

## Giurisprudenza

### Licenziamento collettivo

Sentenza del Tribunale federale del 2 dicembre 2010 (4A.449/2010)

Nell'ambito di una ristrutturazione del suo organico il Gruppo orologero ginevrino Y ha deciso di procedere al licenziamento di 200 lavoratori, ripartiti tra diverse società a lui appartenenti. Conformemente alla procedura prevista dalla legge in caso di licenziamenti collettivi, la comunicazione delle intenzioni del Gruppo è stata inviata ai lavoratori e all'Ufficio cantonale del lavoro. Sono state intavolate delle discussioni con il Sindacato X che in sostanza hanno portato alla riduzione dei licenziamenti dai 200 previsti a 152. Il sindacato X, ritenendo non rispettate le norme in materia di partecipazione dei lavoratori nel contesto di una procedura di licenziamento collettivo ha adito la Camera ginevrina per i conflitti collettivi del lavoro (Chambre des relations collectives de travail), la quale ha effettivamente rilevato che la procedura in caso di licenziamento collettivo non era stata rispettata dal Gruppo Y: in due società, che contavano rispettivamente 6 e 15 lavoratori non era stata infatti seguita la procedura legale, dovendo considerare per tali società l'appartenenza al gruppo e non i singoli stabilimenti in cui i dipendenti erano occupati. Tutte le società appartenenti al Gruppo hanno quindi presentato ricorso al Tribunale federale, chiedendo l'accertamento della conformità della procedura di licenziamento collettivo alle norme di legge applicabili.

L'Alta Corte federale ha espresso il principio per il quale ai fini della valutazione della presenza di un caso di licenziamento collettivo non si deve fare riferimento alla società datrice di lavoro in quanto tale e quindi al suo complessivo numero di lavoratori, bensì a tutti i suoi singoli stabilimenti nei quali sono occupati i dipendenti. Lo stabilimento è definito come una struttura organizzata, dotata di personale, mezzi materiali ed immateriali che permettono di svolgere gli obiettivi del lavoro. Se un datore di lavoro possiede diversi stabilimenti, facenti tutti parte di una medesima azienda, l'esistenza di un possibile licenziamento collettivo si determina facendo riferimento al singolo stabilimento e non all'intera azienda. Il Tribunale federale ha quindi accolto il ricorso del Gruppo Y, ammettendo che la procedura di licenziamento collettivo era stata

## A gentile richiesta Quando scade il periodo di protezione?



«Alla fine di settembre è stato disdetto un contratto di lavoro di un dipendente con effetto per la fine di novembre. A causa di un infortunio il collaboratore è rimasto inabile al lavoro per oltre un mese a far tempo dall'inizio di ottobre. Il termine di disdetta è allora rimasto sospeso e quando ha nuovamente iniziato a decorrere, dopo l'infortunio, il dipendente ha notificato un'inabilità al lavoro per malattia. Il periodo di disdetta deve essere ancora sospeso per l'ulteriore periodo in cui il lavoratore è malato?»

Conformemente alle norme legali imperative il periodo di disdetta è sospeso nei confronti del lavoratore che è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio.

Si tratta di una norma imperativa alla quale le parti non possono derogare e che instaura una protezione che sorge per legge, indipendentemente dalla coscienza che il lavoratore o il datore di lavoro hanno del motivo di protezione (a questo proposito è evidente il caso della protezione nei confronti della donna incinta che ancora non sa di esserlo).

L'esame giurisprudenziale che è stato ripetutamente effettuato su tale norma ha stabilito inequivocabilmente ed in modo ora incontestato che ogni causa di impedimento al lavoro fa sorgere un diverso ed indipendente periodo di protezione, della durata di 30, 90 o 180 giorni a dipendenza della durata del rapporto di lavoro: ecco allora che malattie diverse fanno sorgere diversi periodi di protezione, così come avviene pure in caso di infortuni diversi. In concreto l'infortunio fa sorgere un periodo di protezione e la malattia ne fa sorgere un altro indipendente dal

rispettata, in particolare non essendo imperativo seguirla per le due società nei cui stabilimenti erano occupati meno di 20 lavoratori (art. 335d CO).

Sul licenziamento collettivo: manuale 4.5

primo, che può quindi sospendere ulteriormente il periodo di preavviso in caso di disdetta del contratto di lavoro. Ogni causa di inabilità, tra quelle contemplate all'art. 336c cpv. 1 CO, è quindi potenzialmente atta a sospendere il periodo di disdetta, a condizione tuttavia che il motivo di protezione sopraggiunga entro l'ultimo giorno del contratto di lavoro, ossia ancora durante il decorso del termine di disdetta, quando anche questo fosse stato già a più riprese sospeso da altre cause di impedimento al lavoro non attribuibili a colpa del lavoratore.

Teoricamente il contratto di lavoro che è stato disdetto, potrebbe anche protrarsi molto nel tempo a causa delle diverse sospensioni del termine di disdetta derivanti da differenti ed indipendenti casi di inabilità che si succedono l'uno all'altro.

È utile tenere presente che la durata del contratto di lavoro, eventualmente protratta, non comporta automaticamente il diritto al salario per il lavoratore, che viene determinato facendo riferimento all'art. 324a CO.

La protezione scade con l'ultimo giorno del contratto di lavoro dopo le eventuali sospensioni provocate dai casi di inabilità, non ancora eventualmente protratto secondo l'art. 336c cpv. 3 CO al giorno fisso usuale per la fine del contratto, ovvero di regola la fine del mese. Il termine di disdetta non può quindi essere sospeso da una causa di inabilità tra l'ultimo giorno del termine prorogato e il giorno fisso (la fine del mese) usualmente previsto per la fine del contratto di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Sul periodo di protezione: manuale 4.3.2

### 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 ringrazia: Morena Ferrari Gamba

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

Gennaio 2011

## Editoriale

Nell'ambito del diritto, il 2011 segna un'importante cambiamento: l'entrata in vigore dei Codici svizzeri di procedura penale rispettivamente civile. Non più dunque frammentazione del diritto su base cantonale, ma unificazione delle norme a livello federale. Questo importante cambiamento riguarda, per esempio, la procedura civile nel contenzioso fondato sul contratto di lavoro: il diritto federale prevede una procedura semplice e rapida per le controversie il cui valore litigioso è inferiore a franchi 30'000.-.

► Informazioni dettagliate nei cap. 5 e seguenti del manuale (Aggiornamento Lavoro 01/2011).

Nel corso del 2011 i Cantoni procederanno all'adeguamento delle norme cantonali.

Dal 1° gennaio è scattato l'adeguamento biennale degli importi relativi alle assicurazioni sociali e alla LPP; inoltre, è aumentato il contributo paritetico per l'indennità perdita di guadagno (IPG) e per l'assicurazione contro la disoccupazione (AD). ► Informazioni attualizzate nel cap. 3AS del manuale (Aggiornamento Lavoro 01/2011).

Il Sistema Il diritto del lavoro applicato sviluppa da quest'anno un nuovo capitolo, dedicato alla retribuzione. Il capitolo 10 del manuale si inserisce nella parte pratica dell'opera con esempi di conteggi salariali e promemoria, in ordine alfabetico. ► Aggiornamento Lavoro 01/2011.

Come i modelli presenti nei capitoli 7-8-9, anche quelli relativi alla retribuzione, sono disponibili in formato excel. ► Cd-rom 2011 e area clienti del sito www.boss-editore.ch.

Questo sviluppo del Sistema è finalizzato ad offrire agli abbonati un ulteriore supporto pratico per risolvere questioni legate alla gestione amministrativa del personale.

Lorenza Hofmann

### All'interno:

- Le regole e la realtà / Congresso Lavoro

## Come scegliere il profilo "giusto"?

La scelta del candidato per la posizione da occupare può costituire una grossa sfida per l'azienda che non può permettersi di sbagliare per tutta una serie di ragioni che i nostri lettori ben conoscono. Ma come riconoscere il profilo adatto - competente professionalmente ma non solo - quando ci si trova davanti a decine di candidature? Come non "annegare" nella carta o in un'estenuante serie di colloqui di selezione? In proposito Newsletter Lavoro ha interpellato **Morena Ferrari Gamba**, Senior Partner di LWP Ledermann Wieting & Partners SA, specializzata nella ricerca e selezione delle risorse umane (Executive search, Recruiting, Outplacement, Tutoring, Assessment).



### Come evolvono le modalità di valutazione dei CV dei candidati?

Oggi il mondo del lavoro deve affrontare delle serie difficoltà finanziarie e di mercato. Con il periodo difficile

che stiamo vivendo, in cui ci sono più licenziamenti che assunzioni, è facile comprendere che anche le assunzioni non vengano fatte a cuor leggero. I tempi di selezione e valutazione si allungano e soprattutto si pone un forte accento sulle competenze professionali ma anche moltissimo sulle qualità umane dell'individuo, cosa che in passato avveniva sicuramente meno. Basti notare che molte aziende fanno capo sempre più a test attitudinali e assessment.

### Quali specificità sono a suo avviso determinanti nella selezione delle candidature?

Da parte del candidato: presentazione di CV breve e chiaro dove emergono le proprie competenze e conoscenze in riferimento alla candidatura per cui si concorre; al colloquio è necessaria trasparenza, sincerità e chiarezza di esposizione. Da parte del selezionatore: professionalità (ovvio ma non scontato!), capacità di

ascolto e valutazione dei candidati scevra da ogni pregiudizio con una visione chiara del profilo e della posizione da ricoprire, capacità di percezione di tutti i segnali verbali e non verbali e naturalmente una buona dose di empatia perché il candidato si faccia scoprire fino in fondo.

### Mobilità professionale: quando rivela una buona candidatura? E quando, invece, è da leggere come un segnale negativo?

È importante fare esperienze diverse e quindi cambiare posto di lavoro. Così facendo si apre la mente, si conoscono nuove realtà, nuovi modi e metodi di lavoro e non si rischia di entrare nella routine: più si è giovani e più deve essere intesa come "normale" una certa mobilità. Ad un certo punto del percorso lavorativo è però necessario consolidare la propria posizione sia in termini di competenze che di crescita professionale e questo implica rimanere un periodo più lungo presso la stessa azienda. Se gli spostamenti sono veramente troppo frequenti (meno di due anni per posto di lavoro), giustificati spesso da problemi di insoddisfazione, di incomprensioni o altro, allora il segnale è assolutamente negativo. Un buon selezionatore rende attento il candidato anche su questi aspetti.

### Da quali profili è meglio diffidare?

Non è corretto dire che si deve diffidare da

segue a pag. 2 →

### Ai nostri abbonati

Con il primo invio del 2011, oltre all'edizione di gennaio di **Newsletter Lavoro**, ricevete **Aggiornamento Lavoro 01/2011** con il **cd-rom 2011**. Su [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch) trovate, come sempre gli aggiornamenti.

Lieti di offrirvi anche nel 2011 i nostri prodotti editoriali, vi auguriamo un proficuo proseguimento della vostra attività.

**Boss Editore SA**



## La giurisprudenza fonte anche di aggiornamento

L'interesse per la più recente giurisprudenza nel diritto del lavoro ha riunito un centinaio di persone - dirigenti, responsabili delle risorse umane e loro collaboratori, giuristi - al terzo **Congresso Lavoro**, evento di formazione e aggiornamento intensivo in ambito HR, promosso da Boss Editore SA, lo scorso 17 novembre a Villa Negroni a Vezia.

Dopo un'introduzione sul contesto del mercato e l'esposizione di due punti di vista sul tema congressuale **"Le regole e la realtà"**, l'attenzione si è focalizzata sulla **giurisprudenza**. Gli avvocati **Costantino Delogu e Tanja Uboldi Ermani** hanno presentato  **dodici sentenze**, scelte fra le più recenti e significative, relative alle diverse fasi del rapporto di lavoro. Queste sentenze, emanate dal Tribunale federale e dalla Cour d'appel des Prud'hommes del Canton Ginevra ("tribunale del lavoro" che vanta una notevole casistica), ben esemplificano l'applicazione della norma, di per sé generale ed astratta, il margine di interpretazione per casi concreti e la prassi dei tribunali nel considerare i cambiamenti sociali e culturali (cfr. Newsletter Lavoro, novembre 2010).



Nella foto: (da sinistra) l'avv. Costantino Delogu e l'avv. Tanja Uboldi Ermani con il moderatore Domenico Basile; la loro relazione ha ottenuto la più alta valutazione da parte dei partecipanti.

### Le sentenze

Proponiamo una sintesi di queste sentenze che - come rilevato dai relatori - dimostrano quanto il diritto del lavoro sia malleabile tanto da consentire la gestione delle più svariate situazioni.

**Disdetta prima di iniziare:** gli effetti della disdetta partono solo dal momento in cui il contratto di lavoro avrebbe dovuto prendere avvio, anche se la di-

sdetta è notificata ancor prima.

**Assenza per degenza di un figlio:** il diritto al salario è riconosciuto sino al momento in cui una soluzione alternativa può essere ragionevolmente trovata.

**Valore del certificato medico:** il datore di lavoro può contestarne l'attendibilità mediante altri mezzi di prova oppure dimostrare circostanze suscettibili di inficiarne la validità.

segue da pag. 1 →

un profilo. Ci sono candidature che si presentano malissimo e invece nascondono personalità interessanti e così il contrario. Durante l'incontro di selezione è l'occasione per verificarlo. Come detto poc'anzi, prima di tutto il colloquio deve essere sincero, le competenze enunciate nel CV devono corrispondere al vero. Questo lo si può comprendere se il selezionatore conosce bene le professioni, le esigenze dell'azienda e la job description della posizione da ricoprire. La diffidenza nasce quando si intuisce che il candidato nasconde qualcosa non solo in termini professionali, ma anche personali ed umani.

**Ed ora occupiamoci di casi concreti. Sono un datore di lavoro con una piccola azienda industriale. Cerco un profilo polivalente con autonomia di lavoro per affidargli il segretariato sotto la mia direzione. Pubblico un'inserzione sui quotidiani. Ricevo più di cento candidature. Come procedo nel "triage"? Quali candidature elimino con una buona probabilità di non sbagliarmi? E quali specificità privilegio nella selezione?**

La prima operazione da fare è quella di tenere in considerazione solo le candidature che corrispondono ai requisiti fonda-

mentali a cui non posso rinunciare o derogare. Per esempio se chiedo un inglese fluente, perché quella posizione lo prevede, senza dubbio devo scartare tutte le candidature che non ce l'hanno. Oppure se in un CV c'è scritto che una competenza è eccellente ma non è supportata da corsi specifici o da esperienze comprovate, il dubbio sorge spontaneo. Così per ogni criterio. Sono paletti sufficienti per fare già una buona prima scelta.

**Cerco un profilo qualificato da inserire nella produzione, con la prospettiva di affidargli la conduzione del settore quando l'attuale capo andrà in pensione. Non voglio ripetere l'esperienza precedente, perché mi ha preso troppo tempo. Potrei rivolgermi a un'agenzia di ricerca e selezione di personale: sapranno interpretare le necessità della mia azienda?**

In ogni campo c'è e ci deve essere lo specialista. Per problemi legali mi rivolgo ad un legale, per problemi fiscali mi rivolgo ad un fiscalista, quindi per problemi del personale è giusto rivolgersi allo specialista, anche quando all'interno dell'azienda c'è un responsabile delle Risorse Umane. Qual è il vero compito

di un Responsabile del personale all'interno di un'azienda? Il suo compito è quello di trovare i migliori collaboratori sia per competenze ma anche, e soprattutto, personalità adatte al ruolo, alle esigenze e alla filosofia della propria azienda. Aprire una ricerca in proprio attraverso i media, il proprio sito internet e altri ancora, si rischia di essere sommersi da migliaia di CV ai quali non si riesce a far fronte, intasando la propria scrivania e i propri sistemi informatici. Allora meglio concentrare le proprie energie alla gestione interna delle risorse, occuparsi di strategia, formazione, coaching, e naturalmente di ricerca, selezione ed assunzione, ma nella maniera meno dispendiosa. Meglio delegare e farsi supportare da un consulente del personale per quanto riguarda la ricerca e la selezione e volgere le proprie competenze e la propria azione all'interno dell'azienda per una vera "Gestione del personale": si risparmiano energie ma soprattutto tempo e denaro!

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulla ricerca di personale: manuale 1.2  
Sul colloquio di selezione: manuale 1.2.3  
strumenti pratici in 7

## per capire come le regole incontrano la realtà

**Responsabilità solidale dei coniugi:** l'assunzione del personale domestico rientra nei normali poteri di rappresentanza di un coniuge verso l'altro, per cui vi è responsabilità solidale verso il dipendente.

**Pagamento del lavoro straordinario:** se il datore di lavoro è (o può essere) consapevole che il lavoratore effettua lavoro straordinario e non interviene per impedirlo è tenuto a remunerarlo.

**Sicurezza e licenziamento in tronco:** la disdetta del contratto con effetto immediato per motivi gravi è fondata se il lavoratore ignora scientemente le prescrizioni di sicurezza.

**Divieto di concorrenza e licenziamento in tronco:** dirottare clienti verso soggetti concorrenti è violazione grave degli obblighi del dipendente e giustifica il licenziamento in tronco.

**Scarso rendimento:** è legittima la disdetta con effetto immediato nei confronti del dipendente che non ha fornito la minima prestazione lavorativa.

**Obbligo di diligenza e libertà sul posto di lavoro:** non è abusivo un licenziamento a causa di cattive prestazioni, talvolta dovute all'abuso di alcool, e per mancato rispetto degli orari di lavoro, nonostante vi sia una certa libertà prevista contrattualmente e un lungo rapporto di lavoro.

**Accordi contrattuali e licenziamento in tronco:** la violazione di particolari accordi non comporta la facoltà di procedere ad un licenziamento in tronco.

**Licenziamento in tronco dell'apprendista:** in assenza di motivi gravi, il salario è dovuto fino alla fine del contratto di tirocinio, in quanto contratto di durata determinata.

**Vacanze godute in eccesso:** se ordinate dal datore di lavoro non può esserne chiesto rimborso; idem se il contratto è disdetto per motivi non imputabili al lavoratore; la restituzione è invece data in caso di disdetta del dipendente per motivi non imputabili al datore di lavoro o di licenziamento in tronco per motivi gravi.

### Le relazioni

L'ambiente cordiale del Congresso ha favorito l'incontro e lo scambio di esperienze fra i partecipanti che sempre apprezzano questo appuntamento anche per interessare contatti professionali. In sintesi, le relazioni.



Congresso Lavoro 2010 ha visto la partecipazione di un centinaio di persone e l'adesione quali partner di AITI, Cc-Ti e HR Ticino.

**Paolo Bernasconi**, professore e avvocato. Il nuovo Codice di procedura civile unificato conferisce al pretore strumenti provvisori più efficaci per intervenire in situazioni di concorrenza sleale. Fedeltà e lealtà sono merce rara, per cui meglio prevedere specifiche clausole contrattuali.

**Lino Terlizzi**, economista e giornalista. Il mercato del lavoro dopo la crisi del 2008: ripresa fredda, incerta, cautela da parte delle aziende nelle assunzioni. Dal profilo strutturale, discrepanza fra formazione, offerta e domanda di lavoro, flessibilità del lavoratore e dell'impresa, distribuzione delle risorse a livello mondiale e cambiamenti demografici.

**Angelo Colombini**, dott. ec. comm. Un'eccessiva regolamentazione grava sulle imprese, rendendo complessa l'amministrazione e generando burocrazia inutile, anche a causa dell'allineamento alle norme europee. Il legislatore non

considera abbastanza la reale struttura e la dimensione della maggioranza delle imprese attive in Svizzera.

**Mauro Ermani**, giudice del Tribunale d'appello. Il legislatore tiene conto della realtà nell'adozione della norma, generale ed astratta. Diritto e realtà convivono, a volte sono in conflitto e finiscono davanti al giudice. Egli considera la realtà nell'applicazione della norma, traslata sul singolo caso concreto e con la sentenza avvicina il diritto alla realtà.

**Katia Valoti**, responsabile del personale. I regolamenti interni generano chiarezza, dialogo ed equità di trattamento: l'esperienza positiva del Cardiocentro Ticino, azienda sanitaria con 300 dipendenti dai profili professionali molto diversi e un'organizzazione del lavoro 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

(L.H.)



Ambiente cordiale, favorevole alle interrelazioni fra persone accomunate da competenze, esperienze e responsabilità.

Galleria fotografica del congresso su <http://www.boss-editore.ch/congresso10.asp>  
Interessato/a a Congresso Lavoro 2011? <http://www.boss-editore.ch/congresso11.asp>