

## A gentile richiesta

### La gratifica e la mancia sono elementi salariali soggetti a trattenute

*Il versamento da parte dell'azienda di una gratifica una tantum o di una tredicesima non obbligatoria, quindi una volta sola, deve portare all'assoggettamento del relativo importo a tutte le usuali trattenute?*

Secondo il diritto del lavoro il salario è costituito da ogni controprestazione che il lavoratore riceve per l'attività svolta, sia essa in natura o in denaro. Il riconoscimento di una gratifica, ancorché facoltativa e non prevista dal contratto di lavoro come diritto a favore del lavoratore, è quindi considerato a tutti gli effetti come salario, poiché se egli non fosse lavoratore e non prestasse attività lavorativa, tale pagamento non gli verrebbe effettuato. In quest'ottica pure l'eventuale mancia che il lavoratore riceve da un cliente del datore di lavoro è infatti considerata tecnicamente un elemento salariale.

I versamenti facoltativi da parte del datore di lavoro a favore del lavoratore, in particolare la gratifica (o gratificazione, come dal testo di legge) sono esplicitamente regolati dall'art. 322d CO, che prevede che se il datore di lavoro assegna, oltre al salario, una retribuzione speciale in determinate occasioni, come Natale, la fine dell'eserci-

zio annuale, il lavoratore vi ha diritto qualora ciò sia stato convenuto. La giurisprudenza ha stabilito che con il versamento di gratifiche per tre anni consecutivi, senza espresse riserve contrarie da parte del datore di lavoro, il lavoratore acquisisce il diritto al versamento di una gratifica che originariamente è stata riconosciuta facoltativamente. La tredicesima fa parte integrante del salario e normalmente viene esplicitamente pattuita, sia per quanto concerne l'importo (di regola pari ad una mensilità ordinaria), che per quanto concerne le modalità di pagamento (alla fine dell'anno, in due rate a giugno e dicembre o ripartita su tutti i mesi dell'anno). Non è tuttavia escluso che la tredicesima non sia prevista nel contratto di lavoro e che possa essere eventualmente versata dal datore di lavoro a titolo facoltativo, come peraltro avveniva in origine. Dal punto di vista salariale, appurato che la gratifica (o qualsivoglia altro importo facoltativamente versato dal datore di lavoro al lavoratore) è qualificato come salario, di riflesso il relativo importo dovrà essere assoggettato ai contributi di legge previsti usualmente ed entro gli eventuali limiti derivanti dalle puntuali leggi che regolano l'assoggettamento assicurativo e

la percezione dei corrispondenti contributi. Diverso può essere invece per il contratto d'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per la perdita di guadagno in caso di malattia: essendo questa un'assicurazione privata e non obbligatoria secondo il Codice delle obbligazioni (cfr. art. 324a CO), l'eventuale percezione di contributi (premi) anche sui versamenti facoltativi da parte del datore di lavoro può essere prevista dal contratto d'assicurazione o dalle sue condizioni generali. In caso di assoggettamento il salario facoltativo dovrà essere poi considerato nella determinazione dell'importo dell'indennità giornaliera in caso di malattia. Nel momento in cui il datore di lavoro decide unilateralmente di riconoscere e versare al collaboratore una gratifica, dovrà considerare d'altro canto che essa è a tutti gli effetti come un componente salariale e che un versamento consecutivo per tre anni senza riserve renderà tale versamento un diritto acquisito a favore del collaboratore per gli anni successivi.

avv. Costantino Delogu

*Il salario e le sue diverse forme: manuale 3.2.1.1.*

## Giurisprudenza

### Molestie psicologiche e mobbing

*Sentenza del Tribunale federale del 19 settembre 2013 (4D.22/2013)*

Il medico consulente X. è stato assunto nel 1994 dall'Ospedale V, nel reparto di Ginecologia e ostetricia. Nel tempo il suo ruolo e le sue funzioni professionali si sono evoluti e nel corso del 1996 è stato nominato primario aggiunto, in modo da poter fungere da supporto al primario dr. A.

Nel 2006 l'Ospedale V. ha disdetto il contratto di lavoro con il medico X., visto che era in corso una riorganizzazione ospedaliera e societaria e che, in conseguenza di ciò, il suo rapporto di lavoro avrebbe dovuto continuare sotto la nuova entità giuridica dell'Ospedale Z. Il nuovo contratto di lavoro gli è stato sottoposto solo dopo diverso tempo e a seguito di numerosi solleciti da parte del medico X. In tale nuovo contratto di lavoro egli non aveva più l'inquadramento di primario aggiunto, bensì di semplice medico abilitato.

Il dr. X. ha immediatamente contestato tale nuovo inquadramento, ritenendolo "un declassamento gratuito e immeritato" nei suoi confronti e quindi lesivo della sua personalità. Egli ha pertanto manifestato al direttore generale dell'Ospedale e al medico primario A. il suo disappunto e la sua intenzione di non accettare il declassamento della sua funzione

e del suo inquadramento in seno alla nuova struttura ospedaliera. Il direttore generale ha risposto al dr. X. ritenendo che il nuovo inquadramento fosse conforme alle mutate esigenze ospedaliere e che, di fatto, le sue funzioni e la sua remunerazione non divergevano dalla sua situazione attuale.

Alla fine del 2008 il dr. X. ha avviato una causa contro l'Ospedale, accusando di essere vittima di mobbing da parte del direttore generale e del primario dr. A., responsabili di vessarlo psicologicamente in ragione del declassamento derivante dalla riorganizzazione della struttura aziendale.

I giudici cantonali hanno ritenuto che in concreto non vi sia stata alcuna violazione da parte dell'Ospedale, rispettivamente del primario e del direttore generale, della personalità del dr. X. Il Tribunale federale, adito dal dr. X., ha ulteriormente ribadito la legittimità del comportamento del datore di lavoro, rispettivamente che nessun comportamento qualificante il mobbing poteva essere rilevato in concreto. Il Tribunale federale ha altresì sottolineato che si può ammettere che vi sia una molestia psicologica, rispettivamente una situazione di mobbing, per il solo fatto che un conflitto esista sul posto di lavoro o che l'ambiente di lavoro non sia gradevole, o che ancora un collaboratore sia invitato, ancorché in modo pressante e reiterato, a conformarsi

agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro oppure se un superiore non ha soddisfatto pienamente e sempre i suoi obblighi verso i subalterni. D'altro canto il fatto che un collaboratore soggettivamente risenta un malessere legato all'ambiente di lavoro, non significa che si possa scorgere un caso di mobbing o che ancora possa effettivamente esservi una colpevole responsabilità del datore di lavoro.

avv. Costantino Delogu

*Direttive e istruzioni: manuale 3.1.4.*

*Mobbing: manuale 3.2.6.5.*

### 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: Sandra Ganguin, PR

& Marketing Manager di Kelly Services;

avvocato Luca Albertoni, direttore della

CC-Ti; 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

## Editoriale

Anno nuovo lavoro nuovo? Per molti svizzeri sì. A quanto pare, infatti, il sogno di cambiare datore è comune a numerosi dipendenti confederati. Dalle più recenti statistiche effettuate dagli specialisti di risorse umane risulta, infatti, che il mercato del lavoro elvetico è uno dei più fluttuanti: un salariato su due ha cambiato azienda lo scorso anno. Una percentuale considerevole. Di questo fenomeno abbiamo chiesto un approfondimento al direttore della Camera di commercio del Cantone Ticino, l'avvocato Luca Albertoni, ed ai rappresentanti della Kelly Services che pubblica periodicamente i risultati del Kelly Global Workforce Index.

Ma chi trova un lavoro poi è felice nella sua posizione? Non tutti. Tra gli scontenti coloro che vivono sulla propria pelle la diversità, in senso lato. E proprio sul tema della diversità era imperniato il **Congresso Lavoro** della Boss Editore. All'argomento dedichiamo spazio in questa edizione di **Newsletter Lavoro**.

L'avvocato Costantino Delogu propone invece questa volta ai nostri lettori un interessante contributo sull'assoggettamento a trattenute di gratifiche (nella rubrica *A gentile richiesta* che prende spunto dalle vostre domande). Nella sezione *Giurisprudenza* troverete invece il caso di molestie psicologiche e mobbing avvenuto nel settore ospedaliero. I termini si riferiscono ad una sentenza del Tribunale federale.

Marina D'Alò

### All'interno:

- **Non sempre il turnover è negativo per l'azienda**
- **Speciale Congresso Lavoro 2013**
- **Gratifiche e trattenute / A gentile richiesta**
- **Molestie psicologiche e mobbing / Giurisprudenza**

## Il personale svizzero in bilico tra fedeltà all'azienda e istinto di fuga "Fermate quel dipendente!"

Nei periodi di crisi le aziende accettano volentieri un aumento del turnover così da ridurre "naturalmente" il personale, evitando rimpiazzi rapidi anche se, purtroppo, accade spesso che siano i migliori talenti ad abbandonare l'azienda, generando una pericolosa perdita di valore non trascurabile. La considerazione è nota a chi opera nel settore delle risorse umane. Ma questi ultimi sono rimasti sorpresi "indubbiamente sorpresi" dai risultati degli ultimi sondaggi in materia. Secondo

il Kelly Global Workforce Index (KGWI), un lavoratore elvetico su due ha optato per un nuovo datore di lavoro lo scorso anno. Sandra Ganguin, PR & Marketing Manager di Kelly Services (nella foto), precisa che comunque non si tratta di una percentuale riferita a tutta la popolazione svizzera, bensì del 50% dei

4600 lavoratori interpellati. Di questi, circa il 31% ha affermato di aver seriamente pensato di cambiare impresa, senza però aver concretizzato l'idea. Dal sondaggio risulta inoltre che i salariati della parte francofona sono più spesso tentati di passare alla concorrenza rispetto ai loro colleghi della Svizzera tedesca o ticinese. Gli esperti di HR sanno che bisogna avere particolare attenzione quando il turnover eccessivo è da attribuire a casi aziendali speciali oppure a cause esterne difficili da controllare: responsabili aziendali che tendono a fare "scappare" il personale; dirigenti che, oltre a non valorizzare il personale, non riescono a riconoscere i soggetti chiave molto importanti per l'azienda; aziende concorrenti particolarmente attraenti per il personale che inducono, anche senza intenzione diretta, migrazioni anche evidenti di soggetti chiave o comunque importanti, con perdita di know-how, tanto per citare alcuni esempi. Per arginare le conseguenze nefaste, è quindi evidente l'importanza di identificare tempestivamente le cause primarie di turnover.

Ma quali sono, secondo i dipendenti stessi che hanno preso parte al sondaggio della Kelly Services, i motivi che li spingono alla fuga verso altre aziende? "Il miglior equilibrio tra

vita professionale e vita privata è il motivo più spesso citato (16%). Seguono attività più interessanti che mettono alla prova le proprie capacità (14%), così come la possibilità di sviluppo personale ed una maggiore soddisfazione (12%)", indica Sandra Ganguin da noi interpellata. Dall'inchiesta risulta inoltre che le scelte delle donne e degli uomini sono diverse: le prime cercano soprattutto un maggior equilibrio tra lavoro e vita privata mentre i secondi sono spinti dall'interesse e la sfida.

Tra coloro che hanno fatto il "grande salto", solo il 46% ritiene che vi sia stato un vero e proprio miglioramento: in questo caso non sono state evidenziate differenze tra i sessi. Un fattore appare comunque rassicurante: nonostante la forte propensione per il cambiamento professionale, il 57% dei dipendenti

elvetici prova un forte senso di appartenenza alla loro impresa. Anche in questo caso, il sondaggio KGWI ha evidenziato delle differenze regionali: i più "fedeli" sono gli svizzeri romandi.

Ma Kelly Service è riuscita a sapere ancora di più: come sottolinea Sandra Ganguin, "un cambiamento di lavoro implica spesso ripercussioni sulla vita privata del salariato, senza garanzia di successo: i risultati sperati sono stati raggiunti solo da un po' meno del 50% dei casi. Il 46% delle persone che hanno cambiato azienda l'anno scorso si sono dichiarate soddisfatte.

È invece evidente che l'estensione del fenomeno del turnover non rallegra particolarmente le aziende, le quali devono mettere in conto i costi per cercare un sostituto, per il training e l'introduzione del nuovo collaboratore, fare i conti in certi casi con l'immagine esterna. Quali sono, quindi, gli strumenti principali che si possono prendere in considerazione per arginare i danni? Tutti quelli che possono indurre il dipendente a rinunciare alla fuga: dalla rivisitazione frequente delle retribuzioni ai benefit di base (come buoni pasto, palestra interna, servizi per i figli, ecc.), dai benefit avanzati (per esempio assicurazioni segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## "Fermate quel dipendente!"

aziendali e convenzioni) all'incentivazione legata alla valutazione, ai risultati, alla formazione. Alcuni esperti in HR suggeriscono inoltre l'incentivazione verso attività di volontariato patrocinato dall'azienda, il pagamento degli straordinari puntuale, miglioramenti frequenti del layout interno per garantire sempre le migliori condizioni di lavoro. Si può inoltre pensare alla partecipazione attiva del personale ai proget-

ti con visione globale delle strategie, ad orari flessibili di ingresso e pausa, perfino a...feste di compleanno accettate in orario lavorativo, "eventualmente concentrate in un giorno della settimana", si precisa.

Tutti i mezzi sono validi, insomma, per non giungere a quello che viene definito "turnover patologico", ovvero l'abbandono dell'azienda da parte di un lavoratore in seguito a scelte errate di gestione delle risorse umane (difficoltà con superiori e colleghi, lavoro monotono e scarsamente autonomo, stress, bassa retribuzione, mancanza di opportunità di carriera, ecc.).

M. D'A.

## Progetti pubblici e privati made in CH

### Non sempre il turnover è negativo per l'azienda

Intervista di Marina D'Alò all'avvocato Luca Albertoni direttore della CC-Ti

Da diversi sondaggi svolti negli ultimi anni risulta che in Svizzera il 50% dei collaboratori ha cambiato datore di lavoro. Una percentuale considerevole. Secondo lei quali sono le principali ragioni di questo aumentato turnover?

Sono dati da prendere un po' con le pinze perché non distinguono sufficientemente fra le molte realtà possibili, ad esempio fra cambiamenti dovuti alla normale ricerca di esperienze diversificate più tipiche del mondo giovanile e fluttuazione forzata dalle circostanze dell'andamento economico. Le ragioni sono pertanto molteplici e non tutte forzatamente di segno negativo.

La situazione in Ticino rispecchia la media nazionale? Vi sono degli elementi che contraddistinguono il turnover in questa regione?

Il Ticino, come per quasi tutti gli altri indicatori economici, non si distingue più particolarmente dal resto della Svizzera e le tendenze sono quindi comparabili.

Quali settori sono maggiormente colpiti dal fenomeno?

La mobilità accresciuta riguarda a mio avviso un po' tutti i settori.

Quali sono le ripercussioni per le aziende di un cambiamento così frequente di personale?

Ribadisco che la maggiore mobilità non è sempre e solo un segno negativo. Se da una parte vi è sempre il rischio della perdita di know-how, dall'altra vi può essere un ricambio, che stimola la creatività, anche auspicato dalle aziende. Discorsi generali sono impossibili, occorre sempre fare riferimento al singolo caso aziendale o a dinamiche concernenti le categorie.

Secondo lei cosa si potrebbe fare per arginare il fenomeno?

Non ho avuto indicazioni da parte delle aziende sull'esigenza di arginare questa accresciuta mobilità, parto quindi dal principio che essa non è percepita come problema prioritario.

In che misura l'uso di social media ha contribuito ad un maggior turnover?

Difficile valutarlo, ma non sopravvaluterei il ruolo dei social media che, nel contesto aziendale è ancora relativamente poco sviluppato. Forse questi strumenti attirano maggiormente e più facilmente l'attenzione di chi cerca lavoro su altre opportunità, ma è solo una mia ipotesi.

A livello di costi, ma anche di immagine, si può quantificare il danno per le imprese?

Il danno sorge solo laddove la fluttuazione è legata a fattori negativi (cattivo ambiente di lavoro o condizioni sfavorevoli in generale) e una quantificazione non è possibile.

In base alla sua esperienza ed a quella degli affiliati alla Camera di commercio come evolverà la situazione?

Va detto che le aziende ci segnalano globalmente una stabilità dell'effettivo. In generale, sembra che vi sia sempre meno l'attaccamento a lungo termine all'azienda, ma questo, come detto, non è sempre solo negativo. L'evoluzione che ci ha portato a staccarci progressivamente dall'idea del posto fisso per una vita è probabilmente inarrestabile e, detto con molta franchezza, per le aziende la sfida non nuova è di curare con ancora maggiore attenzione i collaboratori e le collaboratrici ritenuti fondamentali.

## Uno svizzero su quattro cerca lavoro in internet

Facebook, Twitter e LinkedIn sono lo strumento con il quale uno svizzero su quattro cerca lavoro. Lo rivela un sondaggio condotto da Kelly Services, una delle maggiori aziende al mondo operanti nel settore delle risorse umane. Circa un terzo degli interpellati è convinto che l'autopromozione tramite i social media possa favorire la carriera. Un lavoratore su quattro in Svizzera trova un posto attraverso una borsa di lavoro online. Sempre in tema statistico uno su cinque deve il proprio posto di lavoro attuale a un passa parola nella rete di contatti. La classica inserzione nei quotidiani perde, quindi, importanza: con questo strumento solo uno su dieci ha trovato il proprio job.

Ma internet viene utilizzato soprattutto per lo scambio di informazioni: i candidati controllano sempre più spesso le prestazioni delle aziende nei social media e discutono le opportunità di lavoro e le possibilità di carriera attraverso queste reti. Per questo motivo - sottolineano gli esperti di Kelly Services - per le aziende è importante posizionarsi come datore di lavoro anche nell'area dei social media.

## Cosa non si fa per la carriera

Il mondo del lavoro svizzero non è vivace solamente per la predisposizione dei dipendenti a cambiare datore: anche quando si tratta di un posto di lavoro interessante i collaboratori elvetici si mostrano particolarmente disponibili alla mobilità. Più di un terzo, per il lavoro, sarebbe disposto anche a trasferirsi in un altro Stato. A rivelarlo è un altro sondaggio effettuato dalla Kelly Services. Ciò che trattiene molti da un trasferimento sono l'ambiente sociale, le barriere linguistiche e le differenze culturali, stando alle risposte fornite agli specialisti dell'importante azienda di HR. "Comunque - affermano gli autori dell'inchiesta - lo stimolo a raccogliere nuove esperienze professionali e personali è elevato: più della metà dei partecipanti al sondaggio sarebbe disposta a lasciare il proprio Paese per tre anni o anche di più". Detto in cifre, il 76% degli interpellati, per il posto di lavoro ideale, sarebbe disposto ad allargare il proprio orizzonte geografico. Ma questa mobilità è interessante anche per i datori di lavoro: andare all'estero può fornire dei vantaggi notevoli ad una persona di talento per quanto riguarda la sua carriera, le aziende, per rafforzare la loro competitività sui mercati globali, hanno bisogno di collaboratori e candidati qualificati disposti a spostarsi all'estero in caso di necessità.

## Un concentrato di informazioni e scambi all'annuale Congresso Lavoro Diversity Management, ma non solo...



La professoressa Adele Mapelli e la dottoressa Anna Zanardi.



L'avvocato Costantino Delogu con l'editore Robert Boss.

La diversità può anche rappresentare una forza produttiva. Questo ed altro si è appreso nel corso del Congresso Lavoro 2013 imperniato proprio sul tema (al quale era interamente dedicata l'edizione di dicembre-novembre di *Newsletter Lavoro*) del sempre più diffuso Diversity Management. Per approfondire l'argomento, cercando nel contempo di vederlo sotto varie prospettive, l'editore Robert Boss ha questa volta invitato la dottoressa Anna Zanardi, psicologa del lavoro, che ha fornito una visione riflessiva e d'insieme, e la dottoressa Adele Mapelli, coordinatrice di un gruppo di lavoro della Bocconi, che ha portato alcuni esempi concreti.

A fungere da intermezzo tra le due parti nelle quali era diviso il Congresso, è stata l'originale proposta di un cortometraggio di Nick Vujicic: "Il circo della farfalla".

Dopo questa commovente parentesi, si è ritornati ad una delle parti più attese dell'evento, cioè la presentazione della nuova giurisprudenza nel diritto del lavoro.

Gli avvocati, ed autori del team Boss Editore, Costantino Delogu, Prisca Renella e Tanja Uboldi Ermani si sono alternati per offrire una panoramica analitica delle ultime, importanti, indicative e particolari sentenze federali e cantonali in materia di rapporto di lavoro dall'inizio alla fine.

Sia la prima sia la seconda parte del Congresso Lavoro hanno come di consueto catturato l'attenzione dei numerosi partecipanti i quali hanno avuto modo - come è nella tradizione di questo incontro e dei seminari organizzati dalla Boss Editore - di esprimere il loro parere, confrontarsi con i relatori e scambiare le loro esperienze con gli altri operatori economici attivi in Ticino a livello dirigenziale e nell'ambito delle risorse umane.

Ai nostri lettori ricordiamo che è possibile ritrovare tracce delle fasi salienti del Congresso Lavoro 2013 nel sito della Boss Editore al seguente link: [www.boss-editore.ch/congresso/galleria2013.pdf](http://www.boss-editore.ch/congresso/galleria2013.pdf)



Il momento degli interventi.



La dottoressa Zanardi durante il suo esposto.