

Giurisprudenza

Determinazione del salario durante la malattia in caso di provvigioni

Sentenza del Tribunale federale del 3 settembre 2010 (4A.342/2010)

La dipendente X è stata assunta dalla ditta Y SA in qualità di venditrice e promotrice di prodotti cosmetici: il contratto di lavoro prevedeva un salario fisso di CHF 4'000.— cumulato ad un salario variabile corrispondente al 3% della cifra d'affari sino a CHF 40'000.— ed al 5% per la cifra d'affari superiore.

A causa di un infortunio la lavoratrice è rimasta integralmente inabile al lavoro per oltre due mesi ed in seguito inabile nella misura del 60%. Dopo sei mesi la datrice di lavoro ha rescisso il contratto di lavoro rispettando il periodo contrattuale di preavviso, liberando da subito la dipendente dall'obbligo di prestare l'attività lavorativa.

La lavoratrice ha convenuto in causa la datrice di lavoro rivendicando il pagamento ai complementi salariali costituiti essenzialmente dalle provvigioni, dalle vacanze non godute e dal lavoro straordinario effettuato; ella ha inoltre chiesto la riparazione del torto morale nella misura di CHF 1'000.—. In sostanza la lavoratrice ha chiesto il pagamento delle provvigioni medie per i periodi in cui era inabile al lavoro e per tutta la durata del termine di disdetta, dove era stata sollevata dall'obbligo di lavorare per decisione unilaterale della ditta. Le provvigioni sono state rivendicate per intero, considerando che esse dipendono dalla cifra d'affari e non dal tasso di attività. Il Tribunale ginevrino di prima istanza ha fondamentalmente accolto le richieste della lavoratrice e condannato la ditta Y SA a pagare quanto richiesto dalla sua ex-impiegata.

La Corte d'appello cantonale ha invece accolto il ricorso della datrice di lavoro, non ammettendo le pretese della lavoratrice.

Il Tribunale federale ha riconosciuto alla dipendente il diritto alle intere commissioni, sottolineando che la provvigione pattuita è legata esclusivamente alla cifra d'affari e non dipende (né è influenzabile) dal tasso di attività della lavoratrice.

Ne risulta che la dipendente inabile al lavoro ha diritto a percepire le provvigioni sulla cifra d'affari da lei generata (in particolare durante l'inabilità parziale) ed ha pure pieno diritto a ricevere un equo indennizzo per la

A gentile richiesta È possibile pagare le vacanze?



«È possibile pagare le vacanze cui ha diritto il dipendente unitamente al salario che gli viene periodicamente corrisposto e a quali condizioni?»

È necessario distinguere da una parte l'indennizzo delle vacanze inteso quale pagamento del salario per il periodo afferente alle vacanze cui ha diritto il dipendente e dall'altra il periodo di riposo in quanto tale, ovvero il momento in cui il dipendente è esentato dal prestare la sua attività lavorativa. Secondo la legge, nell'ambito degli obblighi fondamentali del datore di lavoro, quest'ultimo deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza; ai lavoratori sino ai vent'anni compiuti, almeno cinque settimane (art. 329a CO). D'altro canto il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario completo per la durata delle vacanze e un'equa indennità a compensazione dell'eventuale salario in natura (art. 329d CO).

In sostanza il regime legale (relativamente imperativo) che regola le vacanze prevede per il dipendente il diritto ad un periodo di riposo in cui non è tenuto a prestare la sua usuale attività lavorativa, pur conservando il diritto a ricevere il salario per tutta la durata delle vacanze. Il principio legale è di garantire al lavoratore un adeguato periodo di riposo senza che questi abbia a subire un pregiudizio economico.

Nel caso in cui il salario viene pagato mensilmente (oppure talvolta settimanalmente) al lavoratore, il pagamento delle vacanze non pone problema alcuno, poiché il datore di lavoro continuerà a versare il salario alle scadenze

perdita di provvigioni (dovuta al calo dell'abilità lavorativa) derivante dalla diminuzione della cifra d'affari. Nemmeno è quindi corretto considerare solo le provvigioni medie percepite senza tenere conto della cifra d'affari effettivamente generata dalla dipendente inabile al lavoro totalmente o parzialmente.

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2

usuali senza curarsi del fatto che il dipendente abbia o meno preso delle vacanze.

Se il contratto di lavoro prevede invece una variazione, anche importante, del lavoro fatto dal dipendente e quindi del relativo salario – solitamente pagato a ore in situazioni del genere – determinare quale sia il giusto salario durante il periodo di vacanza diventa evidentemente più difficoltoso.

Il Tribunale federale ha ammesso che in particolari circostanze è possibile includere nel salario di base versato al dipendente anche l'indennizzo per le vacanze cui ha diritto: affinché un simile accordo sia valido è però necessario che 1) il contratto di lavoro esponga in modo chiaro ed espresso tale pattuizione tra le parti; (2) la parte di salario e la parte di indennizzo per le vacanze devono essere chiaramente distinte l'una dall'altra e infine (3) che tale sistema venga adottato in casi particolari, come ad esempio a fronte di un orario di lavoro irregolare o di lavoro interinale.

È necessario sottolineare che l'accordo sul pagamento delle vacanze unitamente al salario di base non priva il lavoratore del suo diritto a godere delle vacanze, quindi a riposarsi, bensì rappresenta unicamente un sistema per il pagamento differito delle vacanze. Infatti durante il periodo in cui beneficia delle vacanze il dipendente non verrà pagato in quanto è già stato indennizzato nel salario pagato per i periodi di lavoro effettivamente prestato.

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 ringrazia: Angelo Colombini

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

Nella realtà operativa di un'azienda c'è troppa burocrazia causata dalla regolamentazione?

Il programma di sgravio amministrativo attuato dalla Confederazione - attraverso analisi d'impatto delle regolamentazioni, test di compatibilità PMI, Forum PMI, e-government - non soddisfa gli imprenditori che lamentano troppi obblighi burocratici e di conseguenza troppi oneri fissi.

Secondo l'Organizzazione mantello delle PMI svizzere SGV-USAM «L'inammissibile densità normativa nella legislazione svizzera ai livelli di Confederazione, Cantoni e Comuni, comporta oneri complessivi insostenibili, impedisce una crescita sostenibile, mette in pericolo posti di lavoro e non rispetta l'irrinunciabile contributo socio-politico fornito quotidianamente dalle PMI» (citiamo dalla risoluzione del congresso tenuto in maggio a Lugano). In base allo studio commissionato da USAM a KPMG Germania sulla misurazione dei costi derivanti dalle regolamentazioni negli ambiti del diritto del lavoro, delle assicurazioni sociali e dell'igiene alimentare, i costi sopportati dalle PMI in questi tre ambiti ammontano a 4 miliardi di franchi; sulla base di una proiezione, il costo globale della regolamentazione raggiungerebbe il 10% del PIL (50 miliardi).

Dal macro al micro: tutte le imprese sono soggette agli obblighi generali, altre anche ad obblighi settoriali; procedure, controlli, trattamento dei dati, moduli, richieste di permessi o di autorizzazioni ed altro ancora risultano più complessi e onerosi, in tempo e denaro, per le piccole aziende e ancora di più per le micro aziende. Le valutazioni di un membro ticinese di USAM, nell'articolo a lato.

(red.)

All'interno:

- **Assegni familiari/Novità** per il 2011
- **Provvigioni e malattia/Giurisprudenza**
- **Salario e vacanze/A gentile richiesta**

Troppa burocrazia e troppi oneri per le piccole e medie imprese?



A margine del tema di *Congresso Lavoro* - Le regole e la realtà - e stuzzicati dal dibattito sui costi della regolamentazione, attualizzato dallo studio reso noto dall'Organizzazione

man-tello delle PMI svizzere SGV-USAM lo scorso mese di maggio, in questa edizione di Newsletter Lavoro ospitiamo un membro ticinese della Camera dell'USAM: il Dr. **Angelo Colombini**, direttore della *PMI Fiduciaria e Revisioni SA* (Cadempino), vicepresidente di *FIDUCIARI|SUISSE* (Unione Svizzera dei Fiduciari), che sarà relatore al congresso di Boss Editore, il prossimo 17 novembre (cfr. programma allegato). Dal dibattito politico sui costi generati dalla regolamentazione alla realtà operativa delle piccole aziende nel contesto economico cantonale, all'amministrazione del personale: la risposta del nostro interlocutore è indubbiamente sì, c'è troppa burocrazia, complice anche l'allineamento a norme europee.

Quali sono i problemi più ricorrenti della gestione del personale nelle PMI?

«Dal mio osservatorio, costituito essenzialmente dalla raccolta delle suggestioni dei clienti delle nostre fiduciarie, posso affermare che la gestione del personale causa al datore di lavoro numerosi grattacapi, che potrei sintetizzare su tre fronti: il primo, quello della complessità amministrativa globale unita all'eccesso della burocrazia; il secondo, quello della rigidità nei controlli unito ad una sempre maggiore aggressività dei sindacati; ed il

terzo, quello di natura finanziaria collegato ad una continua ed inarrestabile crescita dei costi degli oneri sociali, purtroppo non sempre trasferibili sul destinatario della prestazione attraverso un adeguato aumento dei prezzi.»

Dal punto di vista dell'amministrazione corrente del personale, come valuta la situazione nelle piccole e medie imprese?

«Indubbiamente, per le piccole imprese, l'amministrazione del personale costituisce un onere estremamente importante, dovuto alla moltitudine di problematiche che vi gravitano attorno. Una piccola o micro impresa, molte volte, non dispone della capacità organica interna e del know how necessario alla risoluzione dei vari temi ed è pertanto costretta all'out sourcing.

Il concetto dello "sgravio delle imprese" (KMU Entlastung) costituisce di fatto una mera e politica affermazione, spesso utilizzata a fini solo elettorali e

segue a pag. 2 →

Ai nostri abbonati

Con questo invio, oltre all'edizione di ottobre di Newsletter Lavoro, ricevete in allegato tutte le informazioni su

CONGRESSO LAVORO 2010

il tema, il programma, i relatori, le modalità di iscrizione dell'evento annuale di formazione e aggiornamento intensivo in ambito HR promosso da Boss Editore SA.

Attendiamo con piacere le vostre iscrizioni tramite il tagliando allegato o il modulo elettronico su www.boss-editore.ch/congresso10.asp

Registro degli assegni: più coordinamento

Con il nuovo anno sarà attivato il Registro centrale degli assegni familiari (RAFam), una banca dati a livello nazionale, gestita dall'Ufficio di compensazione AVS/AI, che consentirà di centralizzare le informazioni sugli assegni familiari versati secondo il diritto svizzero per figli residenti in Svizzera o all'estero.

La sua introduzione (oggetto di una modifica della Legge federale sugli assegni e della relativa ordinanza, entrata in vigore il 15 ottobre scorso) agevola dal profilo amministrativo l'esecuzione della legge e consente di verificare che non vengano riscossi più assegni per lo stesso figlio.

Il registro centrale conterrà i dati di circa 1,7 milioni di bambini e giovani e dei rispettivi genitori, dati che saranno rigorosamente protetti e interamente accessibili unicamente agli organi esecutivi (circa 200 casse di compensazione per assegni familiari, 35 casse di disoccupazione e 79 casse di compensazione AVS) e alle autorità incaricate

di vigilare sulla loro attività.

La banca dati sarà limitatamente accessibile al pubblico e quindi anche ai datori di lavoro: digitando il numero AVS del/la dipendente e la data di nascita del figlio sarà possibile verificare unicamente se e da quale servizio è versato un assegno familiare. Seppur limitata questa informazione agevola l'azienda dal punto di vista amministrativo.

L'introduzione del registro centrale degli assegni non comporterà cambiamenti nella procedura di domanda o di modifica attinente al diritto agli assegni familiari: come finora il datore di lavoro trasmetterà le richieste dei suoi dipendenti alla competente cassa di compensazione per gli assegni familiari, la quale evaderà la richiesta e, dal nuovo anno in poi, immetterà le informazioni nel registro centrale degli assegni. La comunicazione tempestiva favorirà il buon funzionamento del Registro e agevolerà la trattazione delle pratiche.

In merito, si esprime il capo-progetto RAFam, avv. Giovanna Battagliero, sull'edizione 4/2010 del periodico dell'UFAS "Sécurité sociale": «*Affinché le casse possano ottemperare all'obbligo di comunicare (ndr entro un giorno ferialo dall'approvazione della domanda o dalla modifica) sarà necessario che i datori di lavoro trasmettano tempestivamente i relativi dati. Essi devono organizzare le loro procedure sia amministrative che tecniche in modo da comunicare immediatamente alle casse assegni familiari ogni nuova domanda di prestazione come pure ogni modifica relativa al diritto all'assegno. La modifica più importante riguarda la cessazione del pagamento dell'assegno al momento della partenza di un salariato. (...) Il rispetto dell'obbligo di comunicare al quale i datori di lavoro sono tenuti rivela esclusivamente dalla responsabilità delle casse.*»

Sugli assegni familiari: manuale 3AS.11

segue da pag. 1→

di propaganda, ma che non trova alcun riscontro nella realtà.»

Secondo la sua esperienza, come vanno affrontati questi problemi? E con quali soluzioni o strumenti di supporto?

«Personalmente sono dell'avviso che il legislatore abbia dimenticato la reale struttura e la dimensione delle aziende che costituiscono la colonna vertebrale dell'imprenditoria svizzera, ovvero le cosiddette PMI e tenda sempre più a legiferare norme euro compatibili, riferite a situazioni standardizzate e a realtà con dimensioni molto più ampie delle nostre. Occorrerebbe studiare soluzioni semplificate per aziende di piccola dimensione, sulla falsa riga di ciò che si è fatto nell'ambito della revisione dei conti, attraverso il cosiddetto "opting out".»

USAM ha affidato a KPMG Germania la misurazione dei costi derivanti dalle regolamentazioni negli ambiti del diritto del lavoro, delle assicurazioni sociali e dell'igiene alimentare. Ci può sintetizzare i risultati di questo studio?

«Lo studio consta di quasi 70 pagine,

sintetizzarlo non è facile, ma ci provo. Innanzitutto conferma l'importanza dei costi della regolamentazione che si elevano a 4/5 miliardi di franchi, causati essenzialmente dagli oneri amministrativi, di controllo e di regolamentazione legati al diritto del lavoro, agli oneri sociali ed alle norme igienico-sanitarie. Tuttavia, autorevoli fonti hanno criticato tale risultato giudicandolo troppo ottimista. Infatti, già nel corso degli anni Ottanta, il Consiglio federale aveva stimato i soli costi amministrativi a circa 7 miliardi annui ed altri studi compiuti in paesi simili al nostro hanno portato ad incidenze di costi tra il 2 ed il 10% del PIL, il che potrebbe significare per la Svizzera un onere a carico delle PMI dell'ordine di 50 miliardi l'anno. In altre parole troppo! In occasione del Congresso dell'USAM - tenutosi tra l'altro in Ticino nel mese di maggio di quest'anno - sulla scorta di tale studio è stata adottata una risoluzione che mira a ridurre i costi amministrativi e di "regolamentazione" a carico delle PMI nella misura di almeno il 20%, oltre a misure di carattere legislativo connesse all'introduzione di nuove leggi, ordinanze e normative.»

E che cosa comprende questo "costo" per la gestione amministrativa

va dei dipendenti?

«Risulta piuttosto arduo fornire un esempio preciso di costo in tale ambito. Ci provo facendo l'esempio di una micro azienda con tre dipendenti, valutando il tempo impiegato in un anno dal titolare per il disbrigo delle principali pratiche. Indipendentemente dal fatto che tali compiti siano o meno esternalizzati, è verosimile stimare un centinaio di ore riservate alla compilazione di formulari spesso ridondanti e ripetitivi, alla corrispondenza con le autorità, alla pianificazione ed al controllo del lavoro, alla partecipazione a statistiche più o meno obbligatorie, alla partecipazione ad eventuali controlli e revisioni, ecc.

Chi meglio di un imprenditore sa quanto tempo deve dedicare direttamente o indirettamente al disbrigo delle pratiche amministrative giornaliere aventi a che fare con il personale? Basta poco per rendersi conto del tempo investito a tale scopo ogni giorno, per 365 giorni all'anno. Un amico imprenditore, titolare di una piccola azienda, mi ha confessato di dedicare a tale scopo almeno mezz'ora al giorno per 250 giorni, ovvero 125 ore all'anno! »

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Assegni per figli e inabilità al lavoro

Il Cantone Ticino ha reintrodotta nella legge cantonale sugli assegni di famiglia una prestazione per i salariati impossibilitati a lavorare per causa di malattia e privati del salario (entrata in vigore prevista: 1° gennaio 2011). Questa prestazione subentrerà al quarto mese di malattia - ossia allo scadere del diritto agli assegni familiari federali riconosciuti per i primi tre mesi di malattia anche se il diritto legale al salario è estinto - e potrà essere riconosciuta fino al dodicesimo mese di inabilità al lavoro. Spetta al salariato presentare la richiesta di prestazione alla Cassa cantonale di compensazione per gli assegni familiari, anche se il suo datore di lavoro è affiliato ad altra cassa. La Cassa cantonale verificherà il diritto alla prestazione che ammonterà agli stessi importi

dell'assegno per figli o dell'assegno di formazione.

Secondo il legislatore, solo una minoranza di salariati perderebbe il diritto agli assegni familiari in caso di malattia. Infatti, il diritto all'assegno familiare in base alla LAFam sussiste a partire da uno stipendio annuo minimo di fr. 6'840.- rispettivamente un salario mensile minimo di fr. 570.- (valori 2010). Restano quindi beneficiari degli assegni di famiglia: i salariati che pur essendo inabili al lavoro per malattia hanno diritto al salario in base alle condizioni di lavoro del loro settore; i salariati inabili solo parzialmente e che percepiscono un salario superiore a fr. 570.- al mese; i salariati che pur essendo totalmente inabili beneficiano - oltre alle indennità per perdita di

guadagno (80%) - un'indennità complementare (20%) di almeno 570.- franchi al mese, considerata ai sensi dell'AVS come un salario.

Il datore di lavoro confrontato con un caso di inabilità con perdita del diritto al salario può informare il dipendente sulla procedura per la richiesta della prestazione familiare cantonale o sulla possibilità di trasferire il diritto all'assegno sull'altro genitore se professionalmente attivo. In ogni caso, l'azienda informerà la cassa di suo riferimento sui cambiamenti che intercorrono durante il periodo di inabilità del/la dipendente e al momento della ripresa dell'attività e della conseguente riattivazione del salario.

Sugli assegni familiari: manuale 3AS.11

PRATICAMENTE

Contributi AD sul salario

Le trattenute salariali per l'assicurazione contro la disoccupazione aumenteranno a partire dal 1° gennaio 2011 dall'attuale 2% al 2,2% (per metà a carico del lavoratore e per metà del datore di lavoro). Alla stessa data verrà introdotto il contributo di solidarietà dell'1% sulla parte di salario compresa tra 126 000 e 315 000 franchi. Il Consiglio federale ha invece fissato al 1° aprile 2011 l'entrata in vigore della revisione della LADI riguardante le prestazioni agli assicurati.

Importi LPP dal 2011

Dal 1. gennaio 2011 gli importi limite nella previdenza professionale obbligatoria saranno adeguati: la deduzione di coordinamento salirà da 23 940 a 24 360 franchi; la soglia d'entrata da 20 520 a 20 880 franchi.

Tasso d'interesse minimo

Per decisione del Consiglio federale il tasso d'interesse minimo in ambito LPP resta al 2% anche per il 2011. Il tasso è stato stabilito secondo la formula di calcolo raccomandata dalla Commissione federale della previdenza professionale, i cui elementi fondamentali sono il rendimento medio a lungo termine delle obbligazioni della Confederazione e l'andamento di azioni, obbligazioni e immobili.

Pensionamento flessibile

Nel quadro della riforma strutturale

del secondo pilastro, dal 1. gennaio 2011 saranno applicabili i provvedimenti a favore dei lavoratori anziani, mirati a favorire la loro permanenza nel mercato del lavoro. Si tratta della prima delle tre tappe della progressiva attuazione della riforma della LPP. Gli istituti di previdenza potranno offrire ai propri assicurati le seguenti agevolazioni: a partire dai 58 anni, chi volesse ridurre il proprio grado d'occupazione potrà mantenere la copertura previdenziale al livello del precedente salario assicurato; a condizione che il salario non diminuisca di più del 50 per cento; chi desiderasse esercitare un'attività lucrativa anche dopo il raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento potrà continuare a versare contributi alla previdenza professionale fino all'età di 70 anni.

Calcolatrice individuale dei salari

L'Ufficio federale di statistica ha reso accessibile sul web uno strumento di calcolo del salario corrispondente ad un profilo professionale, basato su un modello matematico che comprende 15 variabili. Attivando www.salarium-svizzera.bfs.admin.ch è possibile inserire il ramo economico, la regione, il tipo di attività, il livello di qualifica, la posizione professionale e la durata individuale del lavoro ed ottenere il salario mensile lordo relativo a un posto di lavoro specifico in base a caratteristiche individuali prescelte (età, formazione, ecc.).

Gestione delle età nelle PMI

Su <http://www.demografix.ch/> le PMI trovano uno strumento di analisi gratuito per una valutazione della composizione per età del personale. Le aziende possono introdurre la struttura per età dei loro effettivi, riempire un questionario che consente di accedere all'analisi dei dati e rilevare la situazione dell'azienda rispetto a futuri problemi connessi all'evoluzione demografica.

Lo strumento di analisi è sviluppato da *fairness at work*, con il sostegno dell'Ufficio federale della sanità e del Segretariato di stato all'economia (Seco) e di Promozione Salute Svizzera.

La salute nel terziario

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro avvia nel corso di questo autunno la campagna "Prevenzione in ufficio" rivolta in particolare modo alle piccole e medie imprese nel settore dei servizi. Nel corso degli ultimi decenni, lo sviluppo tecnologico ha profondamente trasformato anche i posti di lavoro, le condizioni e i metodi negli uffici.

L'evoluzione nel campo della salute sul posto di lavoro ha messo in evidenza che il terziario non è privo di rischi: attività sedentaria, brutte posizioni, ambienti climatizzati, stress, ecc.

Per saperne di più: www.ekas.ch