

## Giurisprudenza

### Disdetta con effetto immediato per il rifiuto di indossare il casco

Sentenza del Tribunale federale del 10 giugno 2009 (4A.167/2009)

Il dipendente X è stato assunto dall'impresa di costruzioni Y in qualità di aiuto-meccanico il 13 ottobre 2003. Il 7 novembre 2007, mentre era impegnato su un cantiere, X si è rifiutato di indossare il casco di protezione nonostante l'esplicita istruzione datagli: a seguito del suo rifiuto il datore di lavoro lo ha licenziato in tronco.

Il lavoratore ha immediatamente avviato una causa contro il suo ex-datore di lavoro invocando l'ingiustificato ricorso alla disdetta per motivi gravi con effetto immediato e chiedendo il pagamento dei crediti salariali e di un'indennità per l'illegittimo licenziamento in tronco.

I giudici di prima istanza hanno ritenuto che il rifiuto di portare il casco non costituiva un motivo grave al punto da giustificare il licenziamento in tronco del lavoratore: hanno quindi accolto (parzialmente) le richieste di X condannando la ditta a pagare il residuo dei crediti salariali e un'indennità di CHF 5'000.— per licenziamento in tronco illecito.

I Giudici d'appello cui si è rivolta la ditta Y hanno invece ritenuto erroneo il primo giudizio e hanno di conseguenza respinto tutte le richieste del lavoratore. Il rifiuto di portare il casco essendo da considerare un motivo grave suscettibile di legittimare il licenziamento in tronco.

Il Tribunale federale ha infine confermato il giudizio della corte d'appello cantonale e respinto il ricorso presentato dal lavoratore.

In sostanza ha stabilito che a causa del rifiuto, reiterato nel corso della giornata lavorativa, di indossare il casco il lavoratore si è esposto ad una situazione di pericolo, lavorando peraltro su una scala a diversi metri dal suolo.

Egli ha quindi mostrato un'attitudine ribelle nei confronti di un'importantissima e fondamentale prescrizione di sicurezza sulla quale il datore di lavoro giustamente e legittimamente ha insistito: tale comportamento è atto a distruggere irrimediabilmente il rapporto di fiducia del datore di lavoro nei confronti del dipendente ed è quindi legittimo procedere alla disdetta del contratto con effetto immediato per motivi gravi. In una simile circostanza è infatti evidente che un semplice monito, foss'anche assortito dalla mi-

## A gentile richiesta Incinta, inabile... e salario a ore



*"Un'operaia pagata a ore è stata assunta nel settembre 2008. Nel contratto è menzionato che le ore vengono assegnate settimanalmente in base al bisogno del datore di lavoro. Da settembre 2008 ad aprile 2009 la dipendente ha lavorato circa al 100%. La dipendente ha comunicato che è incinta. La polizza contro la malattia ha un periodo d'attesa di 7 giorni e la dipendente si presume starà a casa da qualche giorno a qualche settimana, senza però una percentuale fissa data dal medico, ma solo quando non si sentirà molto bene. Il tempo d'attesa inizierà ogni volta o viene calcolato solo per primi 7 giorni? In che modo viene determinato il salario dovuto alla dipendente? È possibile ridurre il numero di ore per occuparla al massimo un giorno alla settimana?"*

La lavoratrice incinta abile al lavoro deve fornire di principio la sua prestazione lavorativa, nella misura in cui le condizioni di lavoro siano adeguate per una debita tutela della madre e del bambino.

La donna incinta incapace al lavoro, di regola (ma non necessariamente) dietro attestazione medica, è considerata trovarsi impedita senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, e ha di conseguenza diritto al salario per un tempo limitato conformemente all'art. 324a CO.

Il certificato del medico che non attesta il grado d'inabilità e il relativo periodo è insufficiente per giustificare l'assenza per malattia della lavoratrice: il certificato deve infatti attestare puntualmente lo stato d'inabilità al lavoro (senza indicarne le patologie che lo causano), il grado d'inabilità e i momenti dell'inizio e della presumibile fine.

Essendoci un'assicurazione per le indennità giornaliere per la perdita di guadagno è l'assicuratore che interviene; du-

naccia del licenziamento, non avrebbe avuto alcun effetto nei confronti di un lavoratore che si era già esplicitamente e sfrontatamente opposto ad un ordine del datore di lavoro.

*Su direttive e istruzioni: manuale 3.1.4*

*Sulla protezione della salute: manuale 3.2.6.2*

*Sulla risoluzione immediata del contratto: manuale 4.4*

rante il periodo di attesa di sette giorni è il datore di lavoro che deve pagare il salario intero (a meno che per iscritto non sia stato limitato all'80%).

Di regola il contratto d'assicurazione prevedono che il termine d'attesa si computa una sola volta per la stessa malattia, anche se questa provoca delle assenze discontinue. Vi sono però contratti che prevedono che il periodo d'attesa va computato per ogni singola assenza oppure una sola volta all'anno: per determinare la concreta situazione è quindi necessario fare riferimento al contratto d'assicurazione in vigore, rispettivamente alle sue condizioni generali. Da una lato tali condizioni contrattuali influenzano l'entità del premio dell'assicurazione, dall'altro risulta pacifico che laddove vi sono termini d'attesa multipli è sempre il datore di lavoro a dover corrispondere il salario alla lavoratrice inabile.

In caso di tempi d'occupazione variabile, il salario dovuto durante l'inabilità viene determinato facendo riferimento alla media dei salari versati durante il rapporto di lavoro.

Una riduzione importante del tempo di lavoro comporta una modifica contrattuale che deve essere accettata da entrambe le parti e necessità pertanto dell'esplicito accordo della lavoratrice. Una simile riduzione non può quindi essere imposta alla dipendente senza il rispetto della forma di una eventuale modifica-disdetta del contratto di lavoro. Durante il periodo di inabilità una simile riduzione unilaterale del tempo di lavoro, oltre che illecita, non potrebbe comunque portare a ridurre il salario o le indennità d'assicurazione.

Costantino Delogu, avvocato

*Sul pagamento del salario: 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  
*Ha collaborato:* Costantino Delogu  
*Si ringraziano:* Giordano Facchinetti e Olimpio Pini

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](mailto:lorenza.hofmann@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-lavoro.ch

**BOSS**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Luglio - Agosto 2009

## Editoriale

Ci sono nella Svizzera italiana realtà imprenditoriali che si distinguono per il carattere innovativo, la professionalità, l'apporto qualitativo al tessuto economico della regione ed altro ancora. Poco si dice, o poco si sa, della loro strategia di gestione delle risorse umane, componente che concorre al successo economico dell'impresa.

In questa edizione di Newsletter Lavoro incontriamo due dirigenti di aziende ticinesi che negli scorsi mesi hanno fatto notizia: Olimpio Pini della **Pini & Associati** (Lugano) attiva nell'ingegneria civile, selezionata fra le dieci migliori aziende svizzere per la qualità dell'ambiente di lavoro da *Great Place to Work*; Giordano Facchinetti della **New Celio Engineering** (Ambri Piotta), seconda classificata al *Premio Imprenditore della Svizzera italiana di Swiss Venture Club*. Questi due dirigenti hanno accettato di svelare i valori privilegiati nella conduzione delle risorse umane. Si presentano due realtà aziendali molto diverse per settore di attività, storia ed evoluzione ma nel contempo accomunate da una personale interazione fra dirigenza e collaboratori, nella convinzione che "fare squadra" e "sentirsi famiglia" possa ancora essere una carta vincente per tutti, dirigenti e dipendenti.

Questa scelta editoriale si iscrive nella filosofia della casa editrice: gettare un ponte fra la teoria e la pratica, in questo caso andando a conoscere delle realtà aziendali. Ben volentieri, ospiteremo in futuro altre imprese che vorranno aprire le loro porte per raccontarsi, per dire come affrontano sfide e cambiamenti e come li tramutano in opportunità per crescere insieme ai loro collaboratori.

Lorenza Hofmann

### All'interno:

- **New Celio/** HRM di successo  
- **Rifiuto del casco/** Giurisprudenza  
- **Salario e inabilità/** A gentile richiesta

## Il laboratorio professionale Carta vincente della Pini & Associati

Intervista a Olimpio Pini



Pini & Associati, con sede a Lugano, si è classificata fra le dieci aziende svizzere presso le quali i collaboratori lavorano con piacere. E sono stati proprio i dipen-

denti che, rispondendo ad un questionario dell'*Institut Switzerland Great Place to Work*, hanno proiettato il loro datore di lavoro nella selezione svizzera: per le relazioni interne aperte e informali, per l'amicizia che contraddistingue l'ambiente di lavoro e per la fierezza di appartenere al team.

Consulenti ingegneri da oltre 50 anni, Pini & Associati è la più piccola realtà aziendale di questa selezione svizzera di *Great Place to Work* se confrontata agli altri qualificati, dalla Google Svizzera alla Hugo Boss Ticino, entrambe con oltre 400 collaboratori, alla ABB Suisse con oltre 6 mila dipendenti. Non così piccola, però, con i suoi 50 dipendenti, se la posizioniamo nel contesto imprenditoriale ticinese.

Come si crea un buon ambiente di lavoro? Lo abbiamo chiesto all'ing. **Olimpio Pini**, dirigente della Pini & Associati, ditta il cui nome è legato, nel corso degli anni, ad importanti lavori di progettazione, di genio civile, di edilizia civile e industriale realizzati o in fase di realizzazione sul territorio cantonale.

**Il management delle risorse umane concorre al successo dell'azienda ma anche a creare un buon ambiente di lavoro. Quali sono i vostri punti forti?**

Abbiamo trasformato oggettivi problemi del nostro campo professionale (l'ingegneria civile) in opportunità. Non trovando personale specializzato ci siamo definiti quale "scuola di ingegneri", assumendo personale giovane e senza

esperienza, guidandolo poi nello svolgimento di temi complessi. Abbiamo trovato – aumentando il rischio aziendale della proprietà – mandati interessanti quale campo di "allenamento" per queste giovani risorse. La formazione è quindi diventata più importante della produzione. Ciò comporta un grosso impegno dei quadri dirigenti esperti ma è un investimento magnifico che ci ha portato queste soddisfazioni.

**I vostri stessi dipendenti vi segnalano fra le migliori aziende: che cosa apprezzano di più?**

Apprezzano il "laboratorio professionale" che mettiamo loro a disposizione e la disponibilità ad un pressing sulla formazione; ciò li porta a impegnarsi maggiormente su nuovi progetti con la possibilità di forte crescita personale.

È pure stata valutata positivamente la comunicazione a ogni livello degli indirizzi direzionali della Ditta e degli sviluppi previsti dalla Direzione. Si riconosce con soddisfazione il trattamento con *farplay* tra i dipendenti, senza discriminazione o favori di sorta. Questa valutazione posi-

segue a pag. 2 →

### Ai nostri abbonati

La casa editrice desidera informare gli abbonati che a metà settembre riceveranno:

- il programma di **Congresso Lavoro**, previsto il 24 novembre 2009 a Lugano (prime informazioni e iscrizioni su [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch))
- il programma autunnale di **Seminari Lavoro**
- il terzo **Aggiornamento Lavoro** dell'anno 2009
- la prossima edizione di **Newsletter Lavoro**.

Buona estate!

## Internet e social network sul lavoro Proibire? Limitare? Responsabilizzare?

Opportunità e rischi legati all'utilizzo di internet e di tutte le novità nell'ambito delle tecnologie della comunicazione fanno parte della vita quotidiana delle aziende e la loro rapida evoluzione confronta persone e organizzazioni con sempre nuove sfide legate in particolare alla protezione della personalità, dei dati e alla sicurezza informatica.

Quando il navigare in internet e l'uso della posta elettronica diventano eccessivi o illeciti sul posto di lavoro? Dove collocare il limite di tolleranza fra l'uso professionale e l'uso privato in tempo di lavoro (chattare, scambiarsi messaggi a catena, partecipare a blog o più semplicemente scegliere e riservare online una vacanza, ecc.)? È possibile sorvegliare e controllare il dipendente attraverso il sistema informatico e soprattutto i suoi dati? È legale? È consigliato limitare l'uso della grande rete, in particolare bloccare l'accesso a una certa tipologia di materiale a contenuto sessuale, violento, razzista, ecc.? Non farlo potrebbe confrontare l'azienda con la cibercriminalità? E come comportarsi con i social network non a fini professionali? Lasciare libertà, stabilire delle direttive oppure bloccare la navigazione? E ancora: quali funzioni potrebbero essere ritenute incompatibili o inopportune con un'esposizione della persona sui social network? Di domande ve ne sono ben altre, una però è fondamentale: quali sono le basi legali nell'ambito delle quali ci si può muovere in questo nuovo mondo sconfinato?

segue da pag. 1 →

tiva emerge nonostante che le pretese professionali e l'impegno richiesto siano sopra la norma. Riusciamo insomma a essere ancora una famiglia unita!

### Al vostro personale offrite opportunità di lavoro flessibile?

In genere si chiede al collaboratore un forte impegno di lavoro ed una grande concentrazione sulle esigenze dei nostri Committenti; in cambio ogni collaboratore può scegliere le fasce orarie durante le quali intende lavorare. Adattamenti puntuali alle necessità della vita privata sono automaticamente concessi senza nessun formalismo. È un buon compromesso. Non abbiamo mai constatato abusi.

### Siete pure aperti ad accordare opportunità per conciliare lavoro e

Poche settimane fa, l'Amministrazione federale, avendo constatato un forte aumento degli accessi a Facebook da parte dei funzionari, si è chinata sul problema: per il momento non ha introdotto misure restrittive ma il personale federale è stato invitato alla moderazione.

Più decisa invece la posizione dell'Amministrazione cantonale ticinese che per esigenze di sicurezza e di tutela di dati sensibili (di tipo fiscale, riguardanti i settori della giustizia e della sanità) ha preferito bloccare l'accesso alla piattaforme sociali virtuali.

Il canton Giura, per esempio, si è confrontato negli scorsi mesi con un'inchiesta per consultazione di siti pornografici sul posto di lavoro che ha coinvolto una trentina di funzionari. L'indagine, costata 100 mila franchi all'ente pubblico, è terminata con le dimissioni spontanee di tre funzionari e sanzioni pecuniarie per gli altri. Senza contare le ore perse e il danno di immagine.

Nelle aziende con un'attività legata a dati sensibili, la priorità, in genere, è data alla sicurezza informatica e di conseguenza non si pongono scelte legate all'attitudine più o meno liberale verso i collaboratori. Le derive legate alla navigazione nella grande rete sono così arginate. Altre aziende sottovalutano i rischi oppure adottano prassi molto restrittive che possono essere giuridicamente inadeguate.

La materia è aperta e soprattutto in movimento. Prevenire è sempre pagante e

### famiglia?

Chiediamo al collaboratore di utilizzare la flessibilità menzionata per rispettare le esigenze della propria famiglia. Abbiamo anche noi datori di lavoro bisogno di collaboratori con famiglie soddisfatte. Riconosco che non è sempre facile equilibrare il tutto.

### Qual è il valore al quale attribuite maggiore importanza?

Da parte del collaboratore la disponibilità alla lettura critica del proprio lavoro (ev. autocritica) considerandola parte importante del processo di formazione. Da parte del personale esperto la generosità e l'entusiasmo nel trasmettere ai giovani la propria esperienza.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

la prevenzione passa attraverso l'informazione: datori di lavoro e dipendenti consapevoli di obblighi e diritti e dei rischi derivanti da comportamenti inadeguati si sentiranno reciprocamente più sicuri. Non prendere sul serio i rischi della grande rete può portare a spiacevoli sorprese.

Sull'utilizzo di internet: manuale 3.2.6.6.3, 8.1 esem, 8.1 prom  
Inoltre: nuove informazioni in Aggiornamento Lavoro 09/2009

## BREVEmente

### Certificati LPP e protezione dati

Il recente rapporto dell'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT) segnala una questione di rilevanza per gli assicurati ad una cassa pensione. Essi ricevono infatti periodicamente un certificato personale. Ma da chi li ricevono? Direttamente dalla cassa pensione? Allora, non vi sono problemi rispetto alla protezione dei dati. Oppure l'istituto di previdenza invia i certificati al datore di lavoro per la distribuzione? In questo caso, l'IFPDT ravvisa una prassi non conforme alla protezione dei dati e preannuncia che emergerà prossimamente una raccomandazione.

### Maturità professionale

Dal 1° agosto 2009 entrerà in vigore la revisione totale dell'Ordinanza federale sulla maturità professionale (OMPr). I sei indirizzi di maturità professionale verranno progressivamente sostituiti (probabilmente dal 2014) da un approfondimento dell'insegnamento orientato, come finora, alla professione appresa e all'offerta didattica delle scuole universitarie professionali (SUP), ma con un approccio interdisciplinare più accentuato. L'entrata in vigore dell'Ordinanza costituirà la base legale per la preparazione dei programmi di insegnamento e il successivo passaggio ai nuovi cicli di preparazione alla maturità professionale che, ricordiamo, è complemento indispensabile dell'attestato federale di capacità (AFC) per accedere alle Scuole universitarie professionali (SUP).

## Comunicazione, partecipazione e onestà concorrono al successo di New Celio

**New Celio Engineering SA**, una realtà innovativa cresciuta ad Ambri Piotta, seconda classificata al *Premio all'imprenditore della Svizzera italiana* (concorso Swiss Venture Club), sviluppa e produce impianti elettronici ed ottici per il controllo dell'inchiostro liquido in diversi settori dell'industria della stampa. Dà lavoro a 14 collaboratori (7 uomini e 7 donne) di cui 2 frontalieri ed esporta i suoi prodotti nel mondo intero.

Il successo di New Celio è anche frutto di una conduzione delle risorse umane basata sul contatto personale, sulla qualità dell'ambiente di lavoro, sulla partecipazione, la comunicazione e anche una buona dose di flessibilità e sostegno alla formazione continua. Intervista al suo direttore ing. **Giordano Facchinetti**.

### Qual è la vostra strategia vincente di gestione del personale?

Il nostro proposito è sempre stato quello di stabilire rapporti familiari fra i collaboratori e di permettere il contatto diretto tra gli stessi e la direzione. Tramite l'allestimento di spazi di lavoro funzionali e accoglienti, studiati appositamente per il benessere dei dipendenti, abbiamo cercato di creare un ambiente il più possibile armonioso e piacevole. Abbiamo equipaggiato lo stabile di una caffetteria con possibilità di mensa unitamente a una terrazza per il ristoro all'aperto e a una palestra fitness per la pratica di salutare ginnastica, gioco e sport.

### Come avete associato il vostro personale alle sfide imprenditoriali?

La struttura relativamente piccola della New Celio e il ridotto numero di dipendenti hanno facilitato il coinvolgimento del personale nell'assunzione dei compiti e nella partecipazione alle decisioni e strategie che riguardano l'operato dell'azienda. Ogni settore in cui essa è suddivisa interagisce con ciascun altro; la trasmissione delle informazioni è resa fluida dai continui scambi interni e dalla collegialità instaurati sin da principio. Ogni collaboratore conosce lo scopo del suo compito e del suo agire e l'obiettivo è stabilito di comune accordo: il ruolo del singolo concorre naturalmente al buon fine comune. La responsabilità personale è stabilita e assunta da ciascuno allo scopo di ottenere risultati globali ottimi con la partecipazione di tutti.

### Opportunità di lavoro flessibile?

Sì. L'orario di lavoro è flessibile, con orari

di entrata variabili a seconda delle necessità e dei desideri di ogni singolo dipendente che può quindi valutare ogni giorno la sua presenza in ditta. Inoltre, non è indispensabile che ogni giorno vengano svolte tutte le ore generalmente previste (8.5): il nostro obiettivo è infatti poter lavorare con entusiasmo senza sentirsi vincolati da un orario stabilito. Così, il collaboratore che si sente particolarmente stanco o poco produttivo durante il pomeriggio, potrà terminare prima il suo lavoro, recuperando le ore mancanti in un momento più propizio. Infine, offriamo ai nostri collaboratori la possibilità di lavorare part-time.

### Siete attivi nella formazione di base?

Dallo scorso anno, abbiamo l'abilitazione a formare apprendisti. Per il momento però non abbiamo ancora intrapreso questa sfida che speriamo di poter assumere in futuro.

### Promuovete la formazione continua dei vostri dipendenti? Accordate facilitazioni per il perfezionamento?

Siamo dei convinti sostenitori della formazione continua perciò il nostro contratto prevede dei finanziamenti ai collaboratori che decidono di seguire dei corsi. A seconda del tipo di corso scelto e dell'im-

pegno richiesto, oltre al considerevole contributo finanziario sul costo del corso e sulle spese che ne derivano messo a disposizione degli interessati, offriamo agevolazioni di orario (orari ancor più flessibili o possibilità di considerare le ore di frequentazione come ore di lavoro).

### Qual è il valore al quale attribuite maggiore importanza?

La comunicazione riveste un ruolo di primaria importanza nella nostra struttura. Prima di affrontare qualsivoglia compito, si convocano i collaboratori e viene esposto il progetto da realizzare: tutti possono partecipare con contributi personali. Contemporaneamente, dedichiamo particolare cura al modo in cui vengono trasmesse le informazioni ai collaboratori e assegnati i compiti, al fine di evitare possibili malintesi o conflitti. Il rapporto interpersonale è curato e mantenuto grazie all'apporto di ognuno. Altrettanto importante e irrinunciabile è l'onestà. Essa è alla base di ogni relazione personale e/o di lavoro ed è perseguita con serietà e dedizione e su di essa si basa l'etica professionale della New Celio. Questa condotta positiva produce ottimi risultati personali e collettivi.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

## «Seminari Lavoro»

Ricordiamo ai nostri abbonati e a tutte le persone interessate che i Seminari Lavoro riprenderanno in settembre.

### Disdetta del rapporto di lavoro

La fine del rapporto di lavoro suscita spesso parecchi interrogativi alle parti contraenti. Come affrontarla? Come non incorrere in contenziosi? In quali momenti il/la dipendente è protetto/a (per es. malattia, maternità)? Quali procedure richiede l'uscita di un/a dipendente dall'azienda (per es. vacanze)? Le linee generali e alcune situazioni particolari.

Lugano, mercoledì 23.09.2009 - ore 16.00-18.00

### Discriminazioni e comportamenti vietati sul posto di lavoro

L'applicazione pratica della protezione della personalità del lavoratore e della lavoratrice e della Legge federale sulla parità dei sessi nella quotidianità sul posto di lavoro: comportamenti illeciti, molestie, mobbing, bossing, discriminazioni, divieti e sanzioni secondo i principi fondamentali delle norme legali e l'evoluzione della giurisprudenza dei tribunali.

Lugano, mercoledì 30.09.2009 - ore 16.00-18.00

Relatore: avv. Costantino Delogu - redattore responsabile del manuale.

Iscrizioni: fax 091 600 93 04 - [www.boss-editore.ch/seminario09.asp](http://www.boss-editore.ch/seminario09.asp)