

## A gentile richiesta

### Tempo pieno e tempo parziale: le norme del contratto di lavoro

*Le norme del contratto di lavoro a tempo pieno in che modo si applicano ad un contratto a tempo parziale, dove l'attività è svolta con orario irregolare?*

La legge esplicita all'art. 319 cpv. 2 CO che è considerato contratto individuale di lavoro anche il contratto con il quale un lavoratore si obbliga a lavorare regolarmente al servizio del datore di lavoro per ore, mezza giornata o giornate, definendo tale attività quella del lavoro a tempo parziale.

Si tratta peraltro dell'unico riferimento del Codice delle obbligazioni al lavoro a tempo parziale: il principio è infatti che il contratto di lavoro a tempo parziale viene trattato nel medesimo modo del contratto di lavoro a tempo pieno, senza alcuna differenza, per cui non vi è necessità di prevedere un regolamento legale parallelo per tale tipo di attività.

È evidente che la nozione di lavoro a tempo parziale è relativa, nel senso che corrisponde all'attività ridotta secondo l'attività usuale che viene esercitata all'interno di un'azienda.

Il lavoro a tempo parziale può essere regolare o irregolare. Lavora in modo regolare il dipendente che fornisce la sua attività secondo un piano

di lavoro stabile durante la settimana, che viene ripetuto nel tempo (ad esempio 20 ore settimanali), indipendentemente dal fatto che l'orario di lavoro sia fisso oppure variabile. Siamo invece di fronte a un'attività parziale irregolare se il numero di ore lavorate cambia di settimana in settimana, a dipendenza delle esigenze aziendali oppure della disponibilità del lavoratore.

Come detto le norme applicabili sono le medesime del contratto di lavoro a tempo pieno e il codice non ha previsto una regolamentazione speciale per tale tipo di attività.

È invece la pratica che ha creato due eccezioni all'identità del trattamento legale.

In primo luogo si ammette che la regola sul divieto di attività accessoria fatto al collaboratore (cfr. art. 321a cpv. 3 CO) non si applica con il medesimo rigore al dipendente assunto a tempo parziale. Tale limitazione su un'attività ulteriore si applica infatti con molto ritegno poiché non si può pretendere che egli non metta a reddito il suo tempo di lavoro residuo. Il lavoratore a tempo parziale può pertanto avere simultaneamente più attività lavorative e quindi diversi datori di lavoro, a condizioni tuttavia che le disposizioni protettive sulla durata del tempo di lavoro e del riposo istituite dalla Legge sul

lavoro vengano rispettate nel complesso delle sue attività.

Altra eccezione è spesso contenuta nei contratti collettivi di lavoro, dove viene specificata talvolta una regolamentazione ulteriore e speciale riferita all'attività lavorativa a tempo parziale. Si tratta in questo caso di accordi ulteriori, supplementari alla legge, che trattano in modo specifico la situazione del lavoratore a tempo parziale. Per il resto, il regime legale del contratto di lavoro a tempo pieno (ovvero da un tasso di attività dal 90% in poi) trova applicazione diretta nei confronti del contratto di lavoro del dipendente a tempo parziale.

In ragione della possibile irregolarità dell'attività sono gli accordi tra le parti che devono essere perfezionati tenendo conto della migliore soluzione per la gestione del rapporto di lavoro: ecco che sarà verosimilmente preferibile rispetto a un salario mensile fisso, stabilire un salario orario, al quale aggiungere gli indennizzi per vacanze, giorni festivi e tredicesima mensilità.

avv. Costantino Delogu

La definizione del contratto di lavoro: Manuale 2.1

## Giurisprudenza

### Nozione autonoma di contratto individuale di lavoro

Sentenza del Tribunale federale del 27 marzo 2014 (4A.602/2013)

La società X ha quale scopo il commercio di prodotti, l'acquisto, la vendita e la locazione di immobili. Essa è pure proprietaria di una struttura alberghiera a Ginevra. Dal 1993 la società X ha concluso un contratto di mandato con il Signor F., il quale era incaricato della gestione dell'albergo. Nel 2000 F. è stato assunto dalla società in ragione della necessità di poter disporre formalmente anche della sua patente di albergatore. Successivamente è stato pure nominato amministratore della società stessa. A causa di divergenze divenute insanabili, con lettera del 30 novembre 2002, F. ha ricevuto disdetta del contratto di lavoro per il prossimo termine legale. Le parti hanno tuttavia protratto il loro (conflittuale) rapporto anche oltre la data della cessazione del contratto. Ulteriori rapporti contrattuali, segnatamente di affitto, sono stati stretti tra X. e un'altra società di cui era amministratore F., per la gestione di tutti gli immobili di X. Nel dicembre 2004 la società X ha notificato a F. la disdetta immediata del contratto di lavoro, a causa dell'insanabile conflitto tra le parti.

F. è allora insorta al Tribunale del lavoro di Ginevra chiedendo il pagamento di salari arretrati e un indennizzo per ingiustificato licenziamento in tronco.

Dal canto suo la società X ha negato l'esistenza di un contratto di lavoro, difettando i requisiti fondamentali di tale rapporto contrattuale. Il Tribunale d'appello, confermando il giudizio di prima istanza, ha stabilito l'esistenza di un contratto di lavoro e condannato X a pagare a F. crediti salariali arretrati e un indennizzo in ragione del licenziamento.

Il Tribunale federale ha sottolineato che la qualificazione del contratto individuale di lavoro è un questione di diritto esaminata liberamente dal giudice, ovvero in modo indipendente dalle affermazioni delle parti (anche se fossero concordanti) e fondata sugli elementi oggettivi che caratterizzano la relazione contrattuale tra le parti.

Il contratto di lavoro, la cui conclusione è marcata dall'assenza di formalismo, si crea nel momento in cui il datore di lavoro accetta l'attività lavorativa del lavoratore, che usualmente e secondo le circostanze, non può attendersi se non dietro pagamento di un salario.

La subordinazione del lavoratore rispetto al datore di lavoro è l'elemento distintivo essenziale che caratterizza il contratto di lavoro: il dipendente è messo in una situazione di dipendenza personale, funzionale, temporale e anche economica. Il lavoratore è quindi sottoposto alla sorveglianza, agli ordini e alle istruzioni del datore di lavoro.

In concreto, il rapporto di subordinazione tra F. e X. era manifestamente dato e il solo fatto che la lavoratrice facesse parte anche del consiglio di amministrazione, nulla muta al fatto che le parti non fossero sullo stesso piano, ma che anzi la dipendente fosse assoggettata sempre e comunque agli ordini e alle istruzioni di X. Le parti essendo legate tra loro da un contratto di lavoro secondo l'art. 319 CO, la disdetta in tronco non poteva essere considerata legittima poiché assenti i necessari motivi gravi per poterla notificare.

sitrazione, nulla muta al fatto che le parti non fossero sullo stesso piano, ma che anzi la dipendente fosse assoggettata sempre e comunque agli ordini e alle istruzioni di X. Le parti essendo legate tra loro da un contratto di lavoro secondo l'art. 319 CO, la disdetta in tronco non poteva essere considerata legittima poiché assenti i necessari motivi gravi per poterla notificare.

avv. Costantino Delogu

La definizione del contratto di lavoro: Manuale 2.1  
La disdetta straordinaria del contratto di lavoro: Manuale 4.4

#### IMPRESSUM

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

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter: Marina D'Alò

Hanno collaborato: Daniela Cereghetti,

specialista in finanza e contabilità;

avvocato Costantino Delogu

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

**BOSS**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Maggio 2014

## Editoriale

Il 15 maggio si è celebrata a livello nazionale la quinta edizione di Home Office Day. Tutti sono stati invitati a recarsi nel primo ufficio in piazza realizzato per l'occasione a Berna. Si è trattato di un'opportunità, per chi ancora non lo pratica, di conoscere meglio il lavoro flessibile. Scopo dell'iniziativa era dare un impulso al mondo del lavoro allo scopo di favorire un lavoro produttivo, di migliorare la qualità di vita e di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente. "In quanto simbolo di una forma di lavoro moderna, la Home Office Day deve occupare un posto privilegiato nelle agende delle aziende, delle organizzazioni e dei lavoratori", dicono i promotori.

Eppure, nonostante queste considerazioni, gli imprenditori svizzeri si dimostrano ancora restii all'introduzione del lavoro flessibile. L'importante, sostengono gli esperti di telelavoro, è soppesare bene inizialmente vantaggi e costi che caratterizzano questa forma di lavoro che piace invece molto ai dipendenti poiché consente sovente di conciliare impegni privati ed attività professionale. Ma il lavoro flessibile, quali vantaggi e svantaggi presenta? Ai nostri lettori proponiamo un'intervista a chi è entusiasta del telelavoro – e offre la sua testimonianza – ed il contributo di un avvocato che illustra gli aspetti giuridici legati alle forme alternative di lavoro. Su un altro tema legato ovviamente sempre al mondo del lavoro si sofferma l'avvocato Costantino Delogu nella rubrica *A gentile richiesta*: le norme del contratto di lavoro a tempo pieno in che modo si applicano ad un contratto a tempo parziale quando l'attività è svolta con orario irregolare? Della nozione autonoma di contratto individuale di lavoro tratta invece la rubrica *Giurisprudenza*.

Marina D'Alò

#### All'interno:

- **La flessibilità del lavoro nella rigidezza delle norme legali**
- **Tempo pieno e tempo parziale: le norme del contratto di lavoro / A gentile richiesta**
- **Nozione autonoma di contratto individuale di lavoro / Giurisprudenza**

## Molti datori di lavoro sono ancora perplessi Lavoro flessibile: la testimonianza di chi lo svolge

Intervista a Daniela Cereghetti, collaboratrice risorse umane Interfida SA

### Il telelavoro è una possibilità poco sfruttata in Svizzera. Per quali ragioni, secondo lei?

È bene ricordare che non tutte le attività permettono di lavorare al proprio domicilio. Effettivamente è un'opportunità poco diffusa ed è un peccato perché metterla in pratica non è complicato, nel mio caso ho un computer e una stampante multifunzionale (con copiatrice/fax/scanner), inoltre i costi iniziali per i collegamenti informatici non sono stati eccessivi. Io penso che le ragioni che ne ostacolano la divulgazione da parte delle aziende siano da ricercare nella sensazione di avere un controllo limitato sul lavoro e di conseguenza sul rendimento del dipendente. Ci si trova in presenza di una specie di "nucleo esterno", che potrebbe operare in modo distaccato dalle direttive e dalla filosofia aziendale.

Da quanto tempo lei svolge il suo lavoro da casa?

Il mio lavoro part-time da casa è iniziato 10 anni fa nel settore delle risorse umane (gestione del personale e elaborazione stipendi per i miei clienti). La durata della mia esperienza, che ancora continua, dimostra come questo modo di lavorare possa essere decisamente favorevole.

Si è trattato di una scelta sua oppure del suo datore di lavoro?

Utilizzando una metafora è stata una

scelta di "vita": infatti nel 2004 è nata la mia prima figlia e durante la gravidanza il mio direttore, signor Franco Porro, mi ha proposto questa opportunità professionale di lavoro part-time a domicilio ed ho accettato ben volentieri. È stata una scelta per me vantaggiosa per diversi aspetti: riesco a gestire in maniera libera ed autonoma il mio tempo in funzione delle esigenze famigliari, ho maggiore flessibilità nel portare a termine i miei mandati, non avendo distrazioni raggiingo una maggiore concentrazione ed evito lo stress e il traffico del tragitto casa-lavoro: tutte queste motivazioni hanno migliorato la mia qualità di vita,

senza tralasciare che è una fonte di guadagno che mi permette di contribuire al ménage famigliare.

Cosa ha dovuto cambiare nella sua organizzazione quotidiana per poter essere attiva al proprio domicilio?

L'inizio del mio lavoro a domicilio è coinciso con la nascita di mia figlia, quindi per me già un importante cambiamento familiare. In principio tutta la situazione è stata una novità e in maniera graduale sono poi intervenuti piccoli adeguamenti, soprattutto di orari, nell'organizzazione giornaliera per conciliare sia la sfera privata sia quella professionale. Alla base ci deve essere una capacità di organizzazione corretta e precisa e il datore di lavoro, d'altro canto, segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## Lavoro flessibile: la testimonianza di chi lo svolge

deve riporre fiducia nel dipendente e poi si può intraprendere questo nuovo modo di lavorare. Non è semplice, ma neanche impossibile: da 10 anni continuo il mio lavoro part-time a domicilio ed ho 3 figlie. Lavorare a casa mi permette di essere a mio agio, proprio perché mi trovo in un ambiente che è per me confortevole. All'inizio, quando avevo le bambine piccole, era un po' più complicato perché il tempo che dedicavo a loro era maggiore, ma ora che le due grandi vanno a scuola e la piccola va all'asilo è più semplice perché quando loro sono fuori casa io mi concentro esclusivamente sul lavoro... e se devo fare qualche commissione personale non sono vincolata dagli orari di ufficio.

**Nella vostra azienda vi sono altri collaboratori che lavorano da casa?**  
No attualmente non ci sono altri colleghi che lavorano da casa.

**Quali sono i principali aspetti negativi di questa scelta?**

A mio parere non ci sono aspetti definibili "negativi", l'unica prospettiva meno favorevole è che non avendo degli orari fissi come in un ufficio qualche volta, per rispettare le scadenze (stipendi mensili), si fanno le "ore piccole".

**E se, invece, dovesse promuovere il lavoro al proprio domicilio inventando uno slogan cosa proporrebbe?**

"L'occupazione più apprezzata del futuro sarà: TELELAVORO!" Il telelavoro a livello mondiale potrebbe risolvere diverse problematiche in termini di impatto ambientale e da ciò ne beneficerebbe l'intera collettività: meno traffico = meno inquinamento. Il telelavoro permette comunque di "restare" nel mondo del lavoro.

**Quando si lavora dal proprio domicilio ci si sente un po' esclusi dal gruppo? Come si può sopperire alla mancanza di un confronto diretto con i colleghi o con la direzione?**

La mia condizione professionale non implica uno stato di isolamento in

quanto io sono una dipendente e il contatto con i miei colleghi e la Direzione è reale; forse in maniera meno frequente, ma esiste. Ogni tanto, comunque, capita qualche visita in ufficio. Il fatto di essere impiegata presso un Gruppo come quello di Interfida SA, mi permette di avere comunque un confronto (anche se non sempre diretto) e soprattutto un supporto professionale reciproco con i colleghi e la Direzione. Devo ammettere però che mi manca qualche momento di scambio d'opinioni, anche non inerenti al lavoro, in pausa caffè con i colleghi. In ogni caso con l'attuale tecnologia e l'utilizzo di internet è difficile essere esclusi dal gruppo, anzi se le tecnologie sono ben sfruttate si può comunicare addirittura con più persone nello stesso momento.

**Ha incontrato difficoltà con i vostri clienti nel corso di questa attività?**

No, assolutamente non ho mai riscontrato alcun problema con i miei clienti. In merito alla mia ubicazione professionale la Direzione ha provveduto ad informare sia i clienti con i quali già lavoravo e sia i nuovi clienti, nel frattempo assegnati, e nessuno ha avuto obiezioni.

**Secondo lei il lavoro a casa mette più in pericolo la vita privata o quella professionale?**

Nel caso si svolga un lavoro a domicilio ritengo che non sussista alcun pericolo per le due vite: piuttosto è indispensabile avere un'ottima organizzazione e, per i momenti di lavoro "sotto stress", avere nella vita familiare la collaborazione del coniuge o del partner.

**In che modo lei è riuscita a separare questi due mondi che pur devono convivere così a stretto contatto? Ha brevettato qualche piccolo trucco per conciliare tutto quel che avviene sotto lo stesso tetto?**

Ogni tanto è difficile separare questi due aspetti perché con i mezzi di comunicazione si è sempre (o quasi) reperibili: è opportuno fare una valutazione delle urgenze professionali rispettivamente delle priorità familiari. Si tratta di ottimizzare anche gli spazi,

nella mia abitazione ho un ufficio che utilizzo esclusivamente per lavorare, il resto della casa è invece da vivere in famiglia. Per conciliare e "incastrare" i vari appuntamenti privati e professionali utilizzo un semplice calendario consultabile online.

**Lavorando da casa ci si sente più liberi, soprattutto per quanto concerne l'organizzazione della propria attività, oppure si corre il rischio di "strafare" per non dare l'impressione ai propri superiori di "bighellonare"?**

La libertà è uno degli aspetti che caratterizza il lavoro a domicilio e questo è utile soprattutto per conciliare con la vita e gli impegni familiari. È pur vero che il lavoro part-time può essere svolto in alcune giornate solo con qualche ora di lavoro e in altre con un'occupazione quasi al 100%. Chi lavora in fiduciaria (in ufficio o da casa) sa che l'aspetto del "bighellonare" non è fondato, perché un minimo di controllo esiste: a fine giornata bisogna stilare un rapporto con le ore prestate, il nominativo del cliente e una descrizione del lavoro svolto, quindi i superiori sono un po' più tranquilli. Il mio lavoro si svolge anche in base alle richieste dei clienti pertanto esistono momenti di "alti e bassi", l'attività non è regolare. Il fatto di pensare che lavorando da casa si lavora di meno è un mito da sfatare perché in alcuni momenti è addirittura il contrario, non avendo orari fissi da rispettare si tende a lavorare molto (sabato, domenica e festivi compresi) e in modo concentrato rischiando ogni tanto di dimenticarsi di "staccare" la spina.

**Ha mai ricevuto ingiusti rimproveri in questo senso nella sua attività professionale?**

Absolutamente no, né la Direzione e né i clienti mi hanno mai esternato rimproveri in merito al mio modo di lavorare da casa. Forse qualche rimprovero l'ho ricevuto dai miei famigliari in quanto ai loro occhi lavoro sempre.....al contrario invece qualche pensiero o battutina (ci tengo a precisare senza cattiveria.... ma solo per ridere) sono arrivati dai miei amici e colleghi. Desidero ringraziare la Direzione del Gruppo Interfida che mi ha concesso e continua a offrirmi l'opportunità: TELELAVORO.

Aggiornamento 05.2014, 8.R Regolamento: telelavoro

## Rispetto alla rapida evoluzione di questa forma di collaborazione le disposizioni sono molto più lente

# La flessibilità del lavoro nella rigidità delle norme legali

L'attuale mondo del lavoro è caratterizzato da un'importante e sempre crescente flessibilizzazione del lavoro, resa necessaria dalle esigenze delle aziende che lavorano su estensioni geografiche importanti, che toccano talvolta tutto il

mondo, ma anche dalla richiesta dei lavoratori stessi di poter meglio coordinare l'attività professionale con gli impegni privati e le passioni personali.

Lo stereotipo dell'attività professionale regolare a tempo pieno nei canonici orari d'ufficio viene eroso a favore di accordi contrattuali segnati dall'attività a tempo parziale irregolare, dal telelavoro, dalla gestione autonoma del tempo di lavoro da parte del lavoratore, dalle necessità di essere un lavoratore itinerante e, in generale, da moderni sistemi professionali che si staccano dai punti fissi del luogo di lavoro legato alla sede aziendale e al tempo di lavoro calibrato sugli orari diurni classici dal lunedì ai venerdì.

L'evoluzione della flessibilità sul lavoro è inarrestabile e oggi, grazie (o per colpa) anche dei sistemi di telecomunicazione e di passaggio dei dati, è divenuta un'entità multiforme dalle innumerevoli sfaccettature, che rappresentano altrettante innumerevoli opportunità per le aziende e per i lavoratori, che riescono a trovare concordemente un sistema per svolgere l'attività lavoratore sposando le esigenze aziendali con le disponibilità del lavoratore.

Alla mutabilità dei moderni accordi che riguardano l'attività lavorativa si pongono invece in contrapposizione, ma non necessariamente e non sempre in conflitto, le norme legali del Codice delle obbligazioni (art. 319 segg. CO) e la Legge federale sul lavoro. Si tratta di testi legali che per natura, considerate le complesse procedure legislative che sottostanno alla loro promulgazione e alla loro modifica, mutano in modo estremamente lento e che difficilmente possono essere immediatamente aggiornati rispetto alle odierne necessità di flessibilizzazione del lavoro e dei relativi accordi tra aziende e lavoratori.

A titolo indicativo, basti considerare che le norme sul contratto individuale di lavoro

del Codice delle obbligazioni, nei loro fondamenti, sono entrate in vigore nel 1972 e che l'ultima importante modifica risale al 1989, mentre la Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio è stata promulgata nel

1964 ed è entrata in vigore il 1° febbraio 1966.

L'attuale approccio legale al contratto di lavoro, nonostante quest'apparente inconciliabilità tra l'importante età delle leggi di riferimento e l'incessante mutabilità degli odierni rapporti di lavoro, è tuttavia possibile grazie alla dinamicità delle norme legali: infatti il Codice delle obbligazioni regola i

fondamenti della relazione giuridica tra datore di lavoro e lavoratore, in modo da lasciare loro lo spazio necessario per gli altri ulteriori accordi che permettono di trovare la soluzione contrattuale adeguata tra loro, conforme alle esigenze moderne del mondo del lavoro. In sostanza i dettagli dell'accordo sono lasciati alla libertà contrattuale delle parti, che possono modularli secondo gli schemi lavorativi di oggi, mentre i fondamenti del contratto individuale di lavoro sono saldamente ancorati alla legge, che sebbene datata, risulta ancora oggi adeguata per una corretta ed equilibrata regolamentazione del rapporto talvolta delicato tra datore di lavoro e lavoratore.

Affinché questo sistema possa evolvere in modo adeguato, un importante elemento equilibratore è dato dalla giurisprudenza, che potendo evolvere in modo più dinamico e celere rispetto alla legge, permette di intervenire con i necessari correttivi interpretativi nell'applicazione delle norme legali. Potendo così mutare a dipendenza delle nuove esigenze e delle necessità dei lavoratori, dei datori di lavoro e, in generale, del moderno mondo del lavoro, che travalica i confini regionali e nazionali, così come i limiti del tempo di lavoro di datati modelli lavorativi.

L'equilibrio tra leggi, accordi e giurisprudenza permette di ricercare e ottenere una flessibilità dei modelli lavorativi che si adatta immediatamente al luogo e al tempo, coordinando in modo ottimale per datore di lavoro e lavoratore, per l'autorità preposta ai controlli e anche per le

assicurazioni, le esigenze e le aspettative di tutte le parti coinvolte, per garantire in definitiva l'equilibrio generale anche nel mondo del lavoro.

Avv. Costantino Delogu

Tipi di contratto: Manuale 2.2.1  
Lavoro flessibile: Manuale 1FLE

### Un'opportunità poco sfruttata in Svizzera

Il portale PMI della Confederazione, al capitolo Telelavoro, evidenzia che si tratta di una possibilità poco sfruttata in Svizzera: "mentre le iniziative si moltiplicano all'estero, le imprese elvetiche restano indietro", si legge. La Svizzera si situa addirittura in coda alla classifica europea, molto indietro rispetto ai paesi scandinavi e anche all'Italia. Una differenza – si sottolinea – paradossale se si pensa all'evoluzione delle tecnologie dell'informazione che lasciano presagire per il futuro un boom del teleworking. Flessibilità, riduzione dello stress, guadagno nella produttività, i vantaggi del telelavoro sono da tempo elogiati: "con tale organizzazione – afferma Mathilde Bourrier, professoressa di sociologia del lavoro, il ritmo biologico del dipendente è rispettato. Non ha costrizioni a causa di orari particolari".

### Lavoro flessibile: quanto costa?

La valutazione dei costi relativi al telelavoro non è una cosa facile, in quanto non comprendono solo i salari da versare ai telelavoratori ma includono anche i costi fissi delle attrezzature, le future quote di ammortamento, le spese di manutenzione delle apparecchiature, i costi di aggiornamento dei software e dello stesso dipendente. Gli esperti ricordano inoltre che, introdurre il telelavoro in azienda, significa anche trasformare l'organizzazione tradizionale, ristrutturare i cicli produttivi, i flussi informativi, l'organigramma aziendale. Tutti i cambiamenti devono essere valutati attentamente dall'imprenditore che deve soppesare i vantaggi ed i costi derivanti dalla nuova modalità di organizzazione del lavoro.