

Giurisprudenza

Lavoro straordinario e gratifica facoltativa

Sentenza del Tribunale federale del 22 agosto 2012 (4A.172/2012)

Il Signor Y ha lavorato alla dipendenza della ditta X dal 1999 come operaio, per essere successivamente promosso a capo dell'officina nel corso del 2002. Nel mese di ottobre del 2007 il dipendente ha notificato la disdetta del contratto di lavoro e nel contempo rivendicato il pagamento di CHF 60'821.— a titolo di remunerazione per lavoro straordinario e di CHF 42'000.— a titolo di gratifiche non corrisposte. In effetti sino al mese di aprile 2003 il lavoro straordinario gli è stato remunerato trimestralmente dal datore di lavoro. D'altro canto delle gratifiche biennali, d'importo variabile gli sono state versate sino al 2005, mentre successivamente, per motivi economici, l'azienda ha sospeso tali versamenti. I giudici cantonali hanno parzialmente ammesso un diritto alla remunerazione del lavoro straordinario e pure il versamento delle gratifiche richieste. Ambedue le parti si sono aggravate contro il giudizio cantonale al Tribunale federale, che ha esaminato le condizioni per il pagamento del lavoro straordinario e delle gratifiche, rendendo una sentenza che ha modificato la pronuncia cantonale.

Per quanto riguarda il lavoro straordinario, il Tribunale federale ha esplicitato che, in difetto di regolamentazione esplicita sul tempo di lavoro, i quadri superiori non possono pretendere la remunerazione del lavoro straordinario, a meno che non siano loro affidati compiti straordinari che eccedono le loro usuali mansioni. Invece, il lavoro straordinario deve essere remunerato anche ai quadri dirigenti se il loro contratto di lavoro prevede esplicitamente un orario di lavoro. Nel caso concreto, a prescindere dalle contestazioni sullo statuto di quadro dirigente del Signor Y, già il fatto che il contratto prevedesse un orario fisso settimanale di 42 ore, porta a considerare che egli ha diritto alla remunerazione del lavoro straordinario effettuato, tenendo pure conto del supplemento salariale del 25% previsto dalla legge. Se anche le parti, come sostenuto dal datore di lavoro, avessero concordato verbalmente l'esclusione di remunerazione per il lavoro straordinario, tale accordo sarebbe comunque inefficace in quanto viziato irrimediabilmente nella forma: la legge esige infatti imperativamente la forma scritta per simile accordo sulla remunerazione del lavoro straordinario. I giudici federali hanno invece respinto la richiesta di pagamento delle gratifiche rilevando che il datore di lavoro, che aveva



«Al dipendente appena assunto che, dopo solo una settimana di lavoro, si trova in stato di inabilità al lavoro per malattia il salario deve essere comunque pagato?»

La questione del pagamento del salario al lavoratore inabile è regolata dall'art. 324a CO, che fonda un dovere di solidarietà a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a versare al lavoratore lo stipendio nonostante non vi sia attività lavorativa. Si tratta evidentemente di un'eccezione alla parte generale del diritto delle obbligazioni, dove la controprestazione non è dovuta se non vi è stata la prestazione corrispondente (art. 81 CO).

Il diritto del lavoro prevede infatti che se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona - come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica - il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa un'adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi. Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari. Dal secondo anno, visto il silenzio della legge, vengono applicate delle tavole di conversione che stabiliscono la durata dell'obbligo

regolarmente versato le gratifiche per otto anni consecutivi, aveva sempre espressamente indicato per iscritto che si trattava di un versamento facoltativo. Sebbene la riserva fosse generica, poiché era limitata all'indicazione che si trattava di una gratifica facoltativa, nulla permette di concludere che non fosse chiaro al lavoratore che il versamento non era un diritto. La gratifica, indicata sempre come facoltativa, non è quindi mai divenuta una parte integrante del salario, di modo che le pretese del lavoratore sono state disattese su tale punto.

Sulla protezione della personalità: manuale 3.2.6.2

Sulla disdetta abusiva: 4.3.1

A gentile richiesta Appena assunto: inabilità e salario

go di pagare il salario a fronte della durata del rapporto di lavoro: la più utilizzata è la Scala bernese, cui si fa riferimento anche nel Canton Ticino.

Affinché vi sia diritto del lavoratore al salario nonostante l'inabilità lavorativa, il contratto deve essere durato o deve essere stipulato per più di tre mesi nel momento in cui si manifesta l'impedimento.

In altre parole il datore di lavoro deve pagare lo stipendio anche in caso di impedimento al lavoro del dipendente neoassunto se il contratto è stato stipulato per più di tre mesi.

L'obbligo di pagare lo stipendio al lavoratore inabile al lavoro è pertanto dato, da subito, per i contratti di durata determinata superiore a tre mesi.

Per i contratti di durata indeterminata l'obbligo di pagare lo stipendio sussiste, secondo la dottrina e la giurisprudenza profilatesi nel tempo, a condizione che il contratto di lavoro sia stato stipulato per una durata superiore a tre mesi: tale condizione è data se il contratto è stato quindi stipulato con durata indeterminata prevedendo un termine di disdetta di almeno tre mesi. Tale contratto non potrà infatti terminare, considerato il termine di preavviso per la disdetta, nei primi tre mesi di lavoro. A tali condizioni è quindi dovuto il salario al lavoratore malato anche nel primo trimestre di attività.

Nei casi in cui le parti hanno invece fatto uso della deroga al regime di base per il pagamento del salario in caso di impedimento, concludendo un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per la perdita di guadagno in caso di malattia, il caso dovrà essere annunciato immediatamente all'istituto assicurativo.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario in caso di inabilità: manuale 3.2.1.2

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: Ingrid Furger, Bruna Piazza-Nottaris e Annalisa Ghielmetti

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

In questa edizione diamo voce a un'impresa operante in Ticino che ha recentemente affrontato una riorganizzazione aziendale conseguente a un passaggio di proprietà. Dopo l'introduzione (09/2012) nel manuale Il diritto del lavoro applicato di informazioni giuridiche sulle riorganizzazioni aziendali e il trasferimento del rapporto di lavoro, nell'articolo a lato incontriamo l'esperienza pratica di una realtà aziendale. Su quali basi è stato possibile salvaguardare l'occupazione e le condizioni contrattuali? Quali opportunità ha indotto il passaggio da impresa locale a società appartenente a un gruppo internazionale? Quali cambiamenti culturali hanno investito il settore HR nella transizione da un approccio amministrativo a un management improntato alla gestione e allo sviluppo? E come sono state affrontate - contemporaneamente - le conseguenze del franco forte?

A pagina 3 facciamo il punto sulle prestazioni del Fondo cantonale per la formazione professionale. Come viene redistribuito quel contributo pari allo 0.9 per mille della massa salariale che ogni azienda privata o pubblica versa annualmente nel fondo? Di quali prestazioni a sostegno della formazione di base possono usufruire un'impresa e i suoi apprendisti? E su quali contributi a sostegno della formazione professionale superiore possono far conto il datore di lavoro e i suoi collaboratori? Direttamente o indirettamente - attraverso le associazioni professionali - le aziende sono sgravate da una serie di oneri. Dal Fondo, quindi, risorse e opportunità che alimentano la formazione quale elemento chiave della competitività economica delle PMI locali.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- Remunerazione del dipendente inabile / A gentile richiesta
- Lavoro straordinario / Giurisprudenza

Responsabilità e misure condivise per salvaguardare l'occupazione

Una riorganizzazione aziendale senza tagli al personale è possibile? Le HR manager di MES SA hanno accettato di esprimersi sul recente passaggio di proprietà: la transizione da impresa locale a società appartenente a un gruppo internazionale è stata attuata salvaguardando gli oltre 500 impieghi a Stabio (unica sede in Svizzera). Nello stesso periodo, l'industria operante nel settore automotive, elettrodomestica e ventilazione, produttrice di micromotori elettrici ha dovuto fronteggiare le incognite dei grandi mutamenti economici e settoriali e le ripercussioni conseguenti alla forza del franco svizzero, alle crisi dell'euro e delle materie prime. Anche in questo frangente i posti di lavoro sono stati salvati, negoziando con i dipendenti un sacrificio solo a livello remunerativo. Oggi, il capitale umano di MES SA comprende 552 dipendenti fissi (291 le donne e 261 gli uomini, molti frontalieri) con profili professionali diversi, 17 a tempo determinato, 2 stagisti (formati, al primo impiego), 3 apprendisti, a cui si aggiungono circa 50 interinali. Dal 1° novembre l'azienda è autorizzata a produrre a ciclo continuo.

Fondata nel 1977, nel giugno 2011 MES SA è confluita nel Gruppo Cebi International (11 sedi e 2700 posti di lavoro in



Europa, Cina e Brasile). **Bruna Piazza - Nottaris**, responsabile delle risorse umane, ha accompagnato la **riorganizzazione aziendale**: «È stato un processo di

cambiamento importante che abbiamo voluto ancorare ad alcuni solidi valori - la condivisione con tutti i dipendenti che lavorano a Stabio, la consultazione del personale per quanto riguarda la ridefinizione dei rapporti di lavoro - e un obiettivo: non lasciare a casa nessuno e assicurare gli acquisiti del contratto di lavoro collettivo aziendale introdotto alla fine degli anni Settanta, con successivi rinnovi taciti. E con lo stesso spirito stiamo affrontando anche le ripercussioni sul nostro settore del franco forte. Abbiamo negoziato con le maestranze e i sindacati un **accordo aggiuntivo e temporaneo al CCL**: per il 2012, le maestranze hanno dato il loro consenso a congelare il pagamento delle indennità per le festività cantonali (ad eccezione del primo agosto) e la tredicesima mensilità. Grazie a questo accordo non abbiamo dovuto incidere sui posti di lavoro. Le nostre maestranze hanno dimo-

segue a pag. 2 →

BOSS
conoscenza applicata

CONGRESSO LAVORO 2012

**Le Regole, i valori e la responsabilità
Risorse umane tra norme e buone prassi**

**Giovedì 29 novembre 2012 dalle ore 9.00
Centro Eventi Cadempino**

Con il partenariato di HR-Ticino, Camera di Commercio e AITI

Programma e iscrizioni: www.boss-editore.ch/congresso12.asp

Riorganizzare fra continuità e cambiamento

segue da pag. 1 →

strato un grande senso di responsabilità accettando un piccolo sacrificio individuale a beneficio di tutti.»

«La riorganizzazione è stata caratterizzata – tra le altre misure – anche da un forte incremento dell'innovazione che si è realizzato attraverso l'installazione di nuove linee. Ha quindi portato con sé la necessità di **riqualificazione interna di operatri/operatori** e, nel contempo, la **riallocazione interna di risorse prossime al pensionamento**, che avrebbero avuto serie difficoltà nel contesto della riqualifica professionale.»

Per il settore risorse umane della MES SA, la riorganizzazione aziendale ha richiesto un **cambiamento di cultura: da un approccio prevalentemente amministrativo ad un orientamento gestionale e di sviluppo**. Bruna Piazza-Nottaris, da 26 anni responsabile del personale, si appresta a cedere il testimone alla HR manager Annalisa Ghielmetti; hanno definito un periodo di lavoro in comune per un passaggio di consegne efficace e non solo da un punto di vista operativo. «Curiamo gli avvicendamenti di personale in tutti i settori, per assicurare il trasferimento di know how cresciuti in azienda e per dare continuità al rapporto di fiducia con il cliente – dice **Bruna Piazza-Nottaris** – pertanto lo stiamo facendo anche per le nostre posizioni di HR Manager in un momento in cui l'appartenenza a un gruppo internazionale richiede innovazioni gestionali.»



«La riorganizzazione di MES SA ha ridisegnato le logiche di governo dell'azienda e il settore HR non poteva sfuggire a questo esercizio – spiega **Annalisa**

Ghielmetti. All'amministrazione del personale vengono affiancate **strategie di sviluppo**. Il recruiting è differenziato per senior e junior per attirare delle professionalità mirate al fabbisogno dell'azienda. Diamo molta importanza alla fase di inserimento dei nuovi assunti e più in generale alla formazione, in collaborazione con i superiori di linea. Pianifichiamo la formazione in un'ottica di sviluppo e valorizzazione del singolo e dei team. Come ben dice la collega, curiamo gli avvicendamenti per salvaguardare la trasmissione di quei "tesori" di competenze intangibili fortemente legate alla storia della MES. Stiamo ridefi-

nendo i processi di lavoro nei dipartimenti accompagnati dalle job description, strumento che ci serve in fase di reclutamento per identificare il miglior profilo e in fase di avvicendamento per valutare la durata del periodo di accompagnamento necessaria (da uno a sei mesi a dipendenza della figura professionale). Investiamo nel capitale umano che è il fondamento dello sviluppo della MES SA facendo crescere le persone e la loro professionalità all'interno dell'azienda.»

Annalisa Ghielmetti porta l'esempio dell'**inserimento di uno stagista**. «Abbiamo assunto un ingegnere meccanico neolaureato per un periodo di pratica professionale di un anno; inserito nella progettazione – il cuore della MES – ha la possibilità di fare una prima esperienza di lavoro sul campo di sua competenza; se raggiungerà gli obiettivi di apprendimento fissati e l'autonomia di progettazione, potremo valutare un'assunzione a contratto fisso. Lui avrà un buon posto di lavoro, MES SA un buon ingegnere.»

La nuova HR manager di MES SA constata che il turnover di personale è molto basso – "fisiologico" – e attribuisce questa stabilità a due fattori principali: da un lato la **vision** che la nuova Direzione ha dato sulle prospettive di consolidamento e crescita aziendali, dall'altro alle **buone condizioni contrattuali** offerte dall'azienda e in particolare ad alcuni aspetti remunerativi. «Per ogni ora di lavoro a turno il dipendente o la dipendente (uomini e donne sono equiparati!) hanno percepito un supplemento di salario pari all'8%; chi lavora la domenica riceve un surplus del 75% (minimo legale: 50%); chi presta servizio il sabato riceve una maggiorazione

PRATICAMENTE

Successione d'impresa

Un terzo delle aziende ticinesi, particolarmente incentrate sulla figura dell'imprenditore, che dovrà affrontare un passaggio generazionale nel prossimo quinquennio, non ha ancora definito le modalità di trasmissione. L'indagine empirica "Successione aziendale in Ticino", effettuata dal centro di competenze inno3 della SUPSI/DSAS e pubblicata in sintesi nell'edizione di settembre della rivista semestrale Dati – Statistiche e società (periodico dell'Ufficio cantonale di statistica). È stato preso in considerazione un campione di 1'715 imprese, con almeno cinque collaboratori. Circa la metà

del 25+8% e di un ulteriore supplemento del 5% se il turno prosegue dalle ore 17 alle 23 (la Legge sul lavoro considera il sabato giorno di lavoro ordinario). Dal 1° novembre saremo **autorizzati a produrre a ciclo continuo** e in questo contesto accendiamo alle donne – che sono la maggioranza dei nostri dipendenti – la possibilità di scegliere se lavorare o meno di notte. Questa possibilità è già in vigore – per volontà della Direzione che opera in un'ottica di **pari opportunità** – già da alcuni mesi ed ha avuto un'audience positiva tra le nostre collaboratrici. Lo stesso dicasi nel contesto dei ruoli di responsabilità e coordinamento che hanno visto, negli ultimi due anni, alcune promozioni proprio di colleghe che già lavoravano in MES con ruoli più operativi.»

Riorganizzare un'azienda senza incidere sul personale sembra dunque possibile. «Nel giro di nemmeno due anni – conclude Bruna Piazza-Nottaris: nessun licenziamento collettivo, nessuna misura temporanea a livello occupazionale – né lavoro ridotto, né modifiche imposte del grado di occupazione - e mantenimento delle condizioni contrattuali. Grazie al **senso di responsabilità di tutti** abbiamo potuto negoziare l'accordo aggiuntivo temporaneo per il 2012 con il vantaggio che, anche in tempo di crisi, ogni dipendente ha potuto salvaguardare il posto di lavoro, la base salariale fissa e incassare regolarmente il suo stipendio.»

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

Sulla riorganizzazione aziendale e il trasferimento del rapporto di lavoro: manuale 3.10

Formazione: le prestazioni del Fondo cantonale

La Commissione tripartita del Fondo cantonale per la formazione professionale ha deciso recentemente di mantenere invariata per il 2012 l'aliquota di prelievo a carico delle aziende private e degli enti pubblici, ossia allo 0.9 per mille della massa salariale soggetta all'AVS. Ricordiamo che le risorse raccolte sono destinate a essere ridistribuite con prestazioni obbligatorie e facoltative del fondo a sostegno di iniziative di formazione di base, superiore e continua di cui possono beneficiare tutte le aziende e i loro collaboratori. Come è possibile beneficiarne? Con **Ingrid Furger**, amministratrice del Fondo, vogliamo capire meglio **come un'impresa, i suoi apprendisti o i suoi collaboratori potrebbero usufruire delle prestazioni del Fondo**.

«Dal 1° gennaio 2010 ad oggi sono state erogate prestazioni obbligatorie per 14.56 milioni di franchi e prestazioni facoltative per 1.02 milioni. Le prestazioni obbligatorie, riservate alla formazione professionale di base, sono volte a sostenere, direttamente e indirettamente (attraverso le associazioni professionali), le aziende formatrici, sgravandole da una serie di oneri finanziari. Sono infatti assunte obbligatoriamente dal Fondo le spese dei corsi interaziendali che non sono coperte dai sussidi cantonali e federali, i costi del materiale d'esame di fine tirocinio e, al 50%, le spese di trasferta degli apprendisti dall'azienda a scuola. Le risorse accumulate dal Fondo sono pure a disposizione per ogni altra misura nell'ambito della forma-

zione professionale di base, superiore e continua, a beneficio di tutte le aziende ticinesi. Durante questo primo biennio, la commissione tripartita ha agito con prudenza nel concedere prestazioni facoltative ma dando un segnale di apertura verso iniziative professionalizzanti - i corsi per la formazione professionale superiore e per il recupero di certificazione in base all'art. 33 LFPr – ed escludendo per il momento la formazione continua di carattere generale. Per esempio, vengono finanziati i centri di formazione (inter)aziendali, dove gli apprendisti di alcune grosse aziende svolgono attività di carattere prettamente formativo, separatamente dall'attività produttiva. In questi centri si svolgono anche i corsi interaziendali che normalmente si tengono nei centri delle organizzazioni del mondo del lavoro (OML) e che sono interamente finanziati dalla Confederazione, dal Cantone e dal Fondo.»

Sottoponiamo a Ingrid Furger qualche esempio pratico. **Nell'azienda A il collaboratore XY vorrebbe frequentare il corso preparatorio per gli esami federali. Quali prestazioni potrebbe assicurare il Fondo? E chi deve farne richiesta?** «Generalmente il finanziamento del Fondo è indirizzato agli operatori della formazione. Le aziende e i dipendenti beneficiano di una maggiore offerta formativa e, eventualmente, di un contenimento delle tasse di frequenza.»

L'azienda B constata che il collaboratore HW possiede competenze pratiche ma non ha completato la

formazione di base. Vorrebbe incoraggiarlo a un recupero di certificazione. Chi può richiedere una prestazione al fondo? L'azienda o il singolo? «Anche in questo caso viene finanziato l'organizzatore dei corsi. Dal 2013 sarà inoltre riconosciuto un rimborso parziale delle tasse di frequenza ai candidati che supereranno l'esame di fine tirocinio.»

Una prestazione particolare che riguarda la formazione di base? «Sono finanziate le spese di trasferta degli apprendisti che assolvono una parte del loro tirocinio in un altro cantone, nell'ambito di interscambi tra aziende.»

Come saperne di più e come presentare le richieste? «Le aziende possono rivolgersi al Fondo (decs-fcfc@ti.ch, 091 815 60 26) per ottenere il rimborso delle spese di viaggio su mezzi di trasporto pubblici in seconda classe. Il contributo massimo non può superare il valore di un Abbonamento generale FFS. Il modulo di richiesta è scaricabile dal sito internet www.fondocantonale.ch, Sportello.»

(red.)

Sul Fondo cantonale per la formazione professionale: manuale 1.7.3.2

Sulla formazione professionale di base: manuale 1.7

Sulla formazione professionale superiore: 1.7.1.3

Sulla formazione di base per adulti: 1.7.1.1

PRATICAMENTE

Adeguamenti 2013

Nella previdenza professionale obbligatoria, la soglia d'entrata passerà da 20'880 a 21'060 franchi; la deduzione di coordinamento salirà da 24'360 a 24'570 franchi. Il contributo minimo AVS/AI/IPG per gli indipendenti e le persone senza attività lucrativa passerà da 475 a 480 franchi l'anno, il contributo minimo per l'AVS/AI facoltativa da 904 a 914.

Ordinanza sulle partecipazioni

Il prossimo 1° gennaio 2013 entrerà in vigore l'ordinanza sulle partecipazioni di collaboratore (OPaC) Essa precisa gli obblighi del datore di lavoro, a completamento della Legge federale sull'imposizione delle partecipazioni, indicando, in particolare, i requisiti da osservare per le attestazioni, contenuto e forma: numero di azioni acquisite, durata di eventuali periodi d'attesa, valore imponible delle azioni e vantaggio complessivo valutabile in denaro.

Occupazione/disoccupazione

Secondo le rilevazioni dell'Ufficio federale di statistica (UST), tra il secondo trimestre 2011 e il secondo trimestre 2012 il numero di occupati è aumentato dello 0,9% mentre è diminuito leggermente (-0,2%) nell'Unione europea (UE). Nello stesso periodo, il tasso di disoccupati secondo la definizione dell'Ufficio internazionale del lavoro (ILO) è aumentato leggermente in Svizzera, passando dal 3,6 al 3,7%, mentre nell'UE è progredito dal 9,4 al 10,2%.