

A gentile richiesta

Il lavoro domenicale regolare dà diritto al supplemento salariale?

Un nostro cliente ha ottenuto dalla SECO l'autorizzazione per lavorare regolarmente di domenica. La Legge sul lavoro prevede un supplemento salariale del 50% in caso di lavoro domenicale temporaneo. Nel caso di lavoro domenicale regolare è obbligo del datore di lavoro riconoscere un supplemento salariale del 50% per le prime 6 domeniche lavorate?

La legge federale sul lavoro prevede il divieto di lavorare la domenica e nei giorni festivi parificati alla domenica. È quindi di principio vietato il lavoro nell'intervallo di tempo che intercorre tra le 23.00 del sabato e le 23.00 della domenica (art. 18 cpv. 1 LL).

L'art. 19 LL permette tuttavia di derogare a tale divieto, richiedendo un'autorizzazione all'autorità competente. Tale norma precisa inoltre che il lavoro domenicale temporaneo, ovvero eccezionale, è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

Allo stesso modo anche il lavoro domenicale regolare o periodico soggiace all'autorizzazione dell'autorità.

Secondo la Legge sul lavoro è considerato lavoro domenicale regolare o periodico quello che è svolto per almeno 6 domeniche nel corso dell'anno (art. 40 OLL1). Il lavoro domenicale temporaneo è infatti ritenuto tale

quando, nel caso d'impieghi sporadici, non eccede le sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, per azienda e per anno civile, oppure quando, nel caso d'impieghi di durata limitata fino a tre mesi al massimo, presenta carattere eccezionale. In altre parole, è considerato temporaneo il lavoro domenicale prestato per un massimo di 6 domeniche, le quali non devono necessariamente susseguirsi, ma possono anche essere ripartite sull'arco di un anno civile, oppure qualora si è di fronte a un impiego di durata limitata fino a un massimo di tre mesi avente carattere eccezionale.

In caso di lavoro domenicale temporaneo la Legge sul lavoro dispone che il datore di lavoro deve accordare al lavoratore un supplemento salariale del 50% per il lavoro da lui svolto (art. 19 cpv. 3 LL).

Per il lavoro domenicale (o nei giorni festivi parificati alla domenica) svolto regolarmente o periodicamente, ovvero quello che non ha carattere di eccezionalità poiché rientra fra gli accordi contrattuali tra datore di lavoro e lavoratore, e per il quale quest'ultimo ha dato il suo consenso, la Legge sul lavoro non prevede alcun supplemento salariale a favore del lavoratore.

Non è quindi previsto alcun supplemento salariale per il lavoro domenicale regolare

o periodico già dalla prima domenica lavorata. Tale assenza del supplemento salariale è tuttavia possibile solo a condizione che il lavoratore venga occupato per almeno 6 domeniche (o giorni festivi parificati alla domenica) all'anno, condizione essenziale per essere in presenza di lavoro domenicale regolare o periodico. In caso contrario il lavoro domenicale sarà considerato temporaneo (eccezionale) e dovrà essere remunerato con il supplemento salariale del 50% già dalla prima domenica di lavoro, eventualmente con effetto retroattivo.

Il riferimento legale alla soglia delle 6 domeniche lavorate permette di distinguere il lavoro domenicale regolare e periodico da quello svolto invece eccezionalmente.

La legge impedisce all'azienda di eludere l'obbligo del supplemento salariale, indicando in modo fittizio che egli svolge lavoro domenicale regolare o periodico quando invece così non è, non raggiungendo in particolare le 6 domeniche minime di attività che la legge esige.

Costantino Delogu, avvocato

La retribuzione: Manuale 3.2.1

Tempo di lavoro: Manuale 3.2.2

Giurisprudenza

Licenziamento per una situazione conflittuale sul posto di lavoro. Sentenza TF 4A_130/2016 del 25 agosto 2016

X era stata assunta da una Banca in una posizione manageriale. Dopo un anno dall'assunzione si era lamentata con il capo delle Risorse Umane del proprio superiore per mobbing, disaccordo sulle competenze manageriali e più in generale per difficoltà nella comunicazione. Quest'ultimo le consigliò d'introdurre una denuncia formale alle Risorse Umane. Cosa che X fece e venne così avviata un'inchiesta interna. Dall'inchiesta, cui erano stati chiamati a partecipare anche un avvocato esterno e il capo delle Risorse Umane, emerse che alcune delle lamentele di X erano giustificate. Infatti, la gestione dell'ufficio del suo superiore e la comunicazione non erano delle migliori, ma sentiti numerosi testimoni, era altresì emerso che X spesso si dimostrava aggressiva e grossolana e alzava spesso la voce nei confronti dei suoi subalterni e del suo superiore gerarchico. Costatando che non erano risultate situazioni di mobbing, l'inchiesta venne chiusa. Meno di un anno dopo, X e il suo superiore vennero licenziati con liberazione immediata dall'obbligo di lavorare. X impugnava tale licenziamento sostenendo che lo stesso era abusivo ai sensi dell'art. 336/1

lett. d CO, in quanto era stato intimato solo per aver denunciato il proprio superiore e aver richiesto delle misure atte a tutelare la propria personalità in applicazione dell'art. 328 CO. I tribunali di prima e seconda istanza rigettarono la richiesta di X così come il Tribunale federale. Quest'ultimo ha sottolineato che secondo il diritto svizzero, un contratto a tempo indeterminato può essere disdetto da ciascuna parte senza bisogno di fondarsi su una motivazione particolare (art 335 cpv. 1 CO) con l'unico limite del congedo abusivo (art 336 ss. CO). Nel caso specifico, in presenza di una situazione conflittuale sul posto di lavoro a causa del carattere difficile di un lavoratore, il licenziamento non può essere considerato abusivo, a condizione che il datore di lavoro abbia **prima** cercato di risolvere la situazione conflittuale. La Banca aveva preso seriamente in considerazione la denuncia di X, aprendo un'inchiesta con il capo delle Risorse Umane e un avvocato esterno, ma dalla stessa inchiesta era emerso che X stessa era stata aggressiva e irascibile nei confronti sia dei sottoposti che dei superiori. Visto che X rivestiva una posizione manageriale, andava tutelato il diritto della personalità e quindi anche della tranquillità sul posto di lavoro nei confronti degli altri lavoratori della banca in virtù dell'art. 328 CO. A causa del carattere violento e irascibile

di X, tale tutela era difficilmente garantita per gli altri lavoratori. Quindi l'avvenuto licenziamento è stato considerato quale misura atta a tutelare l'ambiente di lavoro e non è stato dunque ritenuto abusivo.

Sharon Guggiari Salari, avvocato

Conflitti interpersonali in azienda: Manuale 1.6.2.6
Protezione della personalità: Manuale 3.2.6-3.2.6.1

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: Irenka Krone-Germann, Frida Andreotti, Costantino Delogu, Sharon Guggiari Salari
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
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2017

Editoriale

La Newsletter che avete tra le mani è la naturale evoluzione dell'edizione dello scorso giugno dedicata al tempo parziale. Questa volta parliamo di job-sharing, ossia quando due persone condividono la stessa posizione lavorativa lavorando entrambe a tempo parziale. Nella prima intervista, Irenka Krone-Germann che il job-sharing l'ha studiato, ma che soprattutto l'ha vissuto sulla propria pelle, ci spiega quali sono i vantaggi di questa innovativa organizzazione del lavoro e non lesina alcune dritte per chi volesse implementare questa misura nella propria azienda. Il job-sharing, permette anche a chi lavora a tempo parziale, o desidera svolgere attività professionali diverse, di accedere a posti di lavoro interessanti e di prestigio. Come è accaduto agli avvocati Bernasconi-Matti e Bianchi Roth che condividono la carica di Pretore supplente della Leventina. A tal proposito abbiamo incontrato Frida Andreotti, Direttrice della Divisione Giustizia, che ci ha spiegato come si è giunti a questa innovativa suddivisione del carico lavorativo che ha permesso a due donne di diventare pretore supplente a tempo parziale.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto fa luce sull'intricata faccenda della remunerazione del lavoro domenicale.

Infine, dalle colonne della "Giurisprudenza", veniamo a conoscenza di un licenziamento impugnato come abusivo. Di parere opposto le istanze chiamate a giudicare il caso, compreso il Tribunale Federale. È infatti emerso che all'origine del provvedimento vi è stato il carattere particolarmente irascibile e aggressivo della collaboratrice

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Due Magistrati in job-sharing**
- **Lavoro domenicale sempre con supplemento?** / A gentile richiesta
- **Licenziata per troppi conflitti** / Giurisprudenza

Far carriera a tempo parziale

La sfida del job-sharing

Intervista a Irenka Krone-Germann, economista esperta di job-sharing

Che cosa si intende esattamente con job-sharing?

Quando parliamo di job-sharing si intende due o più collaboratori che condividono un'occupazione a tempo pieno. I compiti assegnati sono interdipendenti e la responsabilità è comune. Nel mondo del job-sharing vi sono delle differenze legate alla forma organizzativa prescelta. Quando il posto di lavoro è frazionabile in due posti a tempo parziale distinti, ma che comunque mantengono una complementarità, avremo il jobsplitting. Se invece il datore di lavoro può rivolgersi a uno o all'altro dei collaboratori per l'esecuzione di un lavoro

parliamo di jobpairing che a sua volta si suddivide in due categorie: puro e ibrido. Nella versione pura avremo un datore di lavoro con due collaboratori e un unico contratto di lavoro. In questo caso i due colleghi sono interscambiabili e si occupano entrambi di tutti i dossier condividendo anche, ad esempio, lo stesso indirizzo e-mail. Nella versione ibrida, di gran lunga la più praticata, vi sono due contratti di lavoro individuali, i dossier vengono assegnati singolarmente ai collaboratori lasciando poi altri compiti in condivisione seguendo il principio della responsabilità comune.

In Svizzera il job-sharing è una modalità di assegnazione del lavoro molto praticata?

L'associazione PTO per la promozione del job-sharing che dirigo, ha svolto la prima inchiesta a livello svizzero nel 2014 con la FHNW (Scuola superiore specializzata della Svizzera Nord-Occidentale). Il 27% delle aziende che hanno risposto

(circa 400) applicano il job-sharing per un quarto delle posizioni quadro.

Quali sono gli errori più comuni che vengono commessi quando viene introdotto il job-sharing in un'azienda?

Va ben definita la struttura del job-sharing (ibrido o puro), le modalità di comunicazione ed essere certi che vi sia una base di valori comuni condivisa. I collaboratori attivi in modalità di job-sharing dovrebbero lavorare sempre secondo una visione comune ed essere valutati congiuntamente così da divenire sempre più un vero team. I datori di lavoro vogliono innanzitutto essere

sicuri che la coppia s'intenda bene per non dover perdere tempo nella comunicazione. Ecco perché abbiamo creato una piattaforma per facilitare il partenariato professionale attualmente disponibile in inglese, tedesco, francese e presto anche in italiano (<https://www.wejobshare.ch>).

Qual è la sua esperienza professionale personale con il job-sharing?

Molto positiva: 9 anni di job-sharing nella cooperazione internazionale e allo sviluppo per la SECO con Anne de Chambrier, 2 anni come co-presidente della Ong Zonta Friburg con Corinne Besson e da 6 mesi sono co-direttrice con Mirko Humbert della società We Jobshare Sarl. **Il job-sharing ha una connotazione prettamente femminile?**

No, non solo. Questo modello è applicabile agli uomini e alle donne di tutte le generazioni (babyboomers, generazioni X, Y e Z).

Quali sono i vantaggi concreti per un'azienda che segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

La sfida del job-sharing

decide di introdurre il job-sharing?

Sono molteplici. Secondo alcuni studi a partire da una percentuale di lavoro del 70% la produttività inizia a diminuire. Con il job-sharing avremo l'effetto opposto grazie a percentuali di lavoro personali ridotte, ma di fatto con un impiego al 100%. Due persone generano così una produttività maggiore. È stata riscontrata anche una riduzione delle assenze e del rischio di burnout. Grazie alla presenza di due professionisti che condividono la stessa posizione l'azienda beneficia inoltre di una rete raddoppiata di contatti. Due persone portano con sé anche un doppio bagaglio di esperienze e competenze. Particolarmente interessanti anche i benefici del cosiddetto topsharing, ossia del job-sharing applicato a posizioni di leadership che includono la gestione di collaboratori. Quando si tratta di prendere decisioni importanti lo scambio di vedute tra i due partner apporta enormi vantaggi. Infine è palese come la sostituzione in caso di assenze per malattia o ferie sia facilitata grazie al collega partner con conseguente riduzione dei costi.

Quali sono le criticità alle quali un datore di lavoro deve prestare particolare attenzione qualora decidesse di implementare il job-sharing nella propria azienda?

Iniziamo dal colloquio di selezione che risulterà più complesso. La coppia in job-sharing viene considerata come un'unità, ma resta pur sempre composta da due persone. Bisogna tener conto che si avranno costi supplementari dovuti alla presenza di due computer o due postazioni di lavoro. Potrebbe inoltre essere necessario sostenere corsi per formazioni individuali differenziate. Per il trasferimento delle informazioni si consiglia di

Irenka Krone-Germann

Irenka Krone-Germann ha conseguito un dottorato di ricerca in economia. È co-fondatrice e direttrice dell'Associazione PTO (Go-for-job-sharing) e co-direttrice di We Jobshare Sarl. Da 9 anni in modalità di job-sharing con la collega Anne de Chiambrier, è responsabile di progetto in ambito di sviluppo politico-economico a livello internazionale (Cooperazione svizzera allo sviluppo per la SECO). Krone è sposata e madre di tre figli adolescenti.



Lo scorso novembre l'avvocato Sharon Guggiari Salari, una delle autrici del Sistema d'informazione "Il diritto del lavoro applicato" edito da Boss Editore, ha conseguito il titolo di Avvocato specialista FSA in diritto del lavoro. L'abbiamo incontrata per capire quale valore aggiunto apporta questo titolo e in quali casi è consigliabile avvalersi di tali specialisti.

Quanti avvocati specialisti in diritto del lavoro vi sono in Ticino?

In Ticino vi sono 2 avvocati (entrambe donne) che hanno ottenuto la specializzazione FSA in diritto del lavoro. Si tratta di un titolo riconosciuto dalla Federazione Svizzera degli avvocati, che viene conferito a seguito di una formazione approfondita e orientata alla pratica professionale e dopo aver superato un esame scritto e un colloquio orale. L'avvocato specialista FSA ha l'obbligo di seguire una formazione continua, pena la revoca del titolo.

Quanto dura la formazione e presso quale istituto viene conseguita?

La formazione dura 9 mesi (l'equivalente di un CAS, Certificate of Advanced Studies), ed è stata conseguita presso l'Università di Losanna, in collaborazione con l'Università di Neuchâtel e Ginevra. Ho avuto come docenti professori illustri quali Gabriel Aubert, Rémy Wyler, Jean Philippe Dunand, e altri professori e/o avvocati che hanno un'ampia conoscenza e pratica nel diritto del lavoro.

In quali occasioni è consigliabile avvalersi della consulenza di un avvocato specialista in diritto del lavoro?

L'avvocato specialista FSA in diritto del lavoro ha delle conoscenze approfondite che non si limitano al mero codice delle obbligazioni, ma che si estendono ad aspetti assicurativi, fiscali, permessi di lavoro e problematiche legate agli aspetti transfrontalieri. Il diritto del lavoro è diventato sempre più complesso. In Svizzera la maggior parte dei contratti di lavoro non sono regolati secondo le norme del Codice delle obbligazioni, bensì dai contratti collettivi oppure da leggi di diritto pubblico. Pertanto è altamente consigliabile alle aziende e ai privati consultare un avvocato specialista in diritto del lavoro nell'ambito di una consulenza o vertenza che riguardi tale settore.

fissare una mezza giornata alla settimana in comune di lavoro soprattutto per le riunioni di equipe alla presenza di tutti i collaboratori. Infine vi è, come in ogni altra relazione professionale, il rischio di conflitto fra i due partner. Per minimizzarlo occorre investire nel processo di selezione e monitorando attentamente il periodo di prova.

Quali sono le motivazioni di chi sceglie il job-sharing?

Sono molteplici. C'è chi punta a un miglior equilibrio tra vita lavorativa e vita professionale perché desidera avere maggior tempo da dedicare a famiglia, hobby, viaggi oppure seguire una formazione. Ma c'è anche chi vuole svolgere due attività professionali part-time. Il job-sharing permette poi a chi ricopre posizioni di leadership di condividere la responsabilità decisionale e non essere afflitti da quella "solitudine del capo" che spesso viene citata da quadri e dirigenti.

È consigliabile che i due partner del job-sharing appartengano alla stessa generazione?

Non è detto, anzi il job-sharing intergenerazionale, ossia la ripartizione dell'impiego tra due persone che hanno almeno dieci anni di differenza, rappresenta un'efficace modalità di trasmissione di esperienze e competenze tecniche di

chi lascia progressivamente il mondo del lavoro, da un lato, e di integrazione di giovani professionisti dall'altro. Concretamente la persona più anziana che occupa un posto di responsabilità e che desidera ridurre la sua percentuale di lavoro può condividere il suo posto in job-sharing. D'altro canto le competenze tecnologiche e la formazione più recente del collega più giovane arricchiranno il partner più anziano.

Ma quando si lavora in job-sharing e viene commesso un errore di chi è la responsabilità?

Non vi sono leggi che fanno esplicito riferimento al job-sharing e neppure giurisprudenza. Se non vi è un contratto di lavoro specifico di job-sharing, la forma contrattuale consigliata è un contratto individuale di lavoro. I due collaboratori sono responsabili congiuntamente solo se il comportamento dannoso è stato commesso insieme. Se uno dei due lavoratori commette un errore da solo e senza l'accordo del partner, quest'ultimo non può essere ritenuto responsabile. www.go-for-jobsharing.ch
www.wejobshare.ch

Contratto di lavoro individuale:

Manuale 2.2

Job-sharing: Manuale 1.4.2.1

Due Magistrati in job-sharing

Abbiamo incontrato Frida Andreotti, Direttrice della Divisione Giustizia

Per la prima volta nella Magistratura ticinese due persone condividono la stessa carica. Lo scorso ottobre l'avvocato Bernasconi-Matti ha assunto la carica di Pretore supplente della Leventina in condivisione con l'avvocato Bianchi Roth. Come mai non avete assunto una persona a tempo pieno?

Nell'Amministrazione cantonale ticinese esistono già diverse posizioni suddivise tra due persone. Situazioni che, anche se non si è in presenza di un "job-sharing puro", producono risultati simili. La novità, nel caso delle due Pretori supplenti, è che per la prima volta una carica di Magistrato è condivisa da due persone, seppur per una supplenza temporanea. Inoltre, questa soluzione, autorizzata dal Consiglio della Magistratura, è attuabile vista la natura della funzione, quella cioè di Pretore di Valle, chiamato anche a fungere da giudice della Pretura penale. La carica è stata suddivisa in base al campo di attività: da un lato quello del diritto civile, per il quale è competente l'avvocato Bianchi Roth, dall'altro quello del diritto penale, demandato all'avvocato Bernasconi Matti. Insomma, da una necessità è nata l'opportunità di concretizzare - e testare - una nuova impostazione.

La Divisione della giustizia assegnerà nuove cariche in job-sharing, anche laddove l'attribuzione degli incarichi è più complessa? Come detto, nell'Amministrazione cantonale il "job-sharing", previsto peraltro dalla legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, non viene utilizzato, mentre vi è piuttosto una "condivisione della funzione" tra due collaboratori, che porta a risultati simili. All'interno della Divisione della giustizia la condivisione di alcune funzioni è già realtà e andrà a consolidarsi. Di recente è stato costituito presso la Direzione della Divisione un servizio contabilità assicurato da due collaboratrici al 50%. A livello del Potere giudiziario la questione è più complessa: la legislazione in vigore non consente che un magistrato lavori a tempo parziale. Alla luce di questa esperienza che si sta rivelando positiva, è mia intenzione proporre al Governo l'introduzione del lavoro a tempo parziale per l'attività di magistrato, tuttavia non generalizzata, ritenuto come in alcuni uffici giudiziari, difficilmente questa impostazione è efficace.

Verranno messi a concorso posti dirigenziali in job-sharing o con funzioni condivise?

La legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti prevede l'80% come grado minimo di occupazione per una funzione dirigente. Un aspetto che limita questa possibilità, ma non la esclude, visto che occupazioni inferiori possono essere autorizzate dal Consiglio di Stato.

Il job-sharing può rappresentare una soluzione per chi vuol far carriera e dedicare tempo alla famiglia?

Certamente e non lo ridurrei alle sole funzioni dirigenziali ma a tutte le posizioni di un'organizzazione. La condivisione di una posizione consente all'organizzazione di ottenere un duplice vantaggio: da un lato il servizio è assicurato al 100%, dall'altro la po-

zione presenta due persone competenti in materia, ciò che ne accresce la flessibilità e di riflesso la qualità delle prestazioni (vedi sostituzioni causa malattia, ecc.).

Spesso si associa il ruolo di responsabilità a un lavoro a tempo pieno. Anzi, spesso ci si aspetta che chi ricopre una posizione di leadership sia presente anche oltre gli orari consueti sul luogo di lavoro. Con il job-sharing avviene l'opposto. È un cambiamento di mentalità al quale siamo pronti?

Il mondo del lavoro ha conosciuto negli ultimi anni un'evoluzione tecnologica impensabile. Oggi infatti è possibile rimanere in contatto con gli interlocutori di un'organizzazione anche lontano dall'ufficio, comunicando via mail con lo smartphone oppure con il computer. Questa evoluzione implica un cambiamento di mentalità a 360 gradi, anche a livello di condivisione di alcune funzioni dirigenziali. A mio parere la parola d'ordine deve essere "flessibilità", sia da parte del datore di lavoro che dei collaboratori e delle collaboratrici.

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

I prossimi seminari di Boss Editore

"Gravidanza, maternità e allattamento"
21.02.2017

"La remunerazione del dipendente, tra strutture salariali variabili ed evoluzioni giurisprudenziali"
7.03.2017

"Social media e rapporto di lavoro"
14.03.2017

"Diverse forme di salario e prestazioni valutabili in denaro"
27.03.2017

"Malattia, infortunio e rapporto di lavoro"
11.04.2017

"Notifiche e permessi di lavoro"
27.04.2017

"Avvertimenti, richiami e altre sanzioni nel rapporto di lavoro"
11.05.2017

"La fine del rapporto di lavoro"
23.05.2017

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2017

Spesso si associa il ruolo di responsabilità a un lavoro a tempo pieno. Anzi, spesso ci si aspetta che chi ricopre una posizione di leadership sia presente anche oltre gli orari consueti sul luogo di lavoro. Con il job-sharing avviene l'opposto. È un cambiamento di mentalità al quale siamo pronti?

Il mondo del lavoro ha conosciuto negli ultimi anni un'evoluzione tecnologica impensabile. Oggi infatti è possibile rimanere in contatto con gli interlocutori di un'organizzazione anche lontano dall'ufficio, comunicando via mail con lo smartphone oppure con il computer. Questa evoluzione implica un cambiamento di mentalità a 360 gradi, anche a livello di condivisione di alcune funzioni dirigenziali. A mio parere la parola d'ordine deve essere "flessibilità", sia da parte del datore di lavoro che dei collaboratori e delle collaboratrici.

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

Job-sharing: Manuale 1 FLE 2.2.5
Telelavoro: Manuale 1 FLE 2.2.6