

Giurisprudenza

Responsabilità del lavoratore

Sentenza del Tribunale federale del 10 settembre 2012 (4A.143/2012)

B. è stato alle dipendenze di A. come direttore e segretario generale dal 1° ottobre 1999 all'11 dicembre 2006, quando, al termine di una seduta del consiglio di amministrazione, ha sottoscritto una dichiarazione di disdetta immediata. Egli ha in seguito contestato la validità di tale atto e, non avendo potuto trovare un accordo con il datore di lavoro, il 10 agosto 2007 ha avviato una causa davanti alla Pretura di Lugano, contestando la validità della disdetta e rivendicando il pagamento del salario fino alla scadenza contrattuale, per un credito di complessivi CHF 76'361.10. A. si è opposta alla petizione e ha proposto un'azione riconvenzionale di CHF 152'000.—, addossando al lavoratore la responsabilità della mancata locazione di parte di uno stabile di sua proprietà. Il Pretore ha parzialmente accolto la richiesta del lavoratore, per circa CHF 50'000.—, e d'altro canto integralmente respinto la domanda del datore di lavoro.

L'art. 321e cpv. 1 CO rende il lavoratore responsabile del danno che cagiona al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. Il cpv. 2 precisa 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 attitudini del lavoratore che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Le condizioni della responsabilità sono quelle usuali (cfr. art. 97 CO): il datore di lavoro deve provare la violazione del contratto, il danno e il nesso di causalità naturale e adeguato. La colpa è invece presunta, incumbendo al lavoratore dimostrare di esserne esente.

Nel caso concreto i giudici, tanto cantonali che federali, hanno chiarito anzitutto che il datore di lavoro non ha dimostrato che il dipendente avesse contravenuto ai propri obblighi contrattuali, ovvero che fosse stato inadempiente. Il solo fatto che i locali locativi siano rimasti vuoti durante quaranta mesi attesta la violazione del contratto da parte del direttore, dal momento che la gestione degli immobili era uno dei suoi compiti specifici. Non essendo provato l'inadempimento, la questione del nesso causale tra il preteso danno deri-



«Come deve essere remunerato il servizio di picchetto effettuato fuori azienda?»

Durante il servizio di picchetto il lavoratore deve tenersi, al di fuori del lavoro normale, pronto ad intervenire per eliminare, per esempio, perturbazioni o soccorrere in situazioni d'emergenza. Secondo la legge, se questo servizio è prestato fuori azienda, viene computato solo il tempo in cui è stata effettivamente svolta l'attività, incluso il tempo di viaggio. Di principio, dunque, viene remunerato unicamente questo lasso di tempo. La remunerazione è basata sul Codice delle obbligazioni e sulla relativa giurisprudenza. Se l'intervento viene effettuato durante l'orario diurno o serale, viene remunerato secondo il salario convenuto o d'uso o stabilito mediante contratto normale o collettivo. Se viene, invece, effettuato durante la notte o di domenica, valgono le regole riguardanti la remunerazione prevista per il lavoro notturno o domenicale. Se, a causa del servizio di picchetto, viene superato il limite massimo della durata del lavoro settimanale, si è in presenza di lavoro straordinario.

Per quanto concerne il tempo di "inattività" del lavoratore, la legge non prevede nulla. Per periodo inattivo si intende il tempo dedicato a un servizio di picchetto al di fuori degli interventi e del tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro e ritornare.

Tuttavia, il Tribunale federale, con sentenza del 14 dicembre 1998 in materia di lavoro su chiamata, ha considerato che, malgrado la dottrina non fosse unanime, in linea di massima, le ore durante le quali il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro per un suo eventuale impiego devono essere retribuite (ATF 124 III 249). Il tempo di attesa fuori dall'azienda

vante dalla mancata locazione e la colpa non si poneva nemmeno.

La ditta aveva l'onere di provare l'inadempimento del lavoratore in forza dell'art. 321e CO, per cui la Corte d'appello ticinese, dopo avere constatato che tale prova non è stata fornita, ha respinto l'azione riconvenzionale.

Costantino Delogu, avvocato

Sulla responsabilità del lavoratore: manuale 3.1.2; 3.1.5

A gentile richiesta Retribuzione del servizio di picchetto

non deve essere retribuito come l'orario di lavoro normale, poiché i lavoratori "entro certi limiti" possono utilizzare questo tempo per sé stessi. Il Tribunale federale, però, non fornisce alcuna indicazione sulla misura in cui la libertà di movimento debba essere ridotta per poter presumere che si tratti di un servizio di picchetto soggetto a retribuzione, né riguardo ai criteri per il calcolo dell'importo della retribuzione.

Dipenderà dunque dalle circostanze del singolo caso se remunerare e quanto questo tempo di "inattività".

Infine, la legge non si pronuncia in merito alla durata del tempo d'intervento accettabile che trascorre dalla convocazione del lavoratore al suo arrivo sul luogo di lavoro. Per quanto concerne invece, gli ospedali, le cliniche e altri istituti di cura è prevista una disposizione speciale. Se il servizio di picchetto esige che il lavoratore intervenga in un lasso di tempo breve, il lavoratore non può praticamente approfittare del suo tempo libero. Allo scopo di tenere conto di questa situazione, nell'ambito di un servizio di picchetto, il tempo che trascorre dalla convocazione del lavoratore al suo arrivo sul luogo di lavoro (tempo d'intervento) deve durare in linea di massima almeno 30 minuti. Se, per motivi impellenti, questo lasso di tempo è inferiore a 30 minuti, il lavoratore ha diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10% del periodo inattivo del servizio di picchetto. La durata effettiva dell'intervento e la durata del tragitto sono interamente considerati tempo di lavoro e si aggiungono a questa compensazione di tempo equivalente al 10%. Questa compensazione non può mai essere sostituita dal pagamento di una somma di denaro o da altre prestazioni.

Prisca Renella, avvocato

Sul servizio di picchetto: manuale 3.2.2.5, 8.P esem

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione
Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Hanno collaborato: Costantino Delogu, Alessandra Prinz, Prisca Renella
Si ringrazia: Andrea Abbatelli, Luca Albertoni, Stefano Modenini

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

Durante il primo decennio del XXI secolo, a livello svizzero, si è rafforzata la tendenza a prolungare la vita attiva oltre l'età ordinaria di pensionamento AVS. Nel periodo 2008-2011 circa un terzo degli uomini e delle donne lavorava oltre questa soglia d'età; nel 2010, una persona su sette d'età compresa fra i 65 e i 74 anni esercitava ancora un'attività professionale con motivazioni individuali diverse, in particolare l'interesse per la professione e le buone condizioni di salute. Questi senior erano perlopiù lavoratori dipendenti con una formazione di livello terziario, spesso ancorati al mondo del lavoro con impiego parziale o flessibile, e indipendenti (44% dei senior attivi). I dati sono forniti da un'indagine federale (cfr. articolo a lato) e delineano un fenomeno al momento contenuto ma con buone probabilità di rafforzarsi a medio e lungo termine.

Le imprese coinvolte nell'indagine hanno reagito con prudenza: il loro interesse a mantenere attivi in azienda gli over 65 riguarda il livello di competenze acquisite e il passaggio di conoscenze. Più in generale per gli over 58 ritengono necessario adattare le condizioni di lavoro - modelli di lavoro flessibili, possibilità di diversificare l'attività lavorativa, attenzione agli aspetti legati alla salute, ecc. - concedere più vacanze e definire una struttura salariale indipendente dall'età. Come si prepara il mondo del lavoro ticinese a questo nuovo trend? Che cosa deve intraprendere il datore di lavoro da un punto di vista amministrativo/assicurativo? Quali politiche del personale potrebbero sviluppare le PMI? Nelle pagine 1, 2 e 3 opinioni e informazioni in merito.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Retribuzione dei picchetti** / A gentile richiesta
- **Responsabilità del lavoratore** / Giurisprudenza

Se i senior non vanno in pensione

Si annuncia un nuovo trend nel mondo del lavoro: rallenta la tendenza al pensionamento anticipato e aumenta il prolungamento dell'attività professionale oltre l'età AVS (64 anni per le donne e 65 per gli uomini). Questo scenario è documentato dal recente rapporto sul pensionamento e l'evoluzione demografica (più anziani e meno attivi) commissionato dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS). Secondo questa fonte, la partecipazione dei senior al mercato del lavoro dovrebbe permettere di contrastare la penuria di collaboratori specializzati e di alleviare i problemi di finanziamento della previdenza per la vecchiaia, ma i datori di lavoro non sarebbero pronti ad assecondare questo trend se non per determinate funzioni, esperienze e competenze o per garantire il trasferimento delle conoscenze ai più giovani. Dall'indagine a campione alla realtà ticinese: in merito abbiamo interpellato i rappresentanti delle associazioni partner di Congresso Lavoro 2012.

Questa tendenza è già riscontrabile in Ticino?

Luca Albertoni, direttore della Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi (Cc-Ti): «Il Ticino non fa eccezione nel panorama svizzero ed anche da noi vi sono segnali di una prolungata disponibilità a lavorare oltre l'età

prevista dalla legge. Ed è una tendenza non più riservata solo a settori "classici" come talune categorie di indipendenti. I motivi sono molteplici, su tutti prevale evidentemente il fatto che la soglia dell'anzianità si è spostata di parecchio. Occorrerebbe riflettere se sia ancora adattato ai tempi il pensionamento obbligato ad una determinata età.»

La presenza di senior sarebbe funzionale alle PMI? Quali equilibri richiederebbe?

Luca Albertoni: «Ogni risorsa che abbandona l'azienda costituisce un'importante perdita di know how. Nessuno è insostituibile, ma è vero che a volte

sarebbe importante riuscire a trattenere collaboratrici e collaboratori che hanno ancora voglia di contribuire ai destini aziendali. Oltretutto, questo permetterebbe loro di mantenere una rete sociale importante, spesso legata proprio all'attività lavorativa. Difficile è però trovare un equilibrio, non solo dal punto di vista finanziario, ma soprattutto nella ricerca di un buon mix fra anziani e giovani. In che misura il prolungamento dell'attività

segue a pag. 2 →

BOSS
conoscenza applicata

CONGRESSO LAVORO 2011

**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**

Giovani e anziani: trasmissione di conoscenze

segue da pag. 1 →

lavorativa impedisce di fatto l'accesso ai mercati dei giovani? Penso che, malgrado tutto, sia una questione risolvibile, perché, con misure calibrate come ad esempio, mandati ad hoc, le persone più anziane possono anche facilitare l'inserimento dei più giovani.»

Il settore industriale ticinese avverte questa tendenza? La incoraggia?

Stefano Modenini, direttore AITI:



«Come indica anche il rapporto dell'UFAS sul prolungamento della vita attiva, principalmente sono le attività lavorative meno logoranti quelle dove si creano spazi maggiori per lavorare oltre l'età del pensionamento. Non mi sento ancora di affermare che nel settore industriale ticinese questa tendenza si sia già pienamente affermata. Sappiamo ad esempio che alcuni quadri dirigenti, che magari sono cresciuti per diversi anni nella medesima azienda o nello stesso settore, restano in azienda o lavorano su mandato per essa, non solo per effettuare un passaggio generazionale bensì proprio anche come esperti e profondi conoscitori delle dinamiche di mercato, dei clienti, dei fornitori, ecc. Non si può pertanto nemmeno dire che la tendenza a rimanere sul posto di lavoro anche dopo il raggiungimento dell'età di pensionamento venga incoraggiata. L'evoluzione demografica negativa dei prossimi decenni porrà comunque nuovamente la questione. Probabilmente la soluzione sarà mista: maggiore afflusso di manodopera dall'estero

combinata con un aumento dell'età di pensionamento (o l'aumento degli anni di contribuzione) e un maggior numero di persone che restano a lavorare in azienda dopo il raggiungimento dell'età di pensionamento. Quest'ultimo aspetto dovrà essere incoraggiato attraverso opportuni incentivi, ad esempio sul piano previdenziale e pensionistico. Potrebbe essere necessario anche entrare in materia sulla riduzione invece degli incentivi al pensionamento anticipato.»

Nel rapporto fra giovani e anziani, quali misure un'azienda dovrebbe implementare?

Stefano Modenini: «È importante che oltre alla trasmissione delle conoscenze fra anziani e giovani in azienda avvenga pure una trasmissione dello spirito aziendale e della cultura d'impresa, cioè anche come l'azienda è parte del territorio e del mercato. Penso si debba lavorare molto di più sulla trasmissione dei valori veicolati dalla cultura d'impresa nel passaggio generazionale in azienda.»

Quali strategie HR implica la tendenza considerata nel rapporto UFAS?

Andrea Abbatelli, membro del comitato HR-Ticino e direttore HR presso Ginsana SA:



«L'aumento della longevità, che avviene ormai al ritmo straordinario di due anni ogni cinque, pone la società e il mondo del lavoro di fronte a notevoli sfide. Gli schemi pensionistici sono stati tra i primi a risentirne, con un effetto complessivo di riduzione dei

benefici offerti e soprattutto con una disincentivazione ad accedere al pre-pensionamento. Questo unitamente a migliori condizioni di salute e lavorative sono probabilmente alla base del trend evidenziato dal rapporto. Tuttavia sarebbe a mio parere errato pensare a questo trend come l'effetto di una precisa politica aziendale, piuttosto che come conseguenza di scelte opportunistiche. Le aziende continuano ad essere sottoposte a pressioni competitive globali crescenti, che impongono uno staff ridotto allo stretto indispensabile e richiedono al personale attitudine al cambiamento, adattabilità, apprendimento continuo, velocità di risposta e resilienza, tutte caratteristiche che generalmente diminuiscono con l'età e che, in loro assenza, riducono fortemente l'utilità della grande esperienza maturata con gli anni. È perciò difficile pensare che la valorizzazione del personale anziano possa avvenire, se non in quelle situazioni in cui il know how è particolarmente pregiato e il tipo di ruolo consente davvero il loro impiego, magari proprio in un processo di trasferimento (es. mentoring).»

E con quale attenzione al rapporto fra giovani e anziani?

Andrea Abbatelli: «Anche il rapporto tra giovani e anziani è destinato a diventare maggiormente conflittuale; è inevitabile infatti che con un ritardo nell'uscita dal mondo del lavoro, specie in posizioni dirigenziali, i giovani troveranno meno spazio. D'altro canto se gli anziani vorranno legittimare le loro posizioni non avranno altra alternativa che mantenersi... giovani!»

Interviste a cura di Lorenza Hofmann

PRATICAMENTE

Salario coordinato

Dal 1° gennaio 2013 nel regime obbligatorio della previdenza professionale l'importo del salario coordinato passerà da CHF 24'360 a 24'570; il salario minimo assicurato da CHF 20'880 a 21'060.

Assegni familiari

Dal 1° gennaio 2013 il salario minimo annuo che darà accesso agli assegni familiari è fissato a CHF 7'020.-, importo valido sia per i lavoratori dipendenti sia per gli indipendenti che dall'anno prossimo potranno anch'essi percepire questa

prestazione.

In base alla LAFam, gli indipendenti saranno tenuti a pagare un contributo per il finanziamento degli assegni familiari e pertanto dovranno annunciarsi a una cassa. Per beneficiare degli assegni familiari dovranno inoltrare richiesta alla cassa cantonale o a una cassa professionale (procedura su www.iasticino.ch). Cfr. Newsletter 09/2012.

Pensionamento posticipato

Il Consiglio federale ha deciso di permettere ai giudici dei tribunali federali di

prima istanza di esercitare fino all'età di 68 anni e di continuare a versare i contributi LPP su base volontaria.

Parità donna-uomo in azienda

Fino al 31 gennaio 2013 è possibile presentare all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) un progetto per la promozione delle pari opportunità fra donne e uomini nella vita professionale per ottenere gli aiuti finanziari previsti dalla Legge federale

segue a pag. 3 →

AVS e LPP per gli over 65 attivi

Dal profilo assicurativo, che cosa implica un rinvio del pensionamento?



«Durante il periodo di rinvio della riscossione della rendita AVS ordinaria - precisa la lic. iur. **Alessandra Prinz**, autrice nel team di Boss Editore

SA - sono dovuti i contributi paritetici usuali AVS/AI. Quindi, il datore di lavoro continuerà a farsi carico del pagamento dei contributi come in precedenza. Proceduralmente tocca al singolo dichiarare il rinvio, al più tardi entro un anno dal raggiungimento dell'età ordinaria di pensionamento. Egli compilerà comunque il modulo di richiesta della rendita che contempla anche la possibilità di richiederne il posticipo al minimo per un anno e al massimo per 5 anni.

Durante questo periodo l'assicurato può revocare in qualsiasi momento il rinvio e dare avvio alla riscossione della rendi-

ta AVS. Il posticipo avrà quale effetto di far aumentare gradualmente la futura rendita, in base a calcoli basati su principi attuariali: fino al 31.5% per un rinvio di 5 anni. In caso di decesso, questo aumento andrà a beneficio di eventuali rendite per superstiti ma non potrà percepirlo il coniuge superstite che già beneficia di una rendita di vecchiaia.»

Un rinvio della rendita AVS implica di pari passo anche il rinvio della rendita LPP?

«No, non necessariamente. Le casse pensioni hanno un margine di manovra nel regolare la situazione assicurativa dopo l'età normale di pensionamento. La cassa pensioni può offrire la protrazione dell'assicurazione fino a 70 anni al massimo. Questo solo su richiesta e in accordo con l'assicurato. Bisogna quindi informarsi presso la propria cassa pensioni.»

Sul rinvio della rendita AVS: manuale 3AS.4.1.12

Sul rinvio di una rendita LPP: manuale 3AS.5.3

AVS: supplemento percentuale per una durata di rinvio di:

anni	mesi			
	0-2	3-5	6-8	9-11
1	5,2	6,6	8,0	9,4
2	10,8	12,3	13,9	15,5
3	17,1	18,8	20,5	22,2
4	24,0	25,8	27,7	29,6
5	31,5			

Fonte: promemoria AVS/AI 3.04

Età flessibile di pensionamento (stato 1.1.2012)

segue da pag. 2 →

sulla parità dei sessi. I progetti possono essere di carattere generale oppure concentrarsi su misure interne, per esempio a favore della conciliazione tra lavoro e famiglia, della parità salariale, della prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro e della rappresentanza di entrambi i generi nelle diverse professioni e funzioni. Per favorire la realizzazione di un numero maggiore di progetti rivolti specificatamente al genere maschile, la Confederazione ha lanciato l'iniziativa «Make it work. Progetti a favore degli uomini per una maggiore uguaglianza nella vita professionale». Per saperne di più: UFU, www.ebg.admin.ch > servizi > aiuti finanziari.

Pari opportunità in Svizzera

Secondo il *Global Gender Gap Report* del Forum economico mondiale (WEF) la Svizzera si situa al decimo rango nel rag-

giungimento delle pari opportunità fra i sessi avendo - sempre secondo i criteri del WEF - eliminato il 76% delle disparità in particolare in ambito economico e nell'accesso alla formazione. Nel 2006 occupava il 26esimo rango.

Incentivi all'occupazione

Nel corso del primo semestre 2012 la Sezione del lavoro ha concesso 1'052 misure attive per incentivare l'occupazione (-23% rispetto allo stesso periodo del 2011), misure cantonali in base alla L-rilocc che integrano e rafforzano i provvedimenti previsti dalla LADI. In particolare: 592 incentivi all'assunzione (-20%); 184 bonus di inserimento in azienda (-38%); 69 incentivi per giovani al primo impiego (-3%); 100 sussidi all'assunzione di disoccupati che hanno esaurito il diritto (-30%); 71 misure per favorire l'autoimprenditorialità (-14%).

Indennità di maternità: primo bilancio

Dopo sette anni dall'entrata in vigore delle indennità per maternità (2005), l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) ha voluto valutare gli effetti di questa assicurazione sociale sulle madri e sulle imprese promuovendo un'indagine a campione presso 402 aziende e 335 donne fra i 20 e i 40 anni. Di seguito, ci limitiamo a riferire i risultati riscontrati nelle imprese.

Prima e dopo il 2005: il 75% delle ditte interpellate ha mantenuto le prestazioni di maternità superiori all'attuale minimo legale (80% del salario per 14 settimane, al massimo 196 franchi al giorno) finanziando la parte eccedente con fondi propri; il 25% ha ridotto il congedo maternità al minimo legale; il 3% ha migliorato ulteriormente le prestazioni a favore delle dipendenti.

Prestazioni superiori al minimo legale: sono riscontrate in quelle aziende che occupano una percentuale elevata di personale femminile. Per esempio, ospedali, banche, assicurazioni e amministrazioni pubbliche continuano a garantire prestazioni di maternità oltre il minimo legale come forma di fidelizzazione di personale qualificato.

Durata del congedo e pagamento del salario: circa il 60% delle lavoratrici-madri prolungano il congedo maternità oltre le 14 settimane; solo la metà di loro possono contare su prestazioni del datore di lavoro; le altre usufruiscono di un congedo non pagato o solo in parte indennizzato.

Fondi liberati: il finanziamento paritetico attraverso la LIPG delle indennità di maternità si è tradotto in un alleggerimento di oneri per quelle aziende che già prima del 2005 accordavano alle loro dipendenti delle prestazioni di maternità. Come sono state riallocate queste risorse finanziarie? Il 23% delle aziende interpellate ha utilizzato questi fondi per coprire prestazioni di maternità oltre il minimo legale; il 20% per sostituire temporaneamente la lavoratrice assente; il 6% ha finanziato dei congedi paternità e il 4% ha utilizzato questi fondi per offrire un servizio di asilo nido aziendale.

(red).

Sulle indennità di maternità: manuale 3.2.4.4; 3AS.4.5; 8.M