

Giurisprudenza

Responsabilità solidale dei coniugi verso i dipendenti

Sentenza TF del 15 gennaio 2010 (4A.321/2009)

La Signora A. e il suo compagno il Signor B. sono stato assunti verbalmente dal Signor X. per essere occupati nella sua villa (in fase di costruzione), dove avrebbe abitato dopo il matrimonio con la futura moglie. Sebbene quest'ultima non avesse mai chiesto nulla al fidanzato circa la necessità di avere un aiuto, egli ha pensato che da sola non avrebbe potuto curare tutta l'abitazione e ha quindi assunto i due dipendenti.

Il lavoro è così iniziato, ma dopo circa quattro anni, quando il Signor X. aveva già divorziato dalla moglie, i dipendenti A. e B. hanno chiesto al giudice civile di condannare i due ex-coniugi al pagamento di tutti i loro crediti derivanti dal rapporto di lavoro, per importi di oltre CHF 100'000.— per ogni lavoratore. In particolare la richiesta è stata indirizzata anche contro la ex-moglie del Signor X., ritenuta debitrice solidale nei loro confronti (ovvero per gli interi loro crediti).

I tribunali cantonali hanno riconosciuto la responsabilità della ex-moglie di X. nei confronti dei due dipendenti, condannandola a pagar loro i crediti derivanti dal rapporto di lavoro. La ex-moglie ha allora ricorso al Tribunale federale, contestando la sua legittimazione passiva, ossia sostenendo che il contratto di lavoro era stato fatto con l'ex-marito e non con lei, che quindi non poteva essere riconosciuta responsabile per il pagamento degli stipendi ai due ex-dipendenti licenziati. Il Tribunale federale ha invece confermato i precedenti giudizi, considerando che effettivamente è ragionevole ammettere che prima del matrimonio (momento in cui è avvenuta l'assunzione da parte del Signor X.) i due futuri coniugi formavano una società semplice che aveva anche l'obiettivo di gestire e organizzare la villa. In quest'ottica erano ambedue solidalmente vincolati dagli accordi presi dal futuro marito nei confronti dei due dipendenti assunti. Inoltre, dopo il matrimonio questi impegni presi dal Signor X. sono divenuti obblighi dei coniugi da loro assunti per la prosperità comune del nucleo coniugale.

L'assunzione del personale domestico per la villa rientra pertanto, in modo riconoscibile per i terzi, nei normali poteri di rappresentanza di un coniuge

A gentile richiesta Disdetta dal CCL: e poi?



«Una società dà disdetta da un CCL senza obbligatorietà generale. Vorrebbe quindi fare una comunicazione ai propri dipendenti - con regolare preavviso secondo i termini di disdetta contrattuali e legali del CCL - che le disposizioni contrattuali muteranno secondo le norme del Codice delle Obbligazioni e la Legge federale sul Lavoro. Questo per alcuni dipendenti comporterebbe un'importante diminuzione di stipendio per delle indennità previste solo nel contratto collettivo. La società ha facoltà di farlo senza incorrere in sanzioni, oppure ai dipendenti deve essere garantito lo stesso stipendio lordo precedente?»

Il contratto collettivo di lavoro è regolato dal Codice delle obbligazioni agli art. 356 e seguenti.

Mediante contratto collettivo di lavoro, datori di lavoro o loro associazioni, da una parte, e associazioni di lavoratori, dall'altra, stabiliscono in comune disposizioni circa la stipulazione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori interessati.

Il contratto collettivo di lavoro, sebbene sia un accordo separato rispetto ai contratti di lavoro stipulati, va ad influenzare positivamente e direttamente tutti i singoli contratti di lavoro stipulati tra datore di lavoro e lavoratore durante il periodo della sua vigenza: si tratta di un'influenza positiva poiché le condizioni previste del contratto collettivo divengono pure condizioni contrattuali specifiche dei singoli contratti di lavoro toccati.

Questo ha l'importante conseguenza che la disdetta del contratto collettivo di

verso l'altro. Infine, beneficiando quotidianamente dei servizi dei due lavoratori per oltre due anni, dando loro pure occasionalmente delle istruzioni sul modo di eseguire il lavoro, la ex moglie aveva fatto suo il legame contrattuale verso i lavoratori. La ex-moglie di X. è stata pertanto considerato pienamente responsabile come datrice di lavoro verso i due domestici licenziati.

Sulla forma del contratto: manuale 2.2.2

lavoro non comporta automaticamente l'adeguamento di tutti i contratti di lavoro. Per far cessare gli effetti materiali sui singoli contratti sarà necessario procedere ad una loro modifica formale, passando pertanto attraverso un accordo consensuale di modifica, rispettivamente attraverso il procedimento della modifica-disdetta quanto il dipendente non sia d'accordo di peggiorare la sua attuale situazione contrattuale.

Secondo la legge un contratto collettivo può essere disdetto solo dopo che sia stato applicato per almeno un anno. Le norme del CCL divengono parti integranti dei singoli contratti di lavoro tra il datore di lavoro e i suoi dipendenti: ciò comporta che la disdetta del CCL non modifica i rapporti contrattuali con i singoli lavoratori, le cui condizioni individuali sono in parte quelle introdotte dal CCL.

Tutti i contratti con i singoli lavoratori devono essere ulteriormente ridefiniti di comune accordo, oppure possono essere modificati attraverso la disdetta-modifica da parte del datore di lavoro. Ai dipendenti deve essere versato il medesimo stipendio sino a che il loro singolo contratto di lavoro non verrà modificato nel rispetto del periodo di disdetta, rispettivamente sulla base un accordo tra le parti.

Una semplice comunicazione sul fatto che il contratto collettivo è stato disdetto è senz'altro opportuna, ma non ha alcuna influenza sul contratto di lavoro con i lavoratori, che continua come sino ad oggi, compreso per quanto attiene allo stipendio e alle indennità particolari che erano state introdotte dal contratto collettivo.

Costantino Delogu, avvocato

Sul contratto collettivo: manuale 2.3

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: Andrea Martone

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
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2010

Editoriale

In questa edizione di Newsletter torniamo su un elemento - chiave della gestione delle risorse umane: il profilo delle figure professionali in ambito HR. E lo facciamo in particolare per individuare le esigenze di formazione specifica per queste funzioni dirigenziali.

In Ticino, numerosi sono gli enti, le associazioni professionali e i promotori privati che propongono formazione in ambito HR: percorsi di formazione professionale superiore che possono essere seguiti parallelamente all'attività professionale nel ramo e che si concludono con attestati federali; corsi e seminari di formazione continua su svariate tematiche e di breve durata (è il caso pure di Boss Editore SA); post-formazioni di livello universitario presso la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana.

L'intervista a lato riflette sull'evoluzione dei profili di coloro che lavorano in ambito HR, evidenziando il superamento di una gestione limitata agli aspetti amministrativi e l'imporsi di un management centrato sullo sviluppo organizzativo, sulla crescita delle competenze, della motivazione e del benessere dei collaboratori. Un cambiamento che richiede una solida formazione, un aggiornamento continuo e soprattutto apertura a tutto campo.

Se è vero che la gestione puramente amministrativa non basta, è altrettanto vero che resta la base per una gestione sicura dei rapporti di lavoro e soprattutto un buon punto di partenza per la relazione con i collaboratori. Lo attestano i partecipanti a Seminari Lavoro (il prossimo programma sarà allegato all'edizione di marzo di Newsletter) e lo conferma il sondaggio promosso presso gli abbonati (di cui riferiremo dettagliatamente nella prossima edizione).

Lorenza Hofmann

All'interno:

Disdetta del CCL / A gentile richiesta
Responsabilità solidale / Giurisprudenza

"Strumenti" per la gestione HR

Intervista ad Andrea Martone



Gli innumerevoli cambiamenti che si sono succeduti nel mondo del lavoro hanno avuto inevitabilmente ripercussioni sulle modalità di gestione del personale indipendentemente dal contesto aziendale, piccolo, medio o grande. Da tempo sono però mutati anche i profili delle persone attive, generalmente più formate ma pure tanto diverse da richiedere una particolare attenzione alle "risorse umane", alla diversità, quindi anche una gestione più articolata che non si limiti agli aspetti amministrativi.

Ne sanno qualcosa i professionisti in ambito HR che hanno dovuto dar prova di flessibilità e di capacità per interpretare questi cambiamenti così da rispondere con un management adeguato ai tempi e agli sviluppi aziendali, positivi e negativi.

Sull'evoluzione, per certi aspetti molto rapida, della gestione delle risorse umane, Newsletter Lavoro ha intervistato il Prof. Andrea Martone, responsabile del Master of Advanced Studies (MAS) in Human Capital Management e docente di organizzazione aziendale presso la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI).

Una gestione delle risorse umane di tipo prevalentemente amministrativo è da ritenersi troppo riduttiva al giorno d'oggi?

Più che riduttiva, la definirei perdente. La funzione risorse umane, proprio perché gestisce persone, è profondamente influenzata dai cambiamenti politici, culturali ed economici, della società in cui le persone vivono. Di conseguenza oggi gli organici aziendali sono più scolarizzati che nel passato, multicul-

turali (a seguito dei fenomeni migratori), multi genere (con una ridefinizione del concetto di genere che va oltre la classica distinzione uomo-donna) e multi generazionali (con una massiccia presenza di lavoratori della terza e quarta età, cioè persone con più esperienza, più maturità e più aspettative). È un personale tendenzialmente più professionalizzato, ma più difficile da gestire perché competente, ambizioso e cosciente dei suoi diritti.

A questi individui le imprese devono saper dare una risposta articolata, complessa e personalizzata, che la semplice gestione amministrativa non è in grado di dare. Ecco perché dico che è perdente una gestione del personale che non sia centrata sullo sviluppo organizzativo, sulla crescita delle competenze, sulla motivazione e sul benessere dei lavoratori.

Quali qualità e competenze dovrebbe avere un dirigente / responsabile HR di una PMI nel contesto ticinese?

Direi che oggi sono indispensabili tre ordini di competenze per un HR manager di successo (soprattutto se opera in una PMI di un territorio ricco e sviluppato come il Ticino):

- Una **buona cultura di base**: può sembrare una visione tradizionalista, ma ritengo che oggi, di fronte alla crescente complessità della gestione delle risorse umane, sia più attuale che mai possedere una buona cultura di base. Quindi un responsabile HR deve leggere (quotidiani, magazines e libri), andare al cinema e a teatro, partecipare agli eventi sociali, culturali e sportivi del territorio in cui opera, in una parola essere un cittadino presente e cosciente della società moderna.
- Gli **strumenti del mestiere**: conoscere le tecniche di base della selezione del personale, della valutazione dei piani formativi, della valutazione

segue a pag. 2 →

La multidisciplinarietà guida un HR manager Cultura, competenze, apertura e aggiornamento

segue da pag. 1 →

del personale e dello sviluppo organizzativo è indispensabile, occorre anche saper "praticare" il diritto del lavoro e il controllo di gestione. Senza una conoscenza diretta dei "basics" del mestiere è difficile per un direttore del personale conquistarsi uno spazio in azienda, soprattutto se opera in piccole imprese, nelle quali normalmente non ci si può avvalere di collaboratori molto professionalizzati.

c) Sensibilità al business e capacità di pianificazione strategica: non è più accettabile che un direttore delle risorse umane gestisca il personale in maniera completamente avulsa dalle strategie di business dell'impresa, al contrario egli deve contribuire alla creazione di valore, orientando la gestione risorse umane ai bisogni del business.

Che cosa consiglia ai professionisti del settore per aggiornare i loro "strumenti" professionali?

Innanzitutto di lasciar perdere i manuali americani delle "10 regole d'oro per avere successo". Sono superficiali, fuori dal contesto, e normalmente non hanno come riferimento le imprese piccole e medie. Si aggiunga che, di solito, gli autori americani non sono neanche in grado di localizzare su una cartina geografica il Canton Ticino, figuriamoci

se conoscono le esigenze delle imprese ticinesi.

Piuttosto, i direttori HR dovrebbero partecipare ai convegni e agli incontri di aggiornamento. Soprattutto dovrebbero essere legati alla *HR community* ticinese, formata dai colleghi direttori delle risorse umane e dalle associazioni di categorie. Da ultimo, ma non ultimo per importanza, i manager HR non dovrebbero mai perdere contatto con il mondo dell'università e della ricerca, che rimane comunque una fonte inesauribile di idee nuove e stimoli di riflessione. Completa la formazione, un costante aggiornamento delle tematiche tecniche, da realizzare con la regolare lettura della stampa specializzata, strumento di lavoro irrinunciabile per non perdere mai contatto con l'evoluzione normativa, amministrativa e organizzativa della gestione del personale.

La formazione continua in ambito HR è certamente indispensabile. Ma un approccio di valorizzazione del capitale umano da quali altre discipline può ricevere ulteriori impulsi?

Prima di parlare di nuove discipline, vorrei comunque ribadire che la formazione in ambito HR è, per definizione, multidisciplinare: sociologia, psicologia, diritto, economia etc. sono conoscenze basilari di un responsabile risorse umane. Dunque, la formazione tradizionale di un

responsabile HR è un tema tutt'altro che scontato, anzi di grande attualità: è necessario avere sensibilità culturale e flessibilità di pensiero per presidiare simultaneamente i contenuti disomogenei che caratterizzano la formazione del direttore HR. Premesso che il tema della formazione di base, oltre che indispensabile, è un punto solitamente critico e mai risolto in maniera definitiva, vorrei ricordare che oggi una nuova disciplina sta entrando in maniera discreta, ma sempre più importante, nelle discipline manageriali: l'antropologia.

L'antropologia è la scienza che si occupa di studiare e confrontare le popolazioni mondiali.

Essa può dare un grande impulso alla valorizzazione delle risorse umane, in quanto le tecniche antropologiche, se applicate alle persone che popolano le imprese, permettono di comprendere in maniera assolutamente innovativa i comportamenti dei lavoratori e di definire le procedure aziendali, tenendo conto delle leggi fondamentali che regolano i rapporti tra gli individui e i gruppi sociali.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulla formazione in ambito HR si veda l'offerta di Boss Editore SA, prossimamente su:

- www.boss-editore.ch/seminari10.asp

- www.boss-editore.ch/congresso10.asp

BREVEmente

USI Career Forum 2010

Il prossimo 5 marzo 2010 l'Università della Svizzera italiana prevede una giornata dedicata ad incontri one-to-one tra datori di lavoro, studenti e laureati che stanno per entrare nel mondo del lavoro. L'iniziativa vuole essere un'opportunità per le aziende alla ricerca di profili da inserire nei propri contesti organizzativi. Luogo: Lugano, campus USI. Per ulteriori informazioni: Servizio stage & placement dell'USI (www.usi.ch).

Sulla ricerca di collaboratori: manuale 1.2

Lavoro e mediazione

La mediazione è sempre più praticata in Svizzera quale modalità per trattare conflitti di vario genere in modo rapido, poco costoso ed efficace. La Fe-

derazione svizzera delle associazioni di mediazione ha promosso un sondaggio a livello nazionale fra i suoi aderenti dal quale è emerso che famiglia e lavoro sono gli ambiti in cui la mediazione è maggiormente praticata. Una mediazione su cinque riguarda conflitti sul posto di lavoro. La mediazione quale soluzione extragiudiziarica di vertenze sarà prevista dal nuovo Codice di procedura civile federale.

Sulla mediazione: manuale 5.6.3

Le PMI più aperte all'integrazione

Nel 2009 si è confermata la disponibilità delle PMI con meno di 250 collaboratori ad integrare persone con problemi di salute. È quanto risulta da uno studio realizzato dall'Osservatorio universitario dell'impiego dell'Università di Ginevra su

incarico della Fondazione Integrazione per tutti (IPT). Il tasso d'integrazione varia da regione a regione; nella Svizzera tedesca è superiore al 6% per ditte con meno di 50 collaboratori; nella Svizzera romanda si attesta sul 3.3%, mentre in Ticino è solo del 2.3%.

Sull'integrazione di persone con problemi di salute: manuale 1.9.2 e 1.9.5

A rischio d'invalidità

Sono state attivate le pagine in lingua italiana di www.compasso.ch il portale informativo per i datori di lavoro confrontati con collaboratori a rischio di invalidità o che intendono assumere persone disabili.

Sull'integrazione in alternativa all'invalidità: manuale 1.9.5, 3AS.4.2.3

Alcol sul posto di lavoro: regole chiare e programmi di prevenzione

Secondo un'inchiesta effettuata dall'Istituto svizzero di prevenzione dell'alcolismo e altre tossicomanie (ISPA), il 65% delle aziende svizzere dispone di regole chiare sul consumo di alcol sul posto di lavoro, il 2% delle ditte desidera introdurle, mentre le altre non hanno adottato alcuna misura preventiva. L'inchiesta ha coinvolto 850 imprese private delle tre regioni linguistiche. In Ticino, il 59,3% delle aziende interpellate ha preso provvedimenti preventivi.

Come in altri ambiti, regole chiare consentono di evitare di confrontarsi con le conseguenze negative di un disagio personale che investe l'ambiente di lavoro: difficoltà relazionali all'interno del team, forte rischio per la sicurezza generale e della persona stessa. Più è alto il bisogno di proteggere la salute e l'integrità della persona sul posto di lavoro, maggiore è la sensibilità dell'azienda nel porre regole chiare sul consumo di bevande alcoliche. Si tratta in particolare delle imprese industriali e artigianali la cui attività implica l'uso di macchinari o la conduzione di veicoli oppure il contat-

to con sostanze pericolose.

Le disposizioni adottate dalle aziende variano nel grado di fermezza: dal divieto generale di consumare alcolici durante le ore di lavoro ad un divieto limitato al personale che presta servizio esterno o che ha contatto con i clienti.

L'interesse dell'indagine sta anche nel fatto di aver sondato la preparazione dei quadri dirigenti per gestire problematiche legate alla dipendenza. Solo il 23% delle ditte, generalmente con più di 500 collaboratori, hanno formato i propri quadri per la gestione di casi problematici dovuti all'abuso di alcol. L'ISPA sottolinea l'importanza di programmi aziendali di prevenzione, in modo tale da aumentare la sicurezza, di migliorare il clima lavorativo, di ridurre i costi e di possedere quelle competenze che consentono di riconoscere il problema e di aiutare la persona. Secondo le stime, dal 3 al 5% delle persone con un impiego sono dipendenti dall'alcool ed il 15%-25% degli incidenti sul lavoro sono dovuti al consumo di bevande alcoliche.

L'ISPA, fondazione privata con finalità

di pubblica utilità, offre consulenza specifica alle aziende che vogliono introdurre programmi di prevenzione, risponde alle richieste di datori di lavoro e responsabili del personale e mette a disposizione sul nuovo sito web www.alcoholamarbeitsplatz.ch (in tedesco e francese) informazioni, consigli e guide. Queste offerte sono dirette soprattutto alle persone con compiti direttivi e ai responsabili del personale.

Su direttive e istruzioni relative al comportamento: manuale 3.1.4

Sulla protezione della salute: manuale 3.2.6.2

Sulle dipendenze: manuale 1.6.2.4 e 8.D prom

Piani sociali: verso l'obbligatorietà

Nell'ambito della prossima elaborazione della revisione parziale della Legge federale sull'esecuzione e sul fallimento (LEF) il Consiglio federale proporrà l'introduzione dell'obbligo generale di elaborare un piano sociale nei casi di fallimenti aziendali. Inoltre, il diritto vigente non stabilisce chiaramente il trasferimento automatico dei contratti di lavoro in caso di cessione aziendale per insolvenza. Per eliminare questa incertezza, il Consiglio federale si orienta ad escludere il trasferimento automatico così da consentire un risanamento efficace. In compenso, intende ancorare nel Codice delle obbligazioni l'obbligo generale di elaborare un piano sociale per stabilire misure atte ad evitare o limitare i licenziamenti e contenerne le conseguenze. L'obbligo del piano sociale verrebbe esteso anche in situazioni non legate alla procedura di insolvenza, in caso di licenziamenti in gran numero. La revisione parziale della LEF tocca altri aspetti di cui non riferiamo in quanto non attinenti ai rapporti di lavoro.

Sul piano sociale: manuale 4.5.4

Lavoro ridotto: da 18 a 24 mesi

Mentre gli effetti della crisi sul piano occupazionale continuano a preoccupare, si prospetta una modifica dell'ordinanza sul lavoro ridotto a partire dal 1° aprile 2010 fino al 31 dicembre 2011 che consentirà di prolungare da 18 a 24 mesi la durata massima di riscossione della relativa indennità.

La misura mira ad evitare ulteriori licen-

ziamenti, a scongiurare un aumento della disoccupazione e a consentire il mantenimento in azienda di preziose risorse per superare i tempi di crisi. Dal 1° aprile prossimo cambierà anche il periodo di attesa, che sarà ridotto a un solo giorno.

Sull'indennità per lavoro ridotto: manuale 3AS.7

Misure di stabilizzazione

Nell'ambito delle misure di stabilizzazione adottate dalla Confederazione, dal 1° gennaio 2010 i lavoratori altamente qualificati il cui tempo di lavoro è ridotto possono partecipare a progetti di ricerca e di insegnamento presso scuole universitarie. Nel frattempo continueranno a percepire l'indennità per lavoro ridotto.

Per questa categoria di persone attive si tratta di un'opportunità per condividere le proprie conoscenze e acqui-

rire di nuove; in generale la misura si prefigge di rafforzare il trasferimento di competenze tra imprese e università. L'autorità cantonale preposta al mercato del lavoro è responsabile dell'attuazione di questo provvedimento. Ulteriori informazioni su www.stabilizzazione.ch.

Su altre misure di stabilizzazione congiunturale: Newsletter Lavoro, gennaio 2010