

## Giurisprudenza

### Prestito di personale e condizioni contrattuali

Sentenza del Tribunale federale del 4 agosto 2009 (4A.541/2008)

Con contratto del 9 novembre 2005 A. SA ha assunto il Signor X. e lo ha messo a disposizione dell'impresa di costruzioni D., sottoposta al Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale in Svizzera (CNM). L'incarico ha preso avvio il 7 novembre 2005 per una durata determinata di tre mesi. Durante questo periodo il contratto di lavoro poteva essere disdetto da entrambe le parti con un preavviso di almeno due giorni; qualora l'incarico fosse proseguito oltre i tre mesi, il contratto sarebbe stato considerato come prolungato per una durata indeterminata.

Il 25 novembre 2005 X. è rimasto vittima di un infortunio sul lavoro, divenendo totalmente inabile. A partire da questo momento la SUVA ha fornito le prestazioni assicurative pattuite, vale a dire indennità giornaliera e spese di cura. Il 23 gennaio 2006 A. SA ha notificato ad X. lo scioglimento del contratto d'incarico con il quale era stato messo a disposizione della ditta D. con effetto al 1° febbraio 2006. Il 1° agosto 2006 la SUVA ha interrotto i versamenti, poiché la sintomatologia presentata dall'assicurato in quel momento non era più da ritenersi in relazione causale con l'infortunio del 25 novembre 2005. Egli ha quindi interpellato A. SA chiedendo il versamento dell'indennità giornaliera per malattia, conformemente agli accordi d'assunzione.

Le pretese del dipendente sono state disattese tanto da A. SA, tanto dai giudici cantonali cui è stata sottoposta la fattispecie: in particolare il Tribunale d'appello ha ricordato che nei contratti di lavoro disciplinati dalla Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC), l'art. 20 LC stabilisce che se un'impresa acquisitrice (in concreto D.) è sottoposta a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale, il prestatore deve rispettare, riguardo al lavoratore, le disposizioni del contratto collettivo concernenti il salario e la durata del lavoro. L'obbligo (derivante dal contratto collettivo) di stipulare un'assicurazione contro la perdita di guadagno per la malattia presuppone infatti l'esistenza di un rapporto contrattuale: per poter pretendere dal datore di lavoro il pagamento continuato del salario giusta l'art. 324a CO, rispettivamente il versamento dell'indennità giornaliera per perdita di guadagno, è necessario che il lavoratore sia vincola-

## A gentile richiesta Inabilità e vacanze



“Desidero chiederle un parere su come debba essere trattato il caso di una vacanza presa da un dipendente che si trova inabile al lavoro nella misura del 50% a causa di una malattia.”

Il trattamento dell'inabilità al lavoro, totale o solamente parziale di un dipendente, e del diritto alle vacanze viene esaminato secondo le rispettive norme di riferimento nell'ambito del codice delle obbligazioni.

Da una parte, per quanto attiene alle vacanze, secondo la legge il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, per ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza (art. 329a CO), di cui almeno due settimane consecutive (art. 329c CO). Secondo la definizione unanimemente ammessa la vacanza è quel particolare periodo, nell'ambito del rapporto di lavoro, in cui il lavoratore ha diritto di interrompere il tempo di lavoro in modo prolungato, continuato e remunerato, senza necessità di lavoro compensativo, al fine di rimettersi dalle fatiche accumulate durante il lavoro. L'elemento essenziale che caratterizza il periodo delle vacanze è il riposo: per definizione non si può avere un periodo di vacanza se tale lasso di tempo non permette o ha permesso al lavoratore di riposarsi.

L'inabilità al lavoro, d'altro canto, è l'impossibilità (di regola temporanea) di fornire la propria prestazione lavorativa a causa di un impedimento: a dipendenza del motivo dell'impedimento il salario è dovuto o meno.

Quando si accavallano un periodo di to dal contratto di lavoro. Per il periodo in cui X. era alle sue dipendenze, A. SA aveva stipulato un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno in caso di malattia. Tuttavia, con la fine del rapporto contrattuale, avvenuta il 1° febbraio 2006, è pure terminata la copertura assicurativa. Nei fatti l'inabilità al lavoro per la quale il dipendente ha richiesto il pagamento del salario è sorta dopo la fine del rapporto di lavoro con la ditta A. SA ed è quindi corretto che le sue pretese siano state considerate infondate.

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2

Sul collocamento di personale e il personale a prestito: manuale 3.9

impedimento al lavoro ed un periodo di vacanza è necessario valutare se l'impedimento al lavoro è tale da precludere nel contempo la possibilità di riposarsi al dipendente: concretamente l'impedimento a beneficiare delle vacanze, in particolare di riposarsi, impedisce al dipendente di poter beneficiare delle vacanze, foss'anche già previsto da tempo. Altra situazione è quella dove il dipendente non può conseguire l'obiettivo del riposo e quindi effettuare le vacanze, ma può nondimeno effettuare integralmente o solo parzialmente la sua attività lavorativa: in questo caso egli non potrà evidentemente effettuare le vacanze, ma dovrà lavorare nella misura di quanto possibile per mantenere il diritto al salario. Infatti l'incapacità del dipendente di usufruire delle vacanze non comporta il diritto al salario, che viene valutato sulla base della sola eventuale inabilità lavorativa (art. 324a CO).

È generalmente ammesso che un'inabilità di corta durata o di debole intensità non impedisce al dipendente di poter godere appieno del periodo di vacanza e quindi riposarsi dalle fatiche del lavoro. La prova dell'incapacità è comunque a carico del dipendente.

Nel caso concreto sottopostoci dall'abbonato l'inabilità è parziale e presumibilmente di medio-lunga durata: per valutare se le vacanze possono essere concretamente riconosciute come tali è quindi necessario essere in presenza di una malattia che intacca solo debolmente la facoltà di riposarsi: se così fosse le vacanze potrebbero comunque essere consumate nonostante l'inabilità poiché lo scopo delle vacanze, ossia riposarsi, non è intaccato.

Costantino Delogu, avvocato

Sulle vacanze: manuale 3.2.4

### 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: Stefano Modenini e 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

## Editoriale

Dopo la pausa estiva riprendiamo il *fil rouge* dell'anno – crisi = anche opportunità – per proporre ai nostri lettori informazioni e opinioni sinergiche fra loro ma soprattutto concrete e attuali.

In Newsletter ospitiamo (pag.1) l'opinione di Stefano Modenini, neo-direttore di AITI, sulle implicazioni umane di questa crisi: il gravare dell'incertezza, come è vissuto il "lavoro ridotto", quanto è importante una buona comunicazione per gestire le paure ed arginare i danni - sull'organizzazione e sul suo capitale umano - di una quasi inevitabile spirale di stress psicologico.

In Aggiornamento Lavoro 09/2009 trovate, fra altro, un nuovo capitolo sulla separazione del / dal personale: come procedere ad un'analisi quantitativa e qualitativa, le misure interne o esterne, le soluzioni *hard*, quelle *soft* e gli ammortizzatori sociali, con quali modalità intraprenderle, nel rispetto degli aspetti legali e con quali effetti per chi parte e chi resta.

Nell'edizione di giugno avevamo dedicato ampio spazio all'occupazione giovanile – formazione di base e primo impiego – e in questa Newsletter (pag. 3) Paolo Ortelli, direttore del centro di formazione per le professioni dell'edilizia, esprime la sua valutazione dei processi formativi professionali: un'opinione critica, un appello a ridare identità, valori e passione alla professione.

Informazioni, opinioni ma anche proposte formative per l'autunno: la casa editrice sta lavorando all'organizzazione di Congresso Lavoro, centrato sugli effetti del *cambiamento* sulla gestione delle risorse umane. Un appuntamento – il 24 di novembre prossimo – le cui finalità sono presentate dallo stesso editore Robert Boss in un'intervista (pag. 2).

(red)

### All'interno:

- **Congresso Lavoro/** Intervista a Robert Boss  
- **Processo di formazione/** Un'opinione  
- **Prestito di personale/** Giurisprudenza

## Le persone e la crisi economica

di Stefano Modenini\*



Il cambiamento improvviso della situazione economica a partire dalla seconda parte del 2008 ha colpito repentinamente le aziende e i lavoratori. Difficile ritrovare nella storia una fase di incertezza come quella attuale. Per le aziende questa incertezza, che non concerne solo la durata della crisi, si è trasmessa anche all'operatività stessa dell'impresa: molti clienti annullano improvvisamente le ordinazioni già riservate, oppure è difficile sapere da loro a che livello ammonteranno gli ordinativi del mese successivo. Trattandosi in buona parte di una crisi di fiducia è estremamente difficile trovare dei rimedi efficaci, soprattutto perché a soffrire maggiormente è l'industria d'esportazione.

Ma la crisi porta con sé anche il problema urgente di un'efficace gestione delle risorse umane. Vi sono degli aspetti aziendali da tenere in considerazione – la gestione dell'azienda deve essere garantita nei suoi diversi ambiti operativi – ma pure le relazioni personali e umane devono essere oggetto di grande attenzione. Cresce immediatamente l'esigenza di gestire efficacemente la comunicazione verso i propri collaboratori.

Non possiamo dimenticare che la Svizzera possiede dei buoni ammortizzatori sociali ed economici. Per le aziende la possibilità di ricorrere in maniera anche estesa all'orario di lavoro ridotto è una forte possibilità per evitare licenziamenti in grande numero, anche se bisogna immaginare che l'azienda non può permettersi di marciare sul posto in attesa della ripresa economica.

La crisi porta inevitabilmente con sé l'esigenza di ristrutturare, quindi purtroppo anche di licenziare. Qui l'aspetto più delicato, sempre dal punto di vista imprenditoriale, è quello di capire esattamente di quale (e di quanto) personale si ha bisogno nell'ottica della successiva ripresa dei mercati. Solo sbrigativamente lo si può definire come un approccio cinico; in realtà l'azienda è la prima ad essere consapevole che bisogna fare di tutto per mantenere il personale in azienda, perché altrimenti si rischierebbe di perdere conoscenze (know how) e ritardare la capacità di aggrapparsi velocemente alla ripresa economica quando essa si manifesterà.

Il collaboratore dell'impresa vede (e considera) probabilmente solo in maniera parziale questi aspetti. Il cosiddetto "lavoro ridotto" viene facilmente considerato l'anticamera del licenziamento. Quel che si può dire – considerando anche il contesto dell'economia cantonale – è che pure la disoccupazione parziale ha portato con sé grosse problematiche personali. Vi sono lavoratori che fan-

segue a pag. 2 →

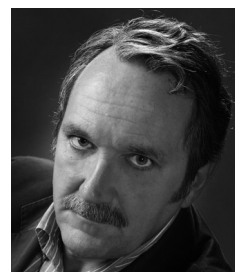
### Ai nostri abbonati

Con l'invio di settembre, gli abbonati ricevono:

- il terzo **Aggiornamento Lavoro** dell'anno
- il programma di **Congresso Lavoro 2009**
- il programma di **Seminari Lavoro** per l'autunno 2009.

Sul sito [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch) trovano tutte le informazioni inerenti alle attività di formazione di Boss Editore (con possibilità di iscrizione online); l'area clienti è stata aggiornata.

## HRM di successo in tempi di cambiamenti Congresso Lavoro 2009



Boss Editore SA sta lavorando all'organizzazione di **Congresso Lavoro 2009**. Tema, relatori e programma sono stati definiti, ora sono aperte le iscrizioni.

Nato come un incontro di competenze fra specialisti del diritto del lavoro e di HRM, esperti e rappresentanti del mondo imprenditoriale ticinese, Congresso Lavoro affronterà quest'anno il tema **HRM di successo in tempi di cambiamenti**. Come nel 2008, l'evento di Boss Editore ha quali partners la Camera del commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi (Cc-Ti), l'Associazione Industrie Ticinesi (AITI) e HR-Ticino.

Della preparazione dell'evento annuale di formazione e aggiornamento intensivo si occupa in prima persona l'editore **Robert Boss** che ci spiega le peculiarità di questo secondo congresso.

### In che cosa si differenzia Congresso Lavoro 2009 dal primo congresso del 2008?

Diverso è naturalmente il tema. Un tema molto attuale scelto insieme con i nostri clienti. Ma anche la struttura del congresso sarà diversa: più variata (interventi, tavola rotonda, *open forum*) e più interattiva. Il programma è concepito in blocchi ben pensati. Passo dopo passo condurranno da un approccio generale alla concretezza della gestione delle risorse umane in tempi di cambiamenti. Cominceremo a guardare - da diverse prospettive - l'insieme dei cambiamenti, sociali/culturali (1), nel mercato del lavoro (2), in ambito legale (3). Questa vista a volo d'elicottero sarà seguita da una tavola rotonda. Specialisti HRM esporranno le conseguenze concrete di questi cambiamenti per la gestione del personale. Nel pomeriggio, un ulteriore passo verso il concreto, tre *open forum*, sempre gestiti in tandem da un esperto in HR e un esperto del diritto del lavoro. Tre gruppi: uno su assumere il nuovo personale, uno su mantenere e formare

il personale competente ed uno sulla separazione dal personale. E alla fine della giornata saranno presentati quattro casi reali. Quattro esempi di buone prassi.

### Perché è stato scelto il tema del cambiamento?

Il tema è stato scelto grazie ad un dialogo intenso con i nostri clienti. Infatti viviamo in un periodo di cambiamenti forti a tutti i livelli - economia, strategie aziendali, competenze, comportamenti, aspettative, ecc. Questi cambiamenti portano opportunità e rischi in ogni organizzazione, sia grande che piccola. Sfide straordinarie per i responsabili della gestione delle risorse umane!

### Che cosa intende offrire ai partecipanti?

Soluzioni concrete e stimoli per affrontare meglio queste sfide. Incontri tra i partecipanti e i relatori che arricchiscono. Una giornata intensa dalla quale trarre motivazione e nuove idee.

**Congresso Lavoro 2009: [www.boss-editore.ch/congresso09.asp](http://www.boss-editore.ch/congresso09.asp)**

segue da pag. 1 →

no estremamente fatica a gestire il maggiore tempo libero, perché i pensieri vanno inevitabilmente alle possibili conseguenze della situazione. V'è un evidente problema più generale di società. In una società sempre più competitiva come la nostra, dove la comunicazione tende a propagandare modelli di successo che non lasciano spazio al fallimento, uscire dal ciclo economico, totalmente o anche solo parzialmente, può comportare delle conseguenze gravi. Del resto la nostra società esige uno standard di "ricchezza" sempre maggiore, che una volta raggiunto diventa difficile abbandonare per esigenze meno volubili, anche perché gli impegni e gli obblighi per chi è fonte di reddito per la famiglia sono comunque importanti, oppure per questioni meramente di prestigio e di orgoglio.

La diffusione del pessimismo economico, prima di tutto a livello della comunicazione generale, comporta purtroppo una maggiore competi-

zione fra le persone in azienda, che se non gestita opportunamente può creare dei danni importanti, soprattutto se consideriamo che la paura di perdere il posto di lavoro - che ragionevolmente dovrebbe concernere comunque una minoranza del personale - in realtà si diffonde più largamente fra tutto il personale. Non di rado in queste fasi assistiamo a comportamenti persino innaturali sul posto di lavoro, dove facilmente si può arrivare a considerare il collega di lavoro come un potenziale avversario in caso di selezione del personale. Il lavoratore tende persino a ridurre se non a rinunciare ai propri diritti per cercare di mettersi in buona luce presso il datore di lavoro. Questa diminuzione autonoma del "sistema immunitario" professionale crea una situazione di stress psicologico che influisce inevitabilmente sullo stato d'animo delle persone e sulla loro qualità di vita.

Alle decisioni che un giorno l'azienda è chiamata a prendere per garantire

la sua sopravvivenza - e quindi quella della gran parte dei posti di lavoro - non esistono risposte e interpretazioni che possano tranquillizzare del tutto i collaboratori dell'impresa medesima. L'azienda deve però essere consapevole della necessità di gestire al meglio la comunicazione. Unitamente allo Stato è fondamentale mostrare che esiste una rete sociale che ha retto sinora anche le situazioni più difficili, nonché una volontà concreta di comprendere la situazione del lavoratore e di aiutarlo in maniera tangibile. Sono l'incertezza e l'insicurezza a rendere malati e a colpire la psiche. Una buona comunicazione aiuta, deve aiutare, a ridurre le incognite verso il futuro.

\* direttore AITI - Associazione Industrie Ticinesi

*Sulla separazione dal personale: manuale 1.5.1 e seguenti (nuovi)  
Sulla comunicazione nei momenti di crisi: 1.5.1.3 (nuovo)*

## Ridare identità, valori e passione alla professione

di Paolo Ortelli\*



Nel corso degli anni, nella mia attività quotidiana di formatore in ambito professionale, ho sempre più rafforzato la convinzione che *nessuna formazione professionale per risultare veramente efficace*, a prescindere dal contesto specifico (scuole professionali a tempo pieno e non, centri di formazione interaziendali o formazione in impresa) *possa sfuggire ad una profonda e costante riflessione sulla professione stessa e il concetto di professionalità specifica che ne deriva*. Riflessione che trova scarsissimo seguito negli attuali processi formativi professionali.

Quale ordinanza di formazione o piano di formazione infatti fa riferimento esplicito al contesto storico e culturale che ha contribuito a strutturare una pratica lavorativa? Quale programma formativo prova a tornare a raccontare come lo svolgimento di un'attività professionale comporta la comprensione profonda di un testo valoriale di riferimento ed il riconoscimento, di un metaracconto professionale e come solo attraverso lo stesso sarà possibile declinare un proprio solido percorso professionale?

È mia convinzione, e sarei felice di essere smentito, che l'intero sistema formativo abbia preferito, quasi sotto forma di tacito accordo, sfuggire alla responsabilità di affrontare un tema delicato e spinoso come questo. *Paradossalmente sembra essere stato più facile definire contenuti, obiettivi di formazione e strutturare un ordinamento formativo di riferimento; concentrarsi su aspetti indubbiamente importanti quali le competenze richieste per i diversi profili e indirizzi professionali; aspetti che a conti fatti risultano assolutamente inefficaci di fronte ad un'assenza di un quadro di riferimento esplicito che parli dei valori profondi del nostro fare ed agire quotidiano in ambito lavorativo.*

Un quadro questo che si può delineare esclusivamente attraverso il riconoscimento dei valori, dei ruoli e delle

competenze specifiche dei diversi attori, delle relazioni e della capacità di ogni singolo di assimilare e fare riferimento ad una costruzione immaginaria quale struttura referente costante all'interno della quale sia possibile riconoscere e progettare il nostro essere, il nostro percorso ed il nostro futuro. *Un quadro di responsabilità consapevole, appassionato, e pertanto in ultima analisi, trasmissibile. Questo quadro è limite, etico quindi, ed è il riconoscimento dell'essere parte di un tutto che, proprio grazie a questa consapevolezza, si pone come potenzialmente illimitato poiché destinato al superamento nel processo di costruzione di un'identità personale che si manifesta e riconosce all'interno di un "territorio" di appartenenza.*

*È insomma tempo di ricordare come difficilmente si possa costruire terreno fertile per delle competenze professionali senza passione e come la stessa sia direttamente connessa alla nostra capacità di generare valori riconosciuti e condivisi.*

La trasmissione del sapere, attraverso la crescita di competenze, può raggiungere una piena efficacia nella misura in cui si riesce a superare questo vuoto apparente. È un'assenza che deve essere colmata al più presto quale unica possibilità per garantire la sopravvivenza delle diverse identità professionali.

In un mondo professionale in cui da tempo si constatano vertiginosi processi di accelerazione della prestazione lavorativa, in cui il cambiamento di scala dei processi lavorativi, con prestazione lavorative sempre più orientate ad una sequenza di procedure in rincorsa, ci costringe ad un agire (meglio reagire) costante in risposta a sollecitazioni di un mercato disperatamente organizzato in tempo reale con evidenti deficit di momenti per la riflessione e l'approfondimento strategico; ecco che credo, a costo di apparire per taluni quale sostenitore di tesi di retroguardia, sia ormai giunto il momento di affermare come "il sistema delle professioni" sia chiamato a svilupparsi senza più indugi stra-

tegie per recuperare consapevolezza identitaria e valoriale.

Dal mio osservatorio personale sulle professioni del settore edile appare evidente come per molte delle professioni cosiddette "tradizionali" si sia di fronte ad una sorta di punto di non ritorno, e come per le stesse, ormai non sembra più possibile rimandare un tentativo, probabilmente disperato, di promuovere una sorta di riallineamento implicito al termine Professione rispetto al suo radicale tedesco, quel "Beruf" "...nel senso di una posizione occupata nella vita, di un ambito di lavoro preciso e circoscritto..." che, come messo in luce da Weber quale eredità Luterna, evoca con pathos protestante, un'idea di vocazione e di chiamata verso un destino possibile.

Individuare strategie per tentare di colmare questo vuoto appare difficilissimo ma nessuno dei professionisti impegnati nelle singole aziende si può chiamar fuori.

Tornare a parlar bene del proprio lavoro, riproporre e tornare a far sentire il piacere per la propria attività lavorativa, raccontarla come una storia che valga la pena di essere vissuta, con rispetto e se del caso con amorevole disincanto perché, quasi che fosse la nostra ultima battaglia, è tempo di tornare a *dare speranza al lavoro per alimentarne nuove tensioni, tentare di renderlo inappagato e progettarlo affinché sia in grado di accogliere in chi lavora il gusto e il desiderio d'esistere.*

\*Architetto, direttore del Centro di formazione professionale della Società Svizzera Impresari Costruttori Sezione Ticino; ha presentato la tesi "Professioni, la "sacralità" dimenticata. Viaggio nel senso profondo della professione di Muratore" nell'ambito del Master of Advanced Studies in gestione della formazione per dirigenti di istituzioni formative (MaGF) all'Università della Svizzera italiana (USI).

*Sulla formazione professionale: manuale 1.7 e seguenti*

**Newsletter Lavoro anche su: [www.boss-editore.ch/newsletter.asp](http://www.boss-editore.ch/newsletter.asp)**