - pubblicata sul Foglio Ufficiale 8/2009 - è indicato quale criterio per l'aggiudicazione o per l'idoneità, con ponderazione del 5%, il contributo che l'offerente dà per la formazione degli apprendisti. Esso vale per commesse edili, forniture, prestazioni di servizio e in ogni concorso per progettazione, per il periodo dal 1° luglio 2009 al 30 giugno 2010.

Le aziende che intendessero assumere giovani in formazione per tale periodo possono rivolgersi alla Divisione della formazione professionale.

Sulla formazione di base: manuale 1.7
Sull'assunzione di apprendisti:
manuale 7.A