

## Giurisprudenza

### Cattiva esecuzione del lavoro e responsabilità del lavoratore

Sentenza del Tribunale federale dell'8 febbraio 2011 (4A.575/2010)

L'ing. A. è stato assunto dalla ditta Y. AG quale collaboratore del servizio esterno di vendita e di ingegnere addetto alla vendita, con mansioni anche nello sviluppo dei prodotti. Quando aveva la responsabilità di un determinato progetto per la produzione di particolari macchinari da lavoro nell'ambito dell'edilizia stradale, sono stati prodotti dei macchinari che hanno provocato le lamentele dei clienti: un componente del macchinario era troppo debole e dopo un uso non eccessivo provocava la rottura del macchinario stesso. Dovendo intervenire nella sostituzione dei pezzi difettosi nei confronti del cliente, la ditta Y. AG ha subito un danno di circa CHF 30'000.—, che ha poi imputato ad una mancanza nell'esecuzione del lavoro da parte dell'ing. A. Il datore di lavoro ha allora richiesto al lavoratore il risarcimento del danno patito, fondandosi sulla responsabilità contrattuale instaurata dall'art. 321e CO. Tale norma infatti rende responsabile il lavoratore del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro, ritenuto che la misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e abitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere. Le istanze giudicanti cantonali hanno effettivamente rilevato una responsabilità contrattuale dell'ing. A. per il danno derivante dal difetto di progettazione, stabilendo in 1/3 la quota di colpa a suo carico e il conseguente proporzionale obbligo di risarcimento. Il Tribunale federale ha ammesso che la responsabilità per lo sviluppo di un determinato prodotto non può ricadere integralmente sul solo responsabile di progetto, bensì deve essere considerata anche la responsabilità concomitante della direzione aziendale, che per il determinato progetto in discussione non aveva previsto una regolamentazione adeguata del processo di sviluppo e controllo. Nella conduzione del progetto erano infatti coinvolte diverse persone e differenti organi aziendali, ciascuno con delle determinate competenze decisionali, di controllo o di consulenza, che ad ogni stadio dell'evoluzione del progetto dovevano intervenire nei limiti e nelle incombenze delle loro competenze. In caso di danno prodottosi alla fine della catena progettuale, ovvero sul cliente fi-

## A gentile richiesta Lunga malattia e eventuale disdetta



«Un nostro dipendente, con statuto di frontaliere, assunto nel 2008, si trova da oltre 18 mesi in malattia, percependo le relative indennità giornaliere dall'assicurazione contro la perdita di guadagno. Le prestazioni assicurative termineranno alla fine di settembre 2011. E' già stata inoltrata la domanda all'Ufficio invalidità ma non è stata ancora presa alcuna decisione. Se il dipendente non rientrasse alla scadenza delle prestazioni assicurative e non dovesse essere accolta la domanda di prestazioni AI, il datore di lavoro resta comunque responsabile per il pagamento dello stipendio? E se sì fino a quando? Essendo comunque in malattia lo si può licenziare?»

Il contratto di lavoro e la domanda di prestazioni dell'assicurazione invalidità sono due elementi che devono essere trattati in modo distinto: infatti la validità attuale del contratto di lavoro non è influenzata dal fatto che sia stata presentata una domanda per la valutazione del diritto alle prestazioni dell'assicurazione invalidità. La legge protegge il lavoratore dalla disdetta del contratto di lavoro in caso di impedimento al lavoro per malattia: secondo l'art. 336c CO il datore di lavoro non può disdire il contratto in caso di malattia del lavoratore, pena la nullità della disdetta, nel primo anno di lavoro per un periodo di 30 giorni, tra il secondo ed il quinto anno di lavoro per 90 giorni e per 180 giorni dal sesto anno in poi. Questi periodi di protezione dal licenziamento non devono essere forzatamente ininterrotti ed ogni diversa causa di impedimento dà luogo a distinti periodi di tutela. Nel caso concreto, il lavoratore, presumendo che l'assenza sia integralmente dovuta alla medesima causa, beneficia di un periodo di protezione di 90 giorni, corrispondente ad una du-

nale dopo la vendita del progetto, non è possibile addossare integralmente e direttamente al solo responsabile di progetto tutta la colpa e tutto l'obbligo di risarcimento, che deve invece essere valutato dal giudice considerando la partecipazione di tutte le persone coinvolte e i loro obblighi puntuali. In concreto i giudici federali hanno ritenuto che la colpa, e quindi la quota di responsabilità dell'ing. A, non doveva essere considerata inferiore a 2/3.

Sulla diligenza: manuale 3.1.2

Sulle sanzioni in caso di violazione: manuale 3.1.5

rata del contratto di lavoro di tre anni. La disdetta del contratto di lavoro, essendo già scaduto il periodo legale di protezione, può quindi essere notificata al lavoratore anche se si trova ancora in uno stato di inabilità. La facoltà di notificare la disdetta, il diritto al salario e la vigenza del contratto di lavoro sono tutti elementi da valutare in modo indipendente l'uno dall'altro, nel senso che non necessariamente un contratto di lavoro non disdetto, quindi in vigore, obbliga il datore di lavoro a versare il salario al lavoratore. Dal punto di vista salariale è necessario fare riferimento alle norme di legge che regolano l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario al dipendente inabile al lavoro (art. 324a CO), rispettivamente la facoltà di adottare un sistema che preveda almeno prestazioni equivalenti: facendo uso della possibilità di derogare al sistema legale, ovvero stipulando un'assicurazione per le indennità giornaliere per perdita di guadagno in caso di malattia, il datore di lavoro è sollevato dall'obbligo di pagare il salario al lavoratore inabile al lavoro. Nel momento in cui le indennità d'assicurazione cesseranno il datore di lavoro non sarà nuovamente tenuto al pagamento del salario di fronte al perdurare dell'impedimento al lavoro. Ci si troverà nella situazione di un contratto di lavoro in vigore, in quanto non disdetto, che non dà (più) diritto al lavoratore di ricevere lo stipendio, almeno sino a che non tornerà abile al lavoro e riprenderà l'attività professionale. In sostanza il contratto di lavoro dovrà essere disdetto da una delle parti, di solito in simili situazioni da parte del datore di lavoro, per provocare la cessazione del rapporto di lavoro.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2

Sulla protezione dalla disdetta: 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 ringraziano: Meinrado Robbiani e Renato Fullin

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

Edizione d'aprile di lettura prospettica: Newsletter informa sulle novelle legislative in preparazione a Berna nell'ambito del diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali (► intervista a lato). Di particolare interesse per i datori di lavoro e i dirigenti HR, la controversa revisione parziale del Codice delle Obbligazioni che propone un rafforzamento della protezione dei lavoratori contro la disdetta abusiva o ingiustificata, prospettando l'aumento da 6 a 12 mesi di salario dell'indennità massima prevista per queste fattispecie. La revisione del CO riguarda anche l'introduzione di condizioni legali per la segnalazione da parte del dipendente di irregolarità sul posto di lavoro (► su *Whistleblowing*, prossimamente informazioni in Aggiornamento Lavoro).

Il Barometro HR 2011 (► p. 3) segnala la crescente preoccupazione fra i salariati per la perdita del posto di lavoro o per cambiamenti contrattuali (per esempio, riduzioni di salario o del grado di occupazione) o nella vita professionale (per esempio, mobilità geografica). Questa indagine purtroppo non considera la Svizzera italiana, ma secondo l'opinione sindacale (► intervista a lato) la preoccupazione sarebbe diffusa anche in Ticino, i rapporti di lavoro flessibili e precari in aumento come pure le vertenze individuali per mancato rispetto della persona del lavoratore (► sulla tutela della personalità, prossimamente in Aggiornamento Lavoro).

Nella rubrica *Filo da torcere* (► p. 3), dopo aver ospitato due importanti aziende industriali, proponiamo la testimonianza di un piccolo imprenditore confrontato con l'amministrazione del personale quanto del suo statuto di lavoratore indipendente.

Lorenza Hofmann

#### All'interno:

- Piccola ditta / Filo da torcere  
- Danno del lavoratore / Giurisprudenza  
- Lunga malattia e disdetta / A gentile richiesta

## Diritto del lavoro: le prossime modifiche

Meinrado Robbiani, rappresentante ticinese al Consiglio nazionale e membro della Commissione della sicurezza sociale e della sanità, sintetizza per *Newsletter Lavoro* le modifiche relative al diritto del lavoro e delle assicurazioni sociali in discussione a Berna (ne daremo puntuale approfondimento al momento della loro entrata in vigore). Inoltre, in qualità di copresidente e segretario cantonale dell'Organizzazione cristiano sociale ticinese (OCST), valuta l'evoluzione del mercato del lavoro in Ticino e in particolare dei rapporti di lavoro alla luce delle più frequenti vertenze individuali.



### Quali cambiamenti si annunciano prossimamente nella legislazione sul lavoro?

«In relazione alla Legge sul lavoro richiamerei la consultazione sulla liberalizzazione degli orari di apertura dei negozi ubicati nelle aree di servizio delle autostrade e degli assi stradali importanti. È all'esame la proposta di autorizzarli l'impiego di lavoratori la notte e la domenica nella misura in cui siano proposte merci che soddisfano principalmente i bisogni dei viaggiatori. In relazione al Codice delle Obbligazioni è in consultazione la proposta di rafforzare la protezione contro la disdetta portando da 6 a 12 mesi di salario l'indennità massima in caso di licenziamento abusivo. In questo ambito viene inoltre esplicitata la protezione dei rappresentanti eletti dai lavoratori. Sempre nel Codice delle

Obbligazioni, subordinatamente ad una modifica della legge esecuzioni e fallimenti, verrebbero inoltre adattate le norme riguardanti il trasferimento dei rapporti di lavoro in caso di cessione dell'impresa.»

### E nelle assicurazioni sociali?

«Importanti decisioni parlamentari sono ormai alle spalle. L'undicesima revisione dell'AVS, bocciata nella votazione finale, costringe il Consiglio federale a riavvianne i lavori preparatori. La LADI è stata modificata, subendo purtroppo tagli dolorosi nelle prestazioni. Nella LPP sono state adottate la cosiddetta riforma strutturale e norme di capitalizzazione per le casse pubbliche. La modifica della legge sull'assicurazione infortuni si è fortunatamente arenata poiché stava incamminandosi verso peggioramenti del tutto inopportuni.

Gli **assegni familiari** sono stati estesi anche agli indipendenti.

Il cantiere aperto di maggiore rilevanza è oggi quello dell'AI. Il parlamento ha appena adottato la prima parte della sesta revisione, che punta tra l'altro (velleitariamente) a reinserire nel mercato del lavoro circa 17'000 persone già al beneficio di una rendita. Entro breve prenderà avvio la discussione della seconda tappa. Intaccando le rendite stesse ed altre prestazioni aggiuntive, animerà un confronto acceso e già lascia intravedere un probabile referendum.»

### Dall'osservatorio sindacale quali tendenze e problemi emergono nei rapporti di lavoro?

segue a pag. 2 ►

## SEMINARI LAVORO 2011

Programma e iscrizioni su:  
[www.boss-editore.ch/seminari11.asp](http://www.boss-editore.ch/seminari11.asp)

## PRATICAMENTE

segue da pag. 1 →

«La principale fonte di preoccupazione risiede nella costante deriva del mercato del lavoro verso forme di pervasiva **flessibilità e precarietà**. È ormai rilevante la quota di rapporti di lavoro instabili (interinali, a termine, su chiamata...). **La libera circolazione**, con la possibilità di reclutare lavoratori interinali anche oltre frontiera e con l'apertura al **lavoro distaccato**, contribuisce del resto a dilatare questa tendenza. Il contesto economico generale, segnato da un'acuita competizione tra le imprese e da una cronica presenza di disoccupazione, accentua inoltre le pressioni sui dipendenti. La realtà è sovente ben lontana dalla teoria, dove il personale è considerato quale risorsa strategica.»

### Casi particolarmente eclatanti?

«Dal profilo collettivo, spicca la vertenza in atto con una ditta che, per fronteggiare l'eccessivo **valore del franco**, ha introdotto una mezz'ora aggiuntiva gratuita al giorno di lavoro per due anni. L'attualità offre anche il tentativo di una ditta di retribuire in euro i frontalieri, che introdurrebbe una palese disparità di trattamento ed una concorrenza a scapito dei lavoratori locali.

Numerose rimangono poi le vertenze di carattere individuale. Una quota consistente ci oppone agli assicuratori malattia e all'AI in relazione al rifiuto o all'interruzione delle prestazioni sostitutive del salario. L'AI per motivi finanziari e gli assicuratori malattia per la scelta di operare al di fuori del diritto sociale stanno seguendo una linea di rigidità sovente incurante delle ricadute sui lavoratori. Non mancano poi casi di **licenziamenti** dove è tangibile il mancato **rispetto della persona del lavoratore**.»

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulle modifiche citate: prossimi Aggiornamenti

Sul lavoro flessibile: manuale 1FLE; Lavoro flessibile, Vademezum per una gestione sicura dei rapporti di lavoro flessibili

Prossimo  
Aggiornamento Lavoro  
maggio 2011

### Libera circolazione

Dal 1° maggio 2011 vengono a cadere le ultime misure restrittive (contingenti, priorità degli indigeni e controllo delle condizioni di salario e d'impiego) per i cittadini della Repubblica ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Ungheria, Polonia, Slovenia e Repubblica slovacca. Ciò significa che i cittadini di tali paesi beneficeranno della libera circolazione totale. Fino al 31 maggio 2014 la Svizzera potrà però reintrodurre i contingenti in caso di importante aumento dell'immigrazione. Le nuove disposizioni non riguardano Romania e Bulgaria.

Sull'ALCP: manuale 2BIL - Sulle modifiche citate: prossimo Aggiornamento Lavoro

### Assicurazione disoccupazione

Dal 1° aprile 2011 sono in vigore le nuove disposizioni della quarta revisione della Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI). In Ticino il Parlamento ha approvato la revisione parziale della Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc) di prossima entrata in vigore. Le nuove disposizioni riguardano principalmente le prestazioni agli assicurati e le misure di sostegno al reinserimento. Alcune novità della revisione della LADI interessano anche i datori di lavoro: le aziende potranno essere maggiormente sollecitate per offrire opportunità di stage a giovani diplomati nell'ambito della misura denominata Periodo di pratica professionale, (PPP); il datore di lavoro che assumerà un disoccupato con più di 50 anni con necessità di introduzione nella nuova attività potrà beneficiare dell'assegno per il periodo di introduzione (API) per 12 mesi (finora: 6 mesi), pari al 50% dello stipendio (finora 40%).

Sulla modifiche LADI e L-rilocc: prossimo Aggiornamento Lavoro

### Donne in posizioni dirigenziali

La segreteria di Stato dell'economia (Seco) ha pubblicato una raccolta di buone prassi per la promozione delle donne a posti di responsabilità, con il sostegno dell'Unione svizzera degli imprenditori e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri. L'intento è di incoraggiare la presenza femminile a livello dirigenziale quale fattore di successo dell'impresa. La pubblicazione "Les femmes dans des fonctions dirigeantes: les clés de la réussite" può essere comandata online all'indirizzo [www.bundespublikationen.admin.ch/fr](http://www.bundespublikationen.admin.ch/fr) con il numero di riferimento: 710.090.F.

Sulle pari opportunità: manuale 1.6.4.1

### Whistleblowing

La Posta, dopo la Confederazione (cfr. Newsletter marzo 2011) "investe" nel Whistleblowing mettendo a disposizione del proprio personale una piattaforma internet esterna all'azienda: [www.post-courage.ch](http://www.post-courage.ch). Il sito funge da centro per denunce anonime di irregolarità e reati economici (corruzione, conflitti di interesse, riciclaggio di denaro, truffe, falsificazione di dati e documenti all'interno del gigante giallo). Le informazioni inoltrate dal dipendente denunciante saranno accessibili solo dall'organo di revisione interno della Posta.

Sul Whistleblowing: prossimo Aggiornamento Lavoro

### Legge cantonale

Il Gran Consiglio ha recentemente approvato la Legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo. Non si tratta di una legge cantonale ex novo; il testo riunisce e riordina in un solo atto legislativo due normative esistenti, apportando le necessarie attualizzazioni. Ne riferiremo in occasione della sua entrata in vigore.

### Oltre 4 milioni di impieghi

In Svizzera, nel 2010, il numero degli impieghi ha raggiunto la cifra di 4'085'000, con un aumento di 48 mila unità. Per la prima volta dal 2007, la crescita è stata proporzionalmente più importante nel settore secondario (+1.4%); nel terziario l'incremento è stato dell'1.1%. L'evoluzione positiva dell'impiego è stata particolarmente attiva nei rami della fabbricazione di prodotti elettronici, dell'orologeria, della costruzione e nel campo sanitario. Si è invece registrato un calo nella ristorazione, nei settori culturali arte e spettacoli, nella fabbricazione di macchine e apparecchi elettrici.

## FILO DA TORCERE nell'amministrazione del personale Le sfide del piccolo imprenditore

**Renato e Elena Fullin** sono titolari da 29 anni della **Macelleria del Borgo** a Giubiasco. Si sono sempre occupati dell'amministrazione del personale, attualmente 2 dipendenti qualificati a tempo pieno, 2 ausiliari a tempo parziale e 2 giovani in formazione. Hanno creato la loro struttura amministrativa e si aggiornano annualmente «per gestire i rapporti di lavoro in modo corretto e puntuale.»



«La nostra filosofia – spiega Renato Fullin – è sempre stata molto concreta: assumere persone qualificate o in tirocinio, motivate e affidabili, inserirle

in un ambiente positivo, molto familiare, intrattenere con ognuno un rapporto di lavoro aperto ma fermo, chiedendo loro professionalità e onestà. Siamo fermi ma anche flessibili: se chiediamo una presenza straordinaria accordiamo il recupero in tempo libero; proponiamo a tutti di fare a turno un sabato libero nonostante sia un giorno di lavoro per il nostro settore.»

«Siamo firmatari del **contratto collettivo di lavoro** per l'artigianato svizzero della macelleria e pertanto il CCL costituisce la base del rapporto con i nostri dipendenti: stipendio, oneri sociali, questioni assicurative, orario di lavoro, vacanze, congedi e altro. Nel dubbio, nella difficoltà, possiamo rivolgerci all'associa-

zione dei macellai svizzeri che ci assicura consulenza nella gestione del personale. È certamente un vantaggio, ma purtroppo c'è di mezzo la barriera linguistica: non sempre al segretariato centrale o alla cassa AVS è disponibile una persona competente e di lingua italiana per capire il problema che sottoponiamo e per aiutarci a risolverlo tempestivamente.»

In 29 anni di attività, Renato e Elena Fullin ricordano di aver affrontato due situazioni particolarmente difficili: la tragica **morte di un dipendente** e il **licenziamento in tronco** di un "fedelissimo" per ripetuti e importanti furti di merce. «Nel primo caso, abbiamo dovuto elaborare il lutto per la perdita di una persona ben inserita e apprezzata, scomparsa prematuramente in un incidente stradale. Nel secondo, abbiamo dovuto denunciare un dipendente che lavorava con noi da ben 25 anni, superare lo shock per la fiducia tradita, il danno morale e finanziario.»

Problemi ricorrenti? «Le assenze per **servizio militare**: non sempre è possibile far accettare alle istanze dell'esercito una domanda di rinvio del servizio. Capisco, ma per una piccola azienda l'assenza di un operaio qualificato per 3 settimane è davvero problematica... noi, non ricorriamo a sostituzioni con personale temporaneo, perché desideriamo anche alimentare una relazione stabile fra la clientela e chi sta al banco di vendita come macellaio-salumiere.»

Renato Fullin è anche **maestro di tiro-**

**cinio**, nella sua ditta ha formato finora 15 apprendisti macellai-salumieri e tutti hanno portato a termine la formazione e ottenuto l'Attestato federale di capacità. «Trasmettere le mie competenze professionali ai giovani è un impegno che ho sempre fatto volentieri, ma ha un suo prezzo, in termini finanziari, di tempo, di aggiornamento personale. La nuova ordinanza sulla formazione di base ha reso questo compito un po' più complesso: speriamo non faccia desistere molti bravi professionisti dal formare le giovani leve.»

Elena e Renato Fullin sono datori di lavoro ma nel contempo si confrontano con altre questioni di carattere amministrativo attinenti al loro statuto di **lavoratori indipendenti**. Ci segnalano, in particolare, la complessità e l'onerosità della **previdenza professionale**, in particolare delle assicurazioni per la perdita guadagno in caso di malattia e per la vecchiaia. Filo da torcere, per un'altra edizione.

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sul contratto collettivo: manuale 2.3  
Sulla morte di un dipendente: manuale 4.6.1  
Sul licenziamento in tronco per causa grave: manuale 4.4  
Sul servizio militare: manuale 3.2.1.2, 3AS.4.4  
Sulla previdenza professionale per indipendenti: manuale 3AS.5; 3AS.6

## Timori e aspettative dei salariati

Un salariato su quattro teme di perdere il posto di lavoro, uno su due è preoccupato per il carico crescente di lavoro. Sono queste le due principali indicazioni emergenti dal barometro HR 2011 pubblicato dall'Università e dal Politecnico federale di Zurigo. Lo studio raccomanda ai datori di lavoro di creare e alimentare una base di fiducia offrendo ai propri collaboratori possibilità di partecipazione ai processi decisionali e di essere informati sulle valutazioni di performance.

Lo studio è condotto annualmente da una équipe scientifica ed è mirato a temi come l'orientamento alla carriera, lo sviluppo del personale, l'organizzazione e la gestione HR, il contratto

psicologico, la flessibilizzazione del lavoro, la soddisfazione sul lavoro e l'impiegabilità. Il sondaggio in questione ha coinvolto 1'479 salariati della Svizzera tedesca e romanda.

I salariati manifestano apprensione anche per i cambiamenti che potrebbero subentrare nella loro vita professionale o nelle condizioni di lavoro. Il 50% degli interpellati teme un aumento del carico di lavoro; circa il 30% di non saper influenzare le loro opportunità di carriera in futuro. L'insicurezza è riferita a riduzioni di salario, diminuzione del tasso d'occupazione e a spostamenti geografici imposti.

Questo clima negativo – sostiene l'équipe del Barometro HR 2011 – indebolisce

la lealtà dei dipendenti verso il datore di lavoro e potrebbe determinare la partenza volontaria di collaboratori validi. Una situazione dunque a rischio, concludono, perché se le imprese non credono nella fidelizzazione del personale rischiano di trovarsi sguarnite in momenti decisivi per l'attività e la competitività dell'azienda, indipendentemente dal momento economico. L'altro lato della medaglia? Gran parte dei salariati ha fiducia nella gerarchia e nel datore di lavoro, ma ha pure delle aspettative per quanto riguarda la remunerazione; le precedenti rilevazioni indicavano il salario come fattore secondario per il grado di soddisfazione e di impegno nell'impresa.