

Giurisprudenza

Licenziamento in tronco

Sentenza del Tribunale federale del 5 maggio 2009 (4A.107/2009)

La dipendente X è stata assunta come operaia in una fabbrica della datrice di lavoro Y SA il 6 novembre 2000.

Il 13 giugno 2003 la dipendente è stata licenziata in tronco poiché, secondo le motivazioni della disdetta espresse dalla datrice di lavoro, il giorno precedente durante la pausa del pranzo si era resa colpevole di comportamenti molto gravi, rifiutandosi dapprima di eseguire un lavoro urgente richiestole da un suo superiore, in seguito aveva aggredito una sua collega mordendola ad un braccio e aveva poi abbandonato il posto di lavoro.

Secondo i giudici di prima istanza il licenziamento in tronco era una misura ingiustificata in ragione del fatto che i comportamenti contestati alla dipendente non potevano essere qualificati come "molto gravi" visto che non costituivano né dei crimini né dei delitti e che dal punto di vista penale figuravano al massimo delle vie di fatto (ossia una contravvenzione). Nell'ambito del litigio con la sua collega le circostanze, a mente dei giudici, non permettevano nemmeno di considerare il rifiuto di eseguire il lavoro e l'abbandono del posto di lavoro dei motivi legittimi per il licenziamento in tronco. La datrice di lavoro ha impugnato tale giudizio in appello, ottenendo ragione e capovolgendo la sentenza di primo grado. Ragione poi confermata dai giudici del Tribunale federale, che hanno anch'essi considerato legittimo il provvedimento della datrice di lavoro. I giudici federali hanno stabilito che la lavoratrice ha aggredito fisicamente una sua collega di lavoro e questo comportamento è a se stante sufficientemente grave per fondare una disdetta con effetto immediato per motivi gravi. Poco importa che il comportamento della lavoratrice non costituisca un reato penale grave, segnatamente un delitto o un crimine: il giudice civile non è infatti vincolato dalla qualificazione penale dei fatti e un'aggressione fisica sul posto di lavoro costituisce un motivo sufficientemente grave per fondare un licenziamento in tronco legittimo.

D'altro canto un lavoratore non è legittimato ad invocare una violazione dell'obbligo di protezione della sua personalità (art. 328 CO) da parte del datore di lavoro per il solo fatto che esiste un cattivo ambiente di lavoro

A gentile richiesta Si può sospendere un dipendente?



"Vi sarei grato se poteste ragguagliarmi circa la possibilità di sanzionare un dipendente con una sospensione temporanea dal servizio. In caso affermativo, vi chiedo se il periodo deve comunque essere retribuito, se è previsto un periodo minimo e/o massimo di tale sospensione ed infine se la sospensione deve seguire il richiamo scritto ed il severo ammonimento oppure può essere un'alternativa a tali lettere; la sospensione non è attualmente prevista dalle nostre direttive interne."

Le norme di diritto che regolano il contratto individuale di lavoro non prevedono la sanzione del dipendente attraverso una sospensione, rispettivamente la facoltà per il datore di lavoro di avviare dei procedimenti disciplinari che conducano eventualmente ad una sanzione.

La possibilità di provvedimenti disciplinari, segnatamente della sospensione del lavoratore reo di un comportamento repressibile, deve forzatamente essere prevista nel contratto di lavoro oppure nel regolamento aziendale, a condizione però che quest'ultimo abbia fatto oggetto di un'integrazione contrattuale attraverso la sua esplicita accettazione da parte del lavoratore. Nel settore privato non è usuale ritrovare delle pattuizioni contrattuali (o dei regolamenti integrati nel contratto di lavoro) che prevedano delle sanzioni disciplinari, rispettivamente una sospensione del lavoratore negligente. A contrario, nel settore pubblico i procedimenti disciplinari sono espressamente codificati e possono portare a delle sanzioni, anch'esse previste nelle leggi che reggono il rapporto di lavoro di diritto pubblico, quali ad esempio la sospen-

oppure vi sono dei conflitti nelle relazioni professionali tra i lavoratori.

Di principio un'infrazione commessa sul posto di lavoro contro il datore di lavoro oppure degli altri colleghi, indipendentemente dalla sua gravità penale, rappresenta un classico motivo grave per un disdetta immediata.

Sulla risoluzione immediata del contratto: manuale 4.4

sione o la destituzione dalla carica.

In assenza di base legale e contrattuale il datore di lavoro non ha alcuna legittima facoltà di sospendere il proprio lavoratore: egli può unicamente richiamare il dipendente sui suoi obblighi contrattuali, in particolare il dovere di diligenza e fedeltà, nonché l'obbligo di rispettare le direttive e le istruzioni. Per mancanze molto gravi resta possibile il licenziamento in tronco (misura ben più pesante e radicale rispetto ad una sospensione), mentre per violazioni contrattuali meno gravi resta possibile il richiamo (scritto) con la minaccia del licenziamento in tronco in caso di reiterazione. Parallelamente, per i danni provocati dal lavoratore resta sempre possibile la classica azione di risarcimento.

Nel caso in cui si intenda invece introdurre contrattualmente la facoltà di provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore, in particolare la sospensione, sarà necessario regolare in modo estremamente preciso i casi in cui è data la sanzione, quale tipo di sanzione può essere comminata e la sua entità.

Per delle pene convenzionali si passerà attraverso il regime della parte generale del codice delle obbligazioni (art. 160 segg. CO): una clausola penale, di regola consistente nel pagamento di una somma di denaro a fronte di una violazione contrattuale, potrà essere prevista; essa dovrà tuttavia essere adeguata alla circostanza potendo infatti il giudice ridurre delle pene convenzionali che non hanno proporzione con gli interessi e gli obblighi delle parti.

Costantino Delogu, avvocato

Sugli obblighi del dipendente: manuale 3.1
Sulla risoluzione immediata: manuale 4.4

Impressum

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

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Ha collaborato: Costantino Delogu
Si ringraziano: Luigi Bernasconi,
Paolo Colombo, Paolo Ortelli

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
Redazione:lorenza.hofmann@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Giugno 2009

Editoriale

C'è preoccupazione per l'impatto della crisi sull'occupazione dei giovani ma ci sono anche fatti concreti e segnali positivi. Il trend della disoccupazione giovanile, nelle fasce di età fra i 20 e i 24 anni, rileva difficoltà di assunzione al primo impiego.

Accanto ad appelli di autorità e organizzazioni del mondo del lavoro, a proposte e polemiche politiche, già sono operativi progetti e misure che incentivano il collocamento a tirocinio e il primo impiego dei neo qualificati e che agevolano il ruolo delle aziende nella formazione e nell'integrazione di giovani (vedi pagine 2 e 3). Ma soprattutto vi sono fatti concreti. In Ticino si stipulano mediamente 2'800 nuovi contratti di tirocinio all'anno da parte di circa 1'800 aziende formatrici (su 5'300 autorizzate, nel settore privato e in quello pubblico); per l'estate-autunno 2009 sono già disponibili circa 2'300 posti di formazione di base. Altrettanti contratti di apprendistato giungeranno al termine: più difficile prevedere come avverrà la transizione fra formazione e mondo del lavoro. Il settore dell'edilizia principale, per esempio, ai neo qualificati offre un'assunzione-traghetto con airbag occupazionale (vedi pag. 2). Esperienze professionali di breve durata sono possibili beneficiando di misure previste dall'assicurazione disoccupazione (vedi pag. 3).

L'incertezza è un dato di fatto ma sarebbe riduttivo guardare all'occupazione giovanile solo da un punto di vista della domanda e dell'offerta. Vi sono anche opportunità e acquisiti ancorati al modello di formazione professionale e al collaudato partenariato con l'economia.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Occupazione giovanile/** che fare?
- **Sospensione/** A gentile richiesta
- **Disdetta immediata/** Giurisprudenza

La scommessa industriale: formare, migliorare, evolvere

Intervista a Daniele Lotti



Newsletter ospita il neo presidente dell'Associazione industrie ticinesi (AITI), dott. **Daniele Lotti** professionalmente impegnato quale direttore generale

della Società elettrica sopracenerina (SES). AITI raggruppa la quasi totalità delle imprese del comparto industriale ticinese, con dimensioni attorno ai 100 collaboratori, moltissime PMI, la cui produzione ha raggiunto negli anni quasi un quinto del Prodotto interno lordo cantonale. In cifre: 216 imprese (134 di tipo industriale, 71 del terziario industriale e 9 associazioni di categoria) con un potenziale di oltre 15 mila posti di lavoro e fatturati superiori ai 13 miliardi di franchi svizzeri che si indirizzano per i tre quarti verso l'esportazione. Rispondendo alle domande della redazione Daniele Lotti identifica alcuni punti forti che potranno assicurare crescita quantitativa e qualitativa al tessuto industriale ticinese.

Nel suo primo intervento quale presidente AITI ha esortato le aziende ad evolvere, continuamente. Quali sono - a suo avviso - i motori di questa evoluzione continua?

Le imprese industriali per necessità, dovendo esportare gran parte della produzione, da sempre non possono evitare di misurarsi con i concorrenti e con il mercato. Devono pertanto evolvere e migliorarsi costantemente.

Questo processo è principalmente legato all'innovazione a livello di prodotti e processi produttivi, nel miglioramento della capacità di accedere ai mercati e in particolare di entrare in nuovi mercati, nella formazione e riqualifica professionale dei collaboratori.

E questi motori sono presenti nel settore industriale ticinese? E quali iniziative intende intraprendere durante la sua presidenza?

Le imprese industriali, anche quelle di dimensioni più contenute, sono certamente esposte sul fronte degli investimenti nelle tecnologie che permettono una maggiore creazione di valore aggiunto. Forse un ambito da sviluppare maggiormente è quello del sostegno alle piccole e medie imprese nell'accesso ai mercati esteri. Qui penso vi sia uno spazio di manovra per migliorare ancora.

Siamo ormai a metà anno. AITI può tracciare un primo bilancio dell'impatto della crisi sul settore industriale ticinese?

In determinati comparti, penso in particolare alle aziende che lavorano più direttamente con il settore dell'automobile, l'impatto della crisi è pesante e si è tradotto in una diminuzione anche sensibile delle ordinazioni e degli acquisti da parte dei loro clienti. Più in generale, grazie allo strumento dell'orario di lavoro ridotto, molte aziende riescono a mantenere il personale senza procedere a veri e propri licenziamenti, sperando che l'auspicata ripresa economica inizi presto. Purtroppo su questo fronte è molto difficile fare previsioni.

Qual è a suo avviso il problema più acuto e/o l'innovazione più auspicabile in ambito HR che il vostro settore dovrà affrontare in futuro?

Per talune professioni, penso in particolare agli ingegneri, è ormai indispensabile rivolgersi ai paesi asiatici, all'India o ai paesi sudamericani per coprire le diverse necessità. Ecco, direi che anche in Ticino sarebbe molto importante formare un numero superiore di giovani nei diversi settori della scienza e della tecnica. Anche se con la libera circolazione delle persone è forse più facile trovare

In cordata per l'occupazione giovanile

Occhi puntati a Berna come a Bellinzona (come in tutti i cantoni) sull'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. L'attuale situazione e le previsioni economiche potrebbero acuire quelle difficoltà che da tempo si manifestano nell'accesso alla formazione di base e al primo impiego. Per far fronte al collocamento degli apprendisti e alle difficoltà occupazionali dei neo qualificati le autorità federali e cantonali si sono attrezzate di misure che vanno a sostegno delle persone ma pure di misure atte a motivare le aziende ad offrire opportunità di formazione e occupazionali per giovani dai 15 ai 30 anni. Ai datori di lavoro dicono: «**non sopprimate posti di apprendistato, prolungate l'assunzione di chi sta terminando il tirocinio e - laddove esiste l'opportunità - create nuovi posti per tirocinanti**».

Le organizzazioni del mondo del lavoro condividono l'importanza di investire - e non disinvestire - nella formazione in tempo di crisi ed incitano le aziende a valorizzare i punti forti del sistema di formazione professionale svizzera a beneficio della stessa impresa e dell'economia tutta.

Chiediamo al direttore della Divisione della formazione professionale (DFP) **Paolo Colombo: quali progetti e misure sono messi in atto per rag-**

segue da pag. 1 →

il personale di cui si ha bisogno, è importante mantenere comunque elevato l'impegno di formare le nuove leve che guideranno domani le nostre industrie.

Qual è il valore al quale attribuisce maggiore importanza nella conduzione del personale dell'azienda?

Sentirsi parte integrante dell'azienda, indipendentemente dalla funzione, partecipare alla crescita dell'azienda stessa ottenendo dei risultati grazie al proprio lavoro, dare fiducia ai propri collaboratori riconoscendone i meriti ed essere giusti nei loro confronti. Nel bene e nel male l'esistenza e l'esperienza dell'azienda sono legate a quelle dei propri collaboratori. Si fa parte di una squadra che deve essere il più possibile affiatata e in grado di reagire al meglio alle difficoltà. Esisterà sempre una gerarchia, all'interno della quale deve però svilupparsi sempre un dialogo costruttivo fra le parti.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann



giungere questi obiettivi?

«Bisogna innanzitutto ribadire il ruolo fondamentale che le aziende formatrici hanno nella formazione dei loro futuri collaboratori, gettando le basi per una continuità delle attività produttive sul medio-lungo termine in un contesto di accresciuta concorrenza, carico di incertezze, ma anche di opportunità. Da un lato vi è la disponibilità dei datori di lavoro ad assumere, dall'altro una scelta ponderata da parte dei giovani al termine della scuola dell'obbligo. I progetti e le misure che si possono mettere in campo vanno quindi nella direzione di sensibilizzare sia la domanda (giovani alla ricerca di un posto) sia l'offerta (datori di lavoro che offrono un posto di tirocinio). Per aumentare i posti disponibili è in atto una campagna incentrata sull'attività degli ispettori di tirocinio e degli orientatori professionali e possiamo contare anche sulla collaborazione delle organizzazioni del mondo del lavoro. Anche i mass media possono dare un contributo prezioso. Sarà ad esempio attivata la pubblicazione di testimonianze di datori di lavoro che hanno formato, che formano e che intendono continuare nella loro azione di formatori aziendali. Un'informazione mirata verso i giovani per cercare di modificare la loro "griglia" di partenza nella richiesta di posti di tirocinio è pure uno strumento efficace messo in campo con l'attività degli orientatori professionali. Resta poi sempre un'azione "last minute" rivolta a questi giovani che al termine dell'estate non sono ancora riusciti a firmare un contratto di tirocinio. L'obiettivo è

Diventare azienda formatrice: sostegno e consulenza della Divisione della formazione professionale (tel. 091 815 31 00)

Posti di tirocinio vacanti: segnalarli all'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (tel. 091 814 63 51)

Assumere un apprendista: notifica di assunzione e contratto di tirocinio su www.ti.ch/dfp <<http://www.ti.ch/dfp>> > sportello

chiaro: "tolleranza zero", cioè un posto di apprendistato per tutti coloro che lo richiedono. L'invito e l'appello che rivolgiamo alle aziende è: mettete a disposizione posti di apprendistato, assumete un apprendista, offrite l'opportunità di impiego a coloro che concludono una formazione. È una questione di responsabilità sociale, di sostegno alla crescita economica del Paese e di fiducia nel futuro.»

Prolungare l'assunzione di coloro che terminano l'apprendistato non significa prolungare il contratto di tirocinio ma...

«Si tratta in pratica di sottoscrivere un contratto di lavoro a tempo indeterminato. È un'assunzione a tutti gli effetti che comporta certamente non solo oneri ma anche aumento delle conoscenze aziendali e nuova linfa, in termini di competenze e di potenzialità, per le varie aziende. Per le aziende si tratta di investire nel capitale umano, nella sua formazione e aggiornamento, per essere pronte al momento in cui la crisi sarà alle spalle, in un contesto di accresciuta concorrenza che chiede coraggio, innovazione, capacità di rinnovarsi per affrontare le nuove sfide.»

Come si profila quest'anno l'offerta di posti di apprendistato? Vi sono progetti nuovi per incentivare le aziende formatrici?

«In linea di principio la situazione della campagna di collocamento ricalca quella degli anni scorsi - attualmente sono quasi 2'300 i posti di tirocinio messi a disposizione, comunque un centinaio in meno rispetto al 2008 - ma vi sono alcuni settori che annunciano "cedimenti" che sono fonte di preoccupazione, ad esempio il settore del commercio oppure le professioni di muratore, polimeccanico, cuoco, giardiniere e altre ancora. Come nel caso della transizione II, quella al termine dell'apprendistato, anche per la transizione I, l'uscita dalla scuola media, il Consiglio di Stato ha elaborato linee d'azione specifiche per cercare di attivare al meglio le aziende ad assumere.»

Sulla formazione di base: manuale 1.7
Sul contratto di tirocinio: manuale 1.7.3.3, 2.5.1, 7.C esem
Sull'assunzione di apprendisti: manuale 7.A list; 7.A esem

Dalla formazione al primo impiego

Il leitmotiv per autorità e organizzazioni del mondo del lavoro è: investire nella formazione per garantirsi collaboratori qualificati e pure per preparare il ricambio intergenerazionale. E qui si innestano gli sforzi per favorire il primo impiego dei neo qualificati perché si teme un'impennata della disoccupazione giovanile. Il Ticino ha collaudato il progetto **ARI - Apprendista Ricerca Impiego**, una rete di sostegno per la transizione dalla formazione professionale al primo impiego che accompagna giovani neo qualificati nella ricerca di un posto di lavoro oppure di opportunità di stage linguistici o professionali o di proseguimento della formazione. Ce ne parla **Luigi Berna-**



sconi, a capo di questo progetto frutto della collaborazione fra la Divisione della formazione professionale e l'Istituto Universitario Federale per la Formazione Professionale (IUFPF).

Come avviene l'incontro fra le aziende e i giovani?

«ARI si basa su una rete di una trentina di consulenti, docenti di scuole professionali, ispettori di tirocinio e docenti

mediatori che hanno il contatto diretto con i giovani ma soprattutto con il mondo del lavoro, con le aziende. Conoscono il settore professionale e possono avere dei contatti diretti con i datori di lavoro di quello specifico ramo e quindi favorire il collocamento di giovani appena formati.»

Come avviene l'inserimento e quanto dura questa esperienza?

«Generalmente questo inserimento è reso possibile dall'abbinamento dell'intervento della nostra rete con le misure previste dall'assicurazione disoccupazione, il periodo di pratica professionale. A questo riguardo si deve evidenziare come dallo scorso anno il progetto è sostenuto finanziariamente dalla SECO per il tramite dell'UMA - Ufficio delle misure attive del DFE.»

Quanti sono poi stati assunti dalla stessa azienda?

«I dati inerenti gli scorsi anni (il rilevamento per il 2009 sono in elaborazione) ci indicano che alla fine di giugno di ogni anno oltre il 50% dei giovani hanno già trovato un posto di lavoro o hanno già deciso di continuare gli studi presso le SUP della Svizzera interna oppure presso la SUPSI. Altri hanno deciso di svolgere uno stage per il miglioramento delle

conoscenze linguistiche. Fra quelli che hanno già firmato un contratto l'85% lo ha firmato con il datore di lavoro con il quale hanno svolto l'apprendistato.»

Le misure di crisi cantonale prevedono il potenziamento di ARI?

«La misura è riassunta nella scheda No. 56 elaborata dal Consiglio di Stato all'intenzione del Gran consiglio. Essa si articola in tutti i settori professionali in due fasi: potenziamento dell'azione ARI e aumento dei periodi di pratica professionale (PPP). Per ciò che riguarda ARI si sono potenziati i consulenti nelle sedi scolastiche per aiutare il maggior numero di giovani alla ricerca di un posto di lavoro e si è attivata una maggiore collaborazione con l'UMA.»

Che cos'è un PPP

Formazione ma anche provvedimenti inerenti il mercato del lavoro. In questo ambito si colloca il periodo di pratica professionale (PPP), previsto dall'assicurazione disoccupazione per agevolare l'inserimento di giovani qualificati da meno di 24 mesi e di età non superiore ai 30 anni. Il provvedimento consente un'occupazione temporanea fino al massimo di 6 mesi presso un'azienda privata o un ente pubblico. Per il giovane rappresenta un'opportunità di operare in un contesto reale del proprio settore professionale (o affine), di consolidare le competenze teoriche, tradurle in pratica, imparare a gestire la realtà della propria specifica professione e migliorare così la propria impiegabilità per un inserimento duraturo nel mercato del lavoro. L'azienda che accetta di accogliere una persona con queste finalità viene agevolata: l'assicurazione disoccupazione assume il 75% dell'indennità giornaliera e fattura all'azienda, al termine del periodo di pratica, il 25% degli importi versati, ma al minimo CHF 500.- al mese. Il cantone Ticino, nell'ambito dei provvedimenti del mercato del lavoro previsti dalla legge sul rilancio dell'occupazione e il sostegno ai disoccupati, va oltre e assume la partecipazione finanziaria del datore di lavoro. Questo strumento consente all'azienda di formare futuri collaboratori, senza impegno contrattuale oltre i 6 mesi; al termine del periodo di pratica professionale, la ditta potrebbe assumere questa persona già introdotta nel proprio contesto aziendale.

Prolungare l'assunzione?

C'è chi già lo fa. Nel settore dell'edilizia principale questa prassi è prevista dal contratto collettivo cantonale entrato in vigore da 1.1.2009). La transizione dal tirocinio all'assunzione quale giovane lavoratore con Attestato federale di capacità (AFC) è regolamentata. Il datore di lavoro e il neo qualificato stipulano un nuovo rapporto di lavoro per la durata di due anni che può prevedere un salario inferiore del 12% al primo anno e del 10% al secondo anno rispetto al minimo salariale previsto per un lavoratore diplomato nella costruzione. Ma con un airbag occupazionale: il datore di lavoro si impegna al termine dei due anni a stipulare un contratto a tempo indeterminato a salario pieno. Se non lo farà, dovrà corrispondere al giovane lavoratore la differenza (quel 12% e quel 10%) trattenuto nel periodo di impiego in qualità di giovane lavoratore. **Paolo Ortelli**, direttore del Centro di formazione professionale della Società svizzera impresari costruttori - sezione Ticino: «Vengono così garantiti due anni dopo il tirocinio per consolidare le competenze



professionali. Sarebbe inoltre auspicabile che durante questo periodo i giovani lavoratori possano seguire una formazione supplementare, per rafforzare quella di base e per infondere un atteggiamento positivo verso la formazione continua. A tutto vantaggio anche delle aziende!» Questa prassi di assumere i neo qualificati non è nuova nel settore. Precedentemente questa transizione con deroga sul salario doveva essere sottoposta alla commissione paritetica. «In passato - precisa Paolo Ortelli - circa il 70% delle aziende formatrici ha fatto capo a questa possibilità; con il nuovo contratto cantonale non è più necessario presentare la richiesta. Ma un datore di lavoro può anche decidere di assumere il neo qualificato senza riduzione di stipendio, in tal caso cade il vincolo per un'assunzione futura, dopo 2 anni»