

A gentile richiesta

Fine del rapporto di lavoro posticipata causa infortunio?

Un nostro dipendente è stato licenziato il 31 maggio 2016 per il 31 agosto 2016 rispettando i tre mesi di preavviso. Nel mese di luglio si è ammalato dal 4 all'8 luglio 2016 e ha presentato il certificato medico. Visto che per i nostri contratti vale la fine mese per le disdette, il termine del contratto di lavoro è slittato a fine settembre. Purtroppo nel mese di settembre 2016 il dipendente si è infortunato per altre 2 settimane. Questo infortunio posticipa ancora una volta la fine del rapporto di lavoro? Grazie per il vostro supporto.

Nella presente domanda non viene indicato da quanti anni il dipendente è a servizio del datore di lavoro. Per l'applicazione dell'art. 336c CO, non è pertinente sapere quanti mesi di preavviso sono stati previsti, dato che è possibile prevedere contrattualmente un termine di preavviso più lungo in conformità con l'art. 335c CO. Un altro aspetto che non sempre è compreso è che il periodo di protezione di 30, 90 o 180 giorni dell'art. 336c cpv. 1. lett. b CO riguardante la malattia o l'infortunio, viene calcolato partendo dalla fine del rapporto di lavoro; nel nostro caso, dal 31 agosto 2016. Il periodo di protezione del dipendente inizia dunque il 2 agosto 2016 se è impiegato da un anno; il 3 giugno 2016, se è impiegato da due fino a cinque anni

e infine il 1° giugno 2016, se è impiegato da più di sei anni. In quest'ultimo caso, non si va ovviamente oltre al giorno della disdetta in quanto i periodi di protezione indicati vengono presi in considerazione solo dopo la notifica di quest'ultima (art. 336c, cpv. 2, CO). Preciso pure che ogni nuova malattia o infortunio che non sia una ricaduta, fa scattare un nuovo periodo di protezione che deve essere calcolato in maniera indipendente dagli altri periodi di protezione qualora ce ne fossero. Nel caso esposto, dopo aver disdetto il contratto, viene indicata una malattia di 5 giorni iniziata il 4 luglio 2016. Perciò, se il dipendente lavora da meno di un anno, questa malattia non fa slittare il termine del rapporto di lavoro, perché fuori dal suo periodo di protezione, il quale inizia solo il 2 agosto 2015. In questo caso, il rapporto di lavoro termina come previsto il 31 agosto 2016. Se, invece, il dipendente lavora da più di un anno, la malattia fa slittare il contratto di cinque giorni, dunque dal 31 agosto 2016 fino al 5 settembre 2016. Dato che i contratti di lavoro terminano per la fine di un mese, il contratto del dipendente termina definitivamente il 30 settembre 2016. Il periodo tra il 6 e il 30 settembre 2016 è considerato "supplementare". Non è considerato tempo "supplementare" il periodo tra il 31 agosto e il 5 settembre 2016

come lo si pensa abitualmente. E qui veniamo all'aspetto principale della domanda, ovvero sapere se le due settimane di infortunio fanno nuovamente slittare il termine del rapporto di lavoro. Ancora una volta manca un aspetto importante, ovvero non è stata indicata la data d'inizio dell'infortunio. La giurisprudenza ha chiarito che ogni malattia o infortunio che inizia durante il periodo "supplementare" non fa slittare la fine del rapporto di lavoro. Il periodo dal 31 agosto fino al 5 settembre 2016 viene considerato dal Tribunale federale quale periodo di preavviso "prolungato". Perciò, se il dipendente si è infortunato prima del 6 settembre 2016, il rapporto di lavoro slitta per altri 12 o 14 giorni (da verificare cosa viene indicato con il certificato medico), ovvero fino al 13 o 15 ottobre 2016 per terminare definitivamente il 31 ottobre 2016. Se, invece, si è infortunato tra il 6 settembre 2016 e la fine del mese, la fine del rapporto di lavoro non viene fatta "slittare" e il contratto termina definitivamente il 30 settembre 2016.

Prisca Quadroni Renella, avvocato

Per disdetta: Manuale 4.2.2

Casi di protezione: Manuale 4.3.2.1

Giurisprudenza

Il Sindacato come rappresentante professionale Sentenze del Tribunale di appello (III Camera civile del 23 febbraio 2016 n. 13.2015.112 e II Camera civile del 16 dicembre 2015 n. 12.2015.91)

In Svizzera chi è parte in una causa giudiziaria può agire personalmente o farsi rappresentare (art. 68 cpv. 1 CPC). La rappresentanza processuale professionale è riservata agli avvocati iscritti nel registro cantonale e negli albi degli avvocati UE/AELS e, se il diritto cantonale lo permette, a rappresentanti qualificati. Secondo il Tribunale federale è un rappresentante professionale chi è disposto a rappresentare in giudizio un numero imprecisato di casi, anche gratuitamente (DTF 140 III 555). Il Cantone Ticino ammette per le procedure semplificate e le procedure sommarie in materia di contratto di lavoro la rappresentanza processuale di rappresentanti e impiegati di associazioni di categoria, di fiduciari con l'autorizzazione cantonale o di loro impiegati (art. 12 cpv. 1 LACPC). La Seconda Camera civile ha precisato nella sentenza del 16 dicembre 2015 n. 12.2015.91 che rappresentanti processuali non sono solo gli organi delle associazioni di categoria, ma anche i loro impiegati (collaboratori, giuristi, funzionari particolarmente qualificati).

Diverse associazioni denominate "sindacato" si sono presentate nei tribunali ticinesi come rappresentanti professionali di lavoratori e di datori di lavoro. Le Camere civili del Tribunale d'appello si sono occupate più volte del tema (sentenze III CCA del 3 aprile 2015 n. 13.2015.19, 28 maggio 2014 n. 13.2014.12, II CCA 3 marzo 2015 n. 12.2014.125). La Terza Camera civile ha spiegato nella sentenza del 23 febbraio 2016 n. 13.2015.112 a quali condizioni un'associazione sindacale può rappresentare professionalmente un lavoratore, sia nella procedura di conciliazione, sia nella causa giudiziaria a procedura semplificata o sommaria. Secondo il diritto cantonale ticinese come "associazioni professionali e di categoria" vanno intese le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori ai sensi dell'art. 356 CO, vale a dire quelle che possono essere parte di un contratto collettivo. Non è sufficiente che un'associazione denominata "sindacato" preveda nei propri statuti la facoltà di sottoscrivere contratti collettivi di lavoro in favore dei propri affiliati, ma occorre che essa sia operativa nel contesto di un contratto collettivo o abbia aderito a uno già esistente e che sia indipendente dalla parte sociale avversaria. Non adempie in particolare il requisito dell'indipendenza l'associazione "sindacato X", che è parte di un collettivo nel quale confluiscono

associazioni sia di lavoratori sia di datori di lavoro.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

Il contratto collettivo: Manuale 2.3

Contenzioso e Assicurazioni sociali: Manuale 5.2

Elementi di procedura civile nel contenzioso

fondato sul contratto di lavoro: Manuale 5.1.2

Tipi di procedura: Manuale 5.1.2.2

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: Fabrizio Masella,

Roberto Fridel, Prisca Quadroni Renella,

Emanuela Colombo Epiney

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Settembre 2016

Editoriale

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata al tema del Pensionamento flessibile affrontato dal punto di vista dei due protagonisti, attori del processo. Da un lato le aziende che sono confrontate con le esigenze di alcuni collaboratori che esprimono il desiderio di continuare a lavorare oltre i 65 anni, ma anche di chi desidera il prepensionamento per potersi dedicare a hobby, famiglia o nuove passioni. Fabrizio Masella della Banca Popolare di Sondrio ci racconta come questo istituto dall'organico mediamente molto giovane sta affrontando queste nuove sfide. Nella seconda intervista invece l'attenzione si sposta sulla persona che si appresta a dare il commiato all'attività lavorativa. Per aiutarla in questa faticosa fase di passaggio Roberto Fridel organizza corsi preparatori alla pensione in cui si viene supportati a tracciare il futuro progetto di vita analizzando la reale fattibilità delle mille idee che vanno a confluire in questo periodo di tempo liberato.

Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta risolve una sorta di enigma burocratico in cui un datore di lavoro è confrontato con un collaboratore dimissionario prima malato e poi infortunato. Grazie alla sua spiegazione scopriremo quando effettivamente ha luogo la fine del rapporto di lavoro. Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro un commento a una sentenza in cui viene chiarito se e quando un sindacato può rappresentare un suo affiliato in sede legale.

Vi segnaliamo inoltre in allegato l'elenco dei prossimi seminari organizzati da Boss Editore, preziose occasioni di formazione dal taglio pratico, sempre più apprezzate dai numerosi partecipanti.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **A scuola di longevità attiva**
- **Con l'infortunio slitta la fine del rapporto di lavoro? / A gentile richiesta**
- **Quando il sindacato va in tribunale / Giurisprudenza**

Il pensionamento flessibile Tra chi smette prima e chi continua anche dopo

Intervista a Fabrizio Masella, Responsabile HR presso la Banca Popolare di Sondrio

Negli ultimi anni sta cambiando il rapporto delle persone con il pensionamento. Questo momento di passaggio ha acquisito una connotazione più flessibile, tra chi chiede il prepensionamento e chi desidera proseguire l'attività lavorativa oltre i 65 anni. A tal proposito abbiamo incontrato Fabrizio Masella che ci racconta la sua esperienza di responsabile dell'Ufficio risorse umane presso la Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA, un istituto dall'organico piuttosto giovane che inizia a confrontarsi con il tema attraverso modalità di pensionamento

nuove che ad esempio prevedono l'affiancamento temporaneo del neo-pensionato a chi gli farà da successore. Nell'intervista emerge anche l'importanza della convivenza intergenerazionale sul posto di lavoro e dei benefici che da essa ne derivano.

Per quali ragioni i vostri collaboratori chiedono di andare in prepensionamento?

Per i più svariati motivi. È in arrivo un nipote, vogliono dedicarsi agli hobby o alla famiglia oppure semplicemente ritengono di aver dedicato un numero sufficiente di anni al lavoro. Presso la Banca Popolare di Sondrio l'età minima per poter andare in pensione anticipatamente è 58 anni ed è proprio intorno ai 58-60 anni che alcuni iniziano a farlo. Noto questa tendenza e, in generale, si vede la volontà di approfittare pienamente della vita quando si è supportati da buone condizioni di salute. C'è da dire che BPS (Suisse), con un'età media

di 43 anni, è un istituto giovane che soprattutto negli ultimi anni si sta confrontando con il tema del pensionamento.

Chi decide di andare in prepensionamento esprime la volontà di proseguire con altre modalità la collaborazione con la banca?

È piuttosto il contrario. Sono propri i collaboratori che vanno in pensione in età ordinaria che a volte rimangono in qualche modo legati alla banca. In genere si tratta di figure interessanti sia per le competenze che possiedono che per i contatti che hanno accumulato durante l'attività lavorativa. In questi casi dopo il pensionamento diventano consulenti

esterni della banca. Si tratta in genere di attività svolte nell'ambito delle pubbliche relazioni in modo indipendente in cui il consulente fa ancora da tramite tra la sua rete di contatti e la banca stessa. Recentemente abbiamo però avuto il caso di un responsabile di area che è andato in pensione ordinaria e che subito dopo ha iniziato a fare da coach al suo successore.

È una vostra consuetudine ingaggiare i neo-pensionati in questo ruolo di coach introduttivo al lavoro?

No, è la prima volta. Siamo molto soddisfatti di come sta procedendo questo affiancamento. Tra le due persone coinvolte ci sono circa 30 anni di differenza, appartengono quindi a due generazioni diverse. Questa è la sfida.

Il pensionato in questo caso ha dunque ancora molto da dire.

Certamente e sarebbe un vero peccato perdere il know-how di queste persone. Indubbiamente va dato spazio ai giovani freschi di studi segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Tra chi smette prima e chi continua anche dopo

anche molto approfonditi, ma non per questo dobbiamo gettare alle ortiche anni di mestiere, in cui le persone hanno sviluppato una sensibilità professionale che nessun master può dare. In passato la società ha spesso dimenticato questi valori che ora si stanno sempre più riscoprendo. I giovani che arrivano dall'università o da studi specialistici sono ottimi a livello tecnico, ma hanno bisogno di imparare a essere vicini alle persone. E sono proprio i più anziani che glielo possono insegnare. Penso a temi come la leadership, l'ascolto, la comunicazione e la conoscenza di sé. In questi ambiti è interessante scoprire come il "Mentore" vede il mondo. Sono proprio i collaboratori che hanno una lunga esperienza alle spalle che possono veicolare quella sensibilità professionale che solo anni di mestiere possono conferire. Io stesso me ne rendo conto con le mie colleghe che hanno rispettivamente circa 10 e 20 anni meno di me. Affrontiamo le problematiche in modo differente e questo è molto arricchente. Ci permette di analizzare le situazioni da angolazioni diverse. A volte penso che dobbiamo rivalutare quei valori delle società tradizionali in cui il sapere viene trasmesso oralmente dai vecchi saggi ai più giovani, perché i libri non sono l'unico strumento di apprendimento.

Crede che questo arricchimento possa avvenire anche in senso inverso,

ossia che i giovani possano trasmettere conoscenze ai più anziani?

È ovvio. È la gestione delle differenze, che non si limita a un discorso di sessi, ma anche di confronto generazionale, la chiave del successo. Il fare banca è molto cambiato negli ultimi anni. È diventata un'attività molto normativa in cui l'unica costante certa è il cambiamento. Il nostro lavoro è quindi bello, pieno di sfide, ma anche logorante. Per me che lavoro nell'ambito delle risorse umane la formazione è un tema centrale e ogni momento è fonte di apprendimento. Ora si tratta di cambiare il paradigma e permetterci di imparare l'uno dall'altro. Dai giovani perché sono innovativi, veloci e aperti, mentre dai più anziani apprenderemo l'esperienza fatta di tanta strada costellata di successi ed errori. Da questa sinergia nascerà la conoscenza dell'azienda.

Le sue parole sono molto stimolanti, ma come fare a concretizzarle nella vita lavorativa di tutti i giorni?

Ad esempio creando dei progetti in cui giovani e anziani interagiscono. Qui sono necessari capi-progetto capaci di un ascolto empatico. Creare team intergenerazionali con il supporto delle nuove tecnologie è una delle idee che si possono mettere in pratica.

Come approcciate l'avvicinarsi del pensionamento di un vostro impiegato?

Si inizia circa un anno prima a preparare il momento. Si studia la situazione che comprende l'accompagnamento del pensionante e l'eventuale sua sostituzione. Per quanto riguarda il passaggio di

Fabrizio Masella

Fabrizio Masella è Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane presso la Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, ruolo che ricopre dal 2005. Economista aziendale SUP, possiede ventennale esperienza nel campo delle Relazioni Umane, acquisita occupandosi della valorizzazione e dell'accompagnamento delle Persone.

consegne, in genere la persona lavorerà con il suo successore per un tempo (anni, mesi o settimane) che varia a seconda dei casi. Poi c'è la parte dei festeggiamenti che è il momento in cui il collaboratore viene ringraziato per il suo apporto alla BPS (Suisse). Sono previsti un pranzo al quale partecipano il presidente della direzione generale, il capo divisione, l'ufficio risorse e il capo ufficio di settore e la partecipazione alle tradizionali cene di Natale. Sono momenti conviviali importanti in cui ci si prende il tempo per accomiarsi nel modo migliore. Le reazioni positive dei neo-pensionati confermano quanto siano sentiti e attesi questi eventi.

Fabrizio Masella pensa già a come vivrà il suo pensionamento?

A dire il vero no. Forse perché mi occupo di quello degli altri. Scherzi a parte sono una persona piuttosto fatalista. Se sarò in salute mi piacerebbe continuare la mia attività lavorativa sotto altre forme. Probabilmente non opterò per un prepensionamento perché amo molto il mio lavoro. Da pensionato vorrei dedicare del tempo alla famiglia, ai miei hobby come leggere e viaggiare. Ciò che non mi preoccupa affatto è il passaggio di consegne, perché la mia collega/sostituta è perfettamente informata di tutto ciò che faccio. Il mio principio è: io cresco con lei a fianco e lei cresce con me, imparando l'uno dall'altra. Convincere le persone a condividere le conoscenze è un modo efficace per far crescere un'intera azienda.

Diversity Management:

Manuale 1.1.1

Pensionamento flessibile e graduale:

Manuale 1 FLE.2.2.8

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.

A scuola di longevità attiva

Il corso-percorso di Roberto Fridel che ti prepara alla pensione

Da cinque anni lei conduce un corso promosso dall'Associazione Generazioni & Sinergie per chi si appresta ad andare in pensione o lo è da poco. È davvero necessaria una formazione di questo tipo?

Se teniamo conto che il pensionamento rappresenta forse il cambiamento più grosso nella vita di una persona è chiaro quanto sia importante affrontarlo in modo consapevole. Da un giorno all'altro cambia l'agenda, si esce da un contesto di relazioni, nessuno ci dice più che cosa dobbiamo fare e vengono improvvisamente a mancare tutti quei rituali che hanno scandito decenni di vita. È un momento in cui tra le mani rimane quello che abbiamo costruito, e poi? Le sfide sono molteplici e prenderle sottogamba molto spesso apre la via a delusioni e frustrazione.

Per molti la pensione rappresenta la libertà di disporre finalmente del proprio tempo e dedicarsi a hobby, famiglia e passioni. Non sembra un compito difficile gestire questo tempo conquistato facendo ciò che più piace.

Tutti speriamo che sia così, ma per molti purtroppo non lo è. Spesso quello che manca è un reale e nuovo progetto di vita, mentre si assiste piuttosto a persone che seguono solo i propri desideri senza tener conto del contesto. Mi spiego meglio. C'è chi sogna di trascorrere buona parte della pensione in viaggio. Fantastica sui luoghi che visiterà ma quando giunge l'ora x scopre che le risorse non sono sufficienti, che è solo una piccola parte del suo tempo, oppure che il pro-

prio o la propria partner non è d'accordo. Il sogno si infrange con la realtà e iniziano le frustrazioni.

Ed è qui che subentra la vostra formazione.

Il nostro Corso-Percorso utilizza strumenti specifici per permettere alle persone di avviare un viaggio di introspezione. Analizziamo a 360 gradi le dimensioni della vita di ognuno: salute, attività/lavoro, famiglia/casa/luoghi di vita, contributo sociale, cultura/piacere. La prima domanda che poniamo ai partecipanti è se sono soddisfatti di come vivono. Poi lo sguardo va agli anni



a venire e si individuano le priorità. Questi desideri vanno verificati con chi vive con la persona. È un passo fondamentale. Infine si inizia a delineare il progetto esplicitando desideri e conseguenti azioni da mettere in pratica per iniziare a realizzarli.

Lei pone l'accento sul fatto che la pensione è sì una tappa della propria vita, ma che inevitabilmente coinvolge

anche chi ci sta accanto.

Certamente. Proprio per questo alcuni partecipanti seguono il corso accompagnati dal partner. Ma quest'attenzione si declina anche in altri ambiti. Ad esempio la nonna che intende occuparsi dei nipoti da pensionata deve prima interpellare la mamma e vedere insieme se e come questo desiderio può concretizzarsi.

Durante il vostro corso affrontate anche la tematica finanziaria?

I partecipanti si fanno un'idea della situazione economica futura così da verificare la sostenibilità del progetto di vita pensato e forniamo le indicazioni per la raccolta dei documenti necessari.

Dal vostro osservatorio avete notato la tendenza tra chi va in pensione a mantenere un'attività lavorativa a tempo parziale?

Succede naturalmente quando si parla di lavori non usuranti, che tra l'altro sono sempre meno. A volte sono le stesse aziende che, per non perdere i contatti e la conoscenza di chi va in pensione, propongono una collaborazione in veste di consulente. Secondo uno studio del 2012 della Confederazione oltre il 50% di chi ha più di 58 anni è favorevole ad un'ulteriore flessibilizzazione dell'età di pensionamento per continuare a svolgere lavori motivanti in un clima favore-

Generazione & Sinergie

L'associazione Generazioni & Sinergie (G&S), presieduta da Roberto Fridel, si occupa del fenomeno della longevità attiva e della solidarietà intergenerazionale. Fondata sui valori di apertura, responsabilità sociale e trasversalità, è formata da persone con sensibilità ed età diverse. Tra le sue attività vi è il premio Generie per dare visibilità alle buone pratiche ticinesi nel settore abitativo, il Corso-Percorso citato nell'intervista e l'organizzazione di eventi per promuovere il confronto intergenerazionale. Associazione Generazione & Sinergie, via alle Caragne 4, Lugano. info@generazioni-sinergie.ch www.generazioni-sinergie.ch

vole. Nei prossimi anni c'è da attendersi anche un incremento di chi, a causa di prestazioni pensionistiche deboli, cercherà di continuare l'attività lavorativa, in questo caso però spinto da necessità finanziarie.

Quando è il momento giusto per iniziare a pensare alla pensione?

Non è mai troppo tardi anche se consigliamo di frequentare il nostro Corso-Percorso circa un anno prima del pensionamento. L'importante è che ognuno inizi a immaginare questa fase della vita e non limitarsi a subire il cambiamento. Salute permettendo, con l'attuale aspettativa di vita in Svizzera, stiamo parlando di un periodo di 20 anni. Un periodo che può rivelarsi magico e bellissimo, fatto di nuove scoperte. La chiave del successo è prendere in mano questa nuova prospettiva di vita e cavalcarla.

Ma concretamente quali sono i progetti di vita di questi pensionati?

C'è chi si dedica alla famiglia, al volontariato, ai viaggi, allo sport o avvia nuove attività lavorative, ma al di là delle singole esperienze, il messaggio che vogliamo far passare è quello di un cambio di mentalità in cui si sviluppa una longevità attiva. È il neo-pensionato che si guarda allo specchio e dice: adesso comincio.

AVS: Manuale 3AS.4.1

Secondo pilastro: Manuale 3AS.5

Pensionamento, procedimento

da seguire: Manuale 9.P

La gestione del personale:

Manuale 1.13.2.2

A distanza di tre anni dalla prima esperienza, che aveva voluto porre l'accento sul 40° anniversario dell'associazione, HR Ticino annuncia un secondo congresso, che avrà luogo venerdì 18 novembre 2016:

Ticino 2020: Per essere pronti

La creazione di valore aggiunto attraverso il capitale umano

La prima parte del congresso sarà dedicata all'analisi dello scenario economico che le imprese della Svizzera italiana dovranno affrontare nei prossimi anni e alle conseguenze per il capitale umano dal punto di vista dell'impresa e del management. La seconda parte sarà invece incentrata sull'approfondimento, tramite workshop dedicati, di quattro temi HR ritenuti strategici:

1. l'invecchiamento demografico e la compresenza in azienda di cinque generazioni aventi caratteristiche tra loro rilevanti e diverse;
2. la necessità ancora maggiore di un tempo di reclutare e trattenere talenti non solo nelle realtà aziendali più grandi, ma anche nelle piccole e medie imprese del Ticino (PMI);
3. l'evoluzione digitale che modifica continuamente comportamenti e procedure;
4. la lean HR, ovvero riuscire a rispondere concretamente alle esigenze di business in meno tempo e con meno soldi garantendo egual, se non maggiore, qualità.

Info: www.hr-ticino.ch