

A gentile richiesta È possibile liquidare le vacanze arretrate supplementari?

Vorrei un chiarimento legislativo in merito alla possibilità di liquidare parte delle ferie arretrate in corso di rapporto di lavoro. Ci è stata segnalata la possibilità di liquidare l'eventuale eccedenza di ferie non utilizzate e superiori al diritto ferie base previsto per legge. Ad esempio: diritto ferie annuale 25 giorni di cui 20 previsti per legge + 5 come condizione di miglior favore. Sarebbe possibile liquidare i 5 giorni di ferie addizionali se non utilizzati? Inoltre ho un altro dubbio sulle vacanze non godute entro la fine dell'anno: devono essere assegnate entro marzo dell'anno successivo o un altro periodo specifico?

Il datore di lavoro deve tassativamente accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza e ai lavoratori sino ai 20 anni compiuti, almeno cinque settimane (art. 329a CO). È possibile prevedere contrattualmente un diritto più esteso, ovvero concedere al lavoratore giorni supplementari di vacanza. I giorni che eccedono questo minimo legale restano però sottoposti alle regole imperative del codice delle obbligazioni (art. 361 CO) e in particolare all'art. 329d cpv. 2 CO, secondo il quale finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con

denaro o altre prestazioni. Infatti, se vengono previsti contrattualmente giorni supplementari di vacanza si intende concedere giorni di riposo al dipendente. Per questo motivo non è poi più possibile cambiare durante il rapporto di lavoro, la natura e quindi lo scopo di questi giorni prevedendo una compensazione in denaro. Il fine dell'art. 329d cpv. 2 CO è proprio quello di garantire che lo scopo delle vacanze venga raggiunto ed evitare che il lavoratore venga tentato di rinunciarvi con altre prestazioni. Per quanto concerne invece la seconda domanda, l'art. 329c CO prevede che le vacanze devono essere, di regola, assegnate durante il corrispondente anno di lavoro.

Appartiene dunque al datore di lavoro stabilire la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore (per quanto siano compatibili con gli interessi dell'azienda) e preoccuparsi che quest'ultimo le prenda, in quanto spetta a lui provare che il lavoratore abbia beneficiato delle vacanze alle quali aveva diritto in funzione della durata del rapporto di lavoro. Se le vacanze non sono state prese a tempo debito, il diritto alle vacanze si cumula di anno in anno. L'unico limite nel tempo è posto dal termine di prescrizione di cinque anni (art. 128 CO). Pertanto, finché il diritto alle vacanze non è pre-

scritto, è nulla ogni tipo di clausola che figura nel contratto, contratto collettivo di lavoro o regolamento e che prevede che i giorni di vacanza non goduti fino, per esempio, al 31 marzo dell'anno successivo sono perse. I dipendenti che dovessero quindi aver rinunciato a parte del loro diritto alle vacanze, perché secondo il regolamento dell'azienda alcuni giorni erano considerati persi automaticamente, potranno richiederne la restituzione per gli ultimi cinque anni. Per liberarsi dal suo obbligo, il datore di lavoro potrà tuttavia fissare unilateralmente la data delle vacanze se il lavoratore non prende mai questi giorni di vacanza, malgrado egli sia stato sollecitato a farlo. È inoltre considerata valida la clausola di un contratto che prevede che qualora il lavoratore non abbia ancora goduto di tutte le sue vacanze entro p.es. il 31 marzo dell'anno successivo, il datore di lavoro si riserva il diritto di imporre una data limite entro la quale il lavoratore dovrà godere delle vacanze arretrate dall'anno precedente. Passata questa data limite, i giorni di vacanza potranno essere considerati persi.

Prisca Renella, avvocato

Vacanze: Manuale 3.2.4.1 - Questo capitolo verrà ampliato con il prossimo aggiornamento

Giurisprudenza

Obbligo di versare il contributo di solidarietà del lavoratore affiliato a un sindacato non firmatario di un contratto collettivo di lavoro - SSentenza del Tribunale Federale del 28.09.2015 – DTF 4A_24/2015

La vertenza riguarda il caso di un lavoratore assunto da una società affiliata a Posta Svizzera, mediante un contratto individuale di lavoro, soggetto al contratto collettivo di lavoro (CCL) stipulato con due sindacati e dichiarato parte integrante del contratto.

Secondo il CCL, i dipendenti delle aziende aderenti alla convenzione avrebbero dovuto versare un contributo di solidarietà.

Il lavoratore si è iscritto poi ad un terzo sindacato, la cui domanda di adesione al CCL era stata nel frattempo rifiutata; ciononostante il datore di lavoro ha continuato a dedurre dal salario mensile il contributo di solidarietà.

Il lavoratore ha richiesto la restituzione dei contributi di solidarietà, in applicazione dell'art. 356b cpv. 3 CO.

L'art. 356b cpv. 3 CO regola il cosiddetto obbligo di assoggettamento e stabilisce che le clausole del CCL e gli accordi fra le parti, che intendono costringere membri di altre associazioni a partecipare a un contratto collettivo di lavoro, sono nulli se queste associazioni non

possono aderire al contratto di cui si tratta o concluderne uno analogo.

Il Tribunale Federale, riconoscendo l'importanza della questione giuridica di principio sollevata, ha stabilito che mediante il contratto di lavoro era stata imposta al lavoratore l'adesione al CCL collegato, col conseguente obbligo di versare il contributo di solidarietà.

L'obbligo di assoggettamento è ammissibile, ma diviene nullo quando il sindacato di un lavoratore che si sia visto imporre l'applicabilità di un CCL, non possa a sua volta aderire al CCL in questione.

Per il Tribunale Federale, ciò si verifica quando le parti al CCL si oppongono all'ammissione di un'organizzazione sindacale, che avrebbe avuto diritto a prendervi parte, presentando i requisiti di partner sociale (DTF 140 I 257).

Nel caso concreto, il Tribunale Federale ha rinviato all'autorità giudiziaria inferiore la questione a sapere se il sindacato, cui era stata rifiutata l'adesione al CCL, adempisse alle condizioni per l'adesione al CCL di Posta Svizzera, ritenuto che nell'affermativa i contributi di solidarietà litigiosi dovrebbero essere restituiti al lavoratore.

Limitando la sua pronuncia alla specifica questione portata in giudizio, il Tribunale federale ha pertanto stabilito che, in caso di obbligo di assoggettamento a un CCL, l'art. 356b cpv. 3

CO consente al lavoratore di opporsi al prelievo del contributo di solidarietà, qualora il sindacato al quale egli sia affiliato adempia alle condizioni per essere riconosciuto come partner sociale, ma le parti al CCL rifiutino comunque l'adesione di tale organizzazione sindacale alla convenzione.

Anna Lutti Martella, avvocato

Contratto collettivo di lavoro (CCL): Manuale 2.3, 3.2.3

Sindacati: Manuale 2.3, 3.11

IMPRESSUM

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

Editore: Robert Boss
Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato: Corrado Sartori, Alberto Siccardi, Prisca Renella, Anna Lutti Martella.

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 NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Mi sposto con i mezzi pubblici da sempre. Il mio incubo sono le zone industriali perché spesso situate in aree discoste e pressoché prive di fermate del bus o stazioni del treno. A volte non c'è nemmeno un marciapiede per camminare in sicurezza. Non sorprende che la stragrande maggioranza dei lavoratori che ogni giorno raggiungono queste aree lo facciano in auto e, secondo i rilevamenti, attualmente 9 su 10 guidando un veicolo vuoto e intasando le strade. Ma qualcosa sta cambiando. Lentamente, anche in Ticino, si fanno strada nuove idee che stanno rivoluzionando la mobilità aziendale. Le parole chiave sono car-pooling, navette aziendali e mezzi pubblici. I vantaggi sono molteplici, come ci spiega nell'intervista a pagina 3 Alberto Siccardi che ha quasi dimezzato i parcheggi della sua azienda chiedendo ai suoi collaboratori di condividere l'auto. Per coordinare queste iniziative è stata istituita la figura del Mobility manager del Mendrisiotto. Nell'intervista principale Corrado Sartori ci racconta i suoi primi mesi di lavoro. Con "A Gentile richiesta" la nostra esperta fa invece chiarezza in materia di vacanze riferendosi all'eventuale pagamento di ferie supplementari di cui il collaboratore non ha usufruito. La legge lo permette, ma solo a determinate condizioni. Infine la sentenza cita il caso di un lavoratore che si oppone al prelievo automatico del contributo di solidarietà destinato ai sindacati firmatari del CCL, ma di cui lui non fa parte, avendo optato per un'altra associazione sindacale.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Nuovi spazi aziendali grazie al car-pooling**
- **È possibile liquidare le vacanze arretrate supplementari?** / A gentile richiesta
- **Devo pagare il contributo di solidarietà?** / Giurisprudenza

Car-pooling, navette aziendali e telelavoro Una mobilità aziendale diversa

Intervista a Corrado Sartori, Mobility Manager del Mendrisiotto

Da giugno 2015 lei è il Mobility Manager del Mendrisiotto. In che cosa consiste il suo lavoro?

Il Mobility manager è una figura concepita per coordinare le iniziative già in atto sul territorio che promuovono la riduzione del traffico e per mettere a punto nuove sinergie. È un progetto pilota che ha individuato la regione del Mendrisiotto come un'area critica, perché sovraccaricata da un flusso notevole di auto. Basti pensare che ogni giorno si dirigono da Chiasso verso Mendrisio o Lugano circa 60mila auto. Il mio obiettivo è cercare di ridurle il più possibile.

Quali sono stati i suoi primi passi?

Non appena ho ricevuto l'incarico dalla Sezione mobilità del Dipartimento del Territorio ho fatto una fotografia della regione e quindi dei Comuni e delle aziende presenti. Mi sono poi presentato nei vari Comuni incontrando i responsabili della mobilità. Ovunque i problemi legati al traffico sono all'ordine del giorno e ho percepito il desiderio di un cambiamento. Mi sono poi rivolto alle aziende, in particolare a quelle che hanno già messo in pratica misure di mobilità alternativa. Uno degli aspetti principali del mio ruolo è proprio quello di coordinare le iniziative presenti e stimolare altre aziende a fare altrettanto. Il mio target sono le aziende con oltre 50 dipendenti, ma non voglio comunque lasciar perdere le altre. Perché riuscire a togliere anche solo 20 auto dalla strada è già qualcosa.

Quali sono le misure da adottare per ridurre il numero di auto che quotidianamente raggiungono un'azienda?

Sostanzialmente sono tre: il car-pooling, le navette aziendali o interaziendali e i

trasporti pubblici. La prima misura fa sì che i collaboratori raggiungano il posto di lavoro condividendo l'auto con altri colleghi. Tenendo conto che l'occupazione media delle automobili rilevata a Maroggia è di 1,07 persone per veicolo, è chiaro che il car-pooling ha un enorme potenziale. Si tratta inoltre di una misura interessante per tutti. L'azienda riduce lo spazio adibito ai posteggi, i collaboratori risparmiano sui costi della benzina e si contribuisce a far diminuire il traffico. Non dobbiamo dimenticarci, e ci tengo a sottolinearlo, che respiriamo un'aria tutt'altro che pulita. Per questo ogni piccolo, grande miglioramento è il benvenuto.

La Medacta di Castel San Pietro è riuscita quasi a dimezzare i parcheggi dei collaboratori proprio grazie al car-pooling in poco tempo (vedi intervista a pagina 3). È veramente così facile introdurlo in azienda?

In quel caso c'è stata una grande opera di convincimento da parte della direzione aziendale. Ma comunque il car-pooling non è difficile da applicare. È fondamentale che

l'azienda ci creda. Quando si profila un cambiamento siamo tutti titubanti, ma il cambiamento va dominato. Il passaparola può essere di grande aiuto.

Sta quindi alle aziende promuovere il car-pooling?

Sì, ma non solo. Grazie alla nuova applicazione, Bepooler, è possibile scoprire chi percorre ogni giorno la stessa strada ai medesimi orari e quindi organizzare un'auto collettiva. Quest'applicazione, che fa parte del progetto Pool2job, si rivolge comunque anche alle aziende fornendo consigli e consulenza su come cambiare la mobili- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1→

Una mobilità aziendale diversa

tà dei propri dipendenti.

Su cosa è possibile far leva per convincere i collaboratori a lasciare a casa la propria auto per salire a bordo di un mezzo collettivo?

In primis c'è il risparmio economico. Se penso a un gruppo di quattro colleghi che si recano al lavoro insieme, le cifre sono importanti. Secondariamente è possibile attraverso incentivi stimolare il cambiamento. Alcune aziende mettono a disposizione del car-pooling i parcheggi più comodi, altre regalano buoni benzina. Infine il buon senso. Se nove auto su dieci che ogni giorno circolano in Ticino sono occupate solo dal guidatore, è chiaro come questa abitudine ci causi enormi problemi di traffico e inquinamento. Con il car-pooling si dà un contributo concreto a ridurre le code e ad avere un'aria più respirabile.

Qui si parla di un cambiamento di mentalità e non manca chi fa resistenza.

Fino a poco tempo fa le esigenze di mobilità di una famiglia di quattro persone venivano soddisfatte da un'auto. Ora lo stesso nucleo familiare dispone di quattro auto e uno scooter. Le strade non si intasano da sole, ma siamo noi con il nostro stile di vita a creare il traffico. Abbiamo sviluppato una sorta di dipendenza da auto, ma uscirne è meno traumatico di quello che si pensa. Basta individuare la modalità di spostamento più congeniale. Per le aziende adottare una mobilità aziendale più ecologica diventa anche un interessante biglietto da visita. C'è chi come la Pamp di Castel San Pietro punta su una comunicazione divertente attirando l'attenzione dei propri dipendenti con affissioni pubblicitarie interne che in modo spiritoso alludono al risparmio generato dal car-pooling. C'è invece chi va al sodo togliendo sostanzialmente i parcheggi a disposizione dei collaboratori.

Un'alternativa al car-pooling sono le navette aziendali. A che punto siamo con questa modalità di spostamento?

Direi che anche qui si stanno muovendo i primi e significativi passi. Mi riferi-

sco in particolare al progetto Mobalt a Mendrisio, una sigla che sta per mobilità alternativa. Anche qui tutto parte da un'applicazione che permette alle aziende iscritte di organizzare navette aziendali o interaziendali. Ci si annuncia per organizzare un equipaggio per un determinato tragitto. Sono già disponibili diversi percorsi che fanno la spola tra l'Italia, dalla quale provengono una buona fetta dei lavoratori, e la Svizzera. Questo progetto pilota lanciato nello scorso ottobre ha già quasi 400 iscritti.

Chi paga le navette aziendali?

Sono auto-finanziate. In parte dalle aziende e dai collaboratori che comprano una sorta di abbonamento. Il risparmio rispetto all'uso dell'auto è garantito. Il sistema potrebbe essere adottato anche in altre zone calde. Sto pensando a Stabio dove vi sono alcune aziende che finora si sono mosse in modo indipendente mettendo a disposizione dei propri lavoratori un servizio di navetta.

Nel caso delle navette aziendali lo sforzo organizzativo è maggiore.

Ci vuole un po' più tempo, ma non è impossibile. A Mendrisio grazie a Mobalt ce la stanno facendo. Gli ostacoli non mancano, come ad esempio i turni aziendali. È semplicemente un sistema un po' più complesso da implementare. **Com'è la situazione sul fronte dei mezzi pubblici?**

Grazie alle nuove linee di bus introdotte lo scorso dicembre nel Mendrisiotto si è notato un lieve incremento dell'utilizzo. Mi è stato anche riferito che alcuni pendolari provenienti da Como raggiungono Stabio con il treno. La nostra grande speranza è riposta nel completamento sul territorio italiano della Mendrisio-Varese. Per questo dovremmo aspettare ancora due anni circa. Molto interessante per imprese e collaboratori è l'abbonamento Arcobaleno aziendale ma attualmente è valido solo su territorio svizzero.

Come si sposta il Mobilità manager del Mendrisiotto?

Per trent'anni ho lavorato in banca a Lugano e ogni giorno partivo da Arogno con la posta, poi a Maroggia prendevo il treno e infine arrivato in città raggiungevo il centro con la funicolare. Ora sono consulente finanziario indipendente e sindaco di Arogno. Una parte del mio lavoro la svolgo a casa, mentre, quando devo incontrare clienti o per altre incombenze mi sposto purtroppo con l'auto. Comodo, per contro, l'uso del treno quando mi sposto in direzione di Milano.

Lavorare da casa, il cosiddetto telelavoro, come in parte fa lei, è una misura che addirittura elimina il

Corrado Sartori

Corrado Sartori è da giugno 2015 il Mobility Manager del Mendrisiotto il cui obiettivo è coordinare la mobilità aziendale regionale. Accanto a questo incarico conferitogli dal Dipartimento del Territorio è consulente indipendente nell'ambito della consulenza finanziaria e assicurativa. Ha alle spalle una lunga carriera bancaria che lo ha portato ai vertici di alcuni istituti di credito luganesi. Dal 2000 è sindaco di Arogno.

problema dello spostamento alla radice. Il telelavoratore svolge le sue mansioni da casa.

Certo. Il telelavoro è una delle misure che proponiamo alle aziende. Per alcune attività può funzionare benissimo. Cito l'esempio di uno studio di architettura che ha deciso di accordarsi con una sua collaboratrice diventata mamma che al rientro dalla maternità ha iniziato a lavorare da casa. Il presupposto iniziale è che il dipendente lavori per obiettivi. Naturalmente chi lavora, ad esempio, alla catena di montaggio deve invece ogni giorno recarsi in azienda.

Quali sono le sue aspettative per il futuro?

Sono fiducioso, perché il Cantone sta facendo sforzi non indifferenti. Il mio compito ora è coordinare i progetti già implementati e portarli nelle altre aree calde del Mendrisiotto. Penso soprattutto a Stabio e al cosiddetto Pian Faloppia allargato, l'area tra Novazzano, Balerna e Chiasso dove sorgono numerose aziende.

È favorevole alla tassa di collegamento applicata ai parcheggi dei grandi generatori di traffico?

È un disincentivo all'uso dell'auto singola. La ritengo una buona soluzione. Potrebbe dare una frenata alla mole di traffico che quotidianamente ci inonda.

Che cosa la attende nelle prossime settimane?

Organizzerò eventi nelle aziende per cercare di convincerle ad adottare una mobilità aziendale diversa facendo leva sugli ottimi risultati già raggiunti a Mendrisio. Il mio motto è "con poco si può fare tanto".

www.ti.ch/mobilita-aziendale

www.pool2job.ch

www.mobalt.ch

Telelavoro: Manuale 1FLE.2.2.6

Contratto di telelavoro: Manuale 7.C

Regolamento telelavoro: Manuale 8.C

Nuovi spazi aziendali grazie al car-pooling

Abbiamo incontrato Alberto Siccardi, Direttore della Medacta International SA di Castel San Pietro

In poco più di un anno alla Medacta, ditta del Mendrisiotto attiva nel settore dei prodotti medici, c'è stata una piccola rivoluzione. Dei 320 parcheggi iniziali, ne sono rimasti solo 186 e il personale è persino cresciuto. Tutto questo grazie all'introduzione del car-pooling. I dipendenti ora condividono l'auto per recarsi al lavoro.

Come mai la sua azienda ha deciso di adottare una nuova mobilità aziendale?

Lo spunto mi è giunto dal direttore del Dipartimento del Territorio Claudio Zali che durante una cena mi parlò di car-pooling. Mi trovo in genere piuttosto d'accordo con il suo operato e da una chiacchierata amichevole siamo arrivati, un anno e mezzo dopo, alla situazione attuale, in cui abbiamo quasi dimezzato i parcheggi.

Qual è stato lo stimolo iniziale?

Dobbiamo fare un passo indietro. In quel momento stavamo aspettando una licenza edilizia per costruire un nuovo edificio. Questa tardava a causa di alcuni ricorsi. Per ottenerla, dal Dipartimento mi fu chiesto di rinunciare a 25 parcheggi. Da parte nostra poi per mantenere buone relazioni con l'ambiente che ci circonda modificammo l'afflusso del traffico. La licenza arrivò e abbiamo dovuto ridurre i parcheggi. Sul terreno un tempo occupato dalle auto ora sorge il nostro nuovo stabile aziendale.

È stato un processo lungo?

Ce l'abbiamo fatta in meno di un mese. Le possibilità erano due: pulmini o auto collettive. Inizialmente ho incontrato un imprenditore di Stabio che aveva richiesto ai collaboratori di recarsi al lavoro con pulmini organizzati dall'azienda. Ho ritenuto che questo sistema fosse abbastanza complesso e oneroso e ho quindi optato per il car-pooling.

Significa che i vostri collaboratori condividono l'auto con altri colleghi. Come avete creato gli equipaggi di queste auto collettive?

L'Ufficio del personale con il direttore dello stabilimento ha tracciato una mappa delle residenze dei nostri collaboratori. In questo modo è stato facile accorpate chi vive vicino. Ora le auto arrivano alla Medacta con un'occupazione di 2,6 persone per veicolo. Inoltre

vi sono 25 collaboratori che utilizzano i mezzi pubblici e ai quali rimborsiamo parte dell'abbonamento con la formula dell'Arcobaleno aziendale.

I vostri collaboratori non hanno visto questo cambiamento come un'ingerenza nella loro vita privata? Tutt'altro. Ora sono ben felici perché risparmiano molti soldi. Abbiamo calcola-

to che spendono circa 65 franchi in meno a testa al mese. Semmai inizialmente hanno manifestato le loro paure in caso di emergenza. Se, ad esempio, un figlio si dovesse far male e si dovesse raggiungerlo al più presto. Abbiamo preso in considerazione i loro timori e per questo vi è un'auto a disposizione, eventualmente anche con autista. Oppure chiamiamo un taxi.

Qualcuno ha già dovuto ricorrere all'auto di emergenza?

A dire il vero in un anno e mezzo non è mai successo, ma è importante per loro sapere che possono farvi affidamento. Sono eventi rari, ma possono accadere.

Vi sono categorie di collaboratori per le quali è difficile adottare il car-pooling?

Si e per questo sono stati esonerati. Sto parlando di chi lavora part-time e chi è sovente in missione. Oppure chi viene al lavoro in bicicletta o in moto.

Dalle sue parole sembra che dimezzare i parcheggi sia un gioco da ragazzi. Altre ditte potrebbero seguire il vostro esempio.

Non possono, devono farlo. Il traffico è una necessità alla quale bisogna far fronte in modo proattivo. Non possiamo evitarlo, come non possiamo vivere senza industria. Ciò che dobbiamo fare è limitarne le conseguenze negative. È una guerra che combattiamo nella quale ci difendiamo da quello che noi stessi abbiamo creato.

Quindi anche in una regione così trafficata come il Mendrisiotto si può fare di più?

Si deve fare di più, basta solo volerlo. Ci vuole un piano di mobilità chiaro e funzionale con misure concrete e non ad esempio tassando i parcheggi, una soluzione che mi trova completamente in disaccordo. Grazie al nostro car-pooling abbiamo calcolato che in un anno vengono immesse nell'atmosfera oltre 220

Alberto Siccardi

Laureato in Farmacia con Master in Business Administration. Ha continuato l'attività nell'azienda familiare e operante nel settore farmaceutico, venduta agli americani nel 1996. Nel 1999 ha creato Medacta, con sede produttiva a Castel San Pietro, attiva nello sviluppo, produzione e distribuzione di dispositivi medici, ortopedici e neurochirurgici. Essa impiega oggi oltre 380 persone in Svizzera e 250 nelle 12 filiali all'estero.

tonnellate in meno di CO2.

Non ritiene che tassare i parcheggi possa disincentivare la loro proliferazione?

No, è una misura ridicola che serve solo a spillare soldi. Se verranno tassati i parcheggi la maggioranza delle persone pagheranno e le aziende stipuleranno accordi con i dipendenti per sgravarli da questa tassa. Immaginiamo invece che tutte le aziende applichino il car-pooling: una bella fetta del problema sarebbe risolto.

Quale consiglio dà alle aziende che vogliono tentare la via delle auto collettive per recarsi al lavoro?

Tenere conto che questa misura ha un forte impatto psicologico iniziale. Mettere a disposizione un'auto per le emergenze è un modo concreto per rassicurarli e placare i timori. Non dimenticando però di essere risoluti. Ai miei dipendenti ho fatto capire che di scelta non ce n'era. Il messaggio è stato chiaro: il Governo mi toglie i parcheggi. O vi organizzate con il car-pooling o andate a trovare parcheggio altrove.

Un tempo il parcheggio faceva parte delle prestazioni offerte dal datore di lavoro.

I tempi sono cambiati e non è più così. C'è stato solo un caso di una persona che si è rifiutata fino all'ultimo. L'abbiamo licenziata in tronco. Sosteneva che la ditta aveva il dovere di fornirgli un parcheggio. Ma anche i giudici ai quali si è rivolto facendoci causa gli hanno dato torto. E dire che, lo sappiamo dalla mappa dei luoghi di residenza, abitava vicino a un altro collaboratore e avrebbe potuto comodamente condividere l'auto con lui.

Le spese di trasporto: Manuale 2.7.2.3.2

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: www.boss-editore.ch. Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.