

A gentile richiesta Posso vietare l'uso del telefonino sul lavoro?

«Si può limitare l'uso dei cellulari al lavoro, visto che durante le pause e la pausa pranzo si possono verificare messaggi o chiamate ricevute ed essendoci il centralino aziendale per le urgenze?»

L'uso da parte del lavoratore di strumenti di comunicazione privati durante il tempo di lavoro dev'essere modulato secondo l'obbligo di diligenza e fedeltà (art. 321a CO), ma anche secondo il diritto del datore di lavoro di dare direttive e istruzioni su come il lavoro dev'essere eseguito e sul comportamento che il dipendente deve tenere. Durante il tempo di lavoro il lavoratore ha l'obbligo di svolgere l'attività lavorativa, senza interromperla con chiamate telefoniche private o altre attività connesse all'uso di smartphones, come messaggi, chat o anche socialnetwork. Per eseguire diligentemente il lavoro bisogna essere sufficientemente concentrati. Quindi il lavoratore non dovrebbe utilizzare il telefono privato durante il tempo di lavoro, poiché entrerebbe in conflitto con l'obbligo di diligenza e fedeltà. Considerata tuttavia l'evoluzione incontrollata che tali strumenti di comunicazione hanno avuto nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per quanto riguarda il loro talvolta smodato uso, il datore di lavoro può intervenire con puntuali istruzioni e direttive.

Le istruzioni devono essere in connessione con l'attività lavorativa, dal punto di vista delle mansioni da svolgere (l'incompatibilità con il servizio di sportello o il contatto con la clientela) o del comportamento del lavoratore, che non deve svolgere attività private durante il tempo di lavoro. Le direttive e le istruzioni che vietano l'uso di strumenti privati durante il tempo di lavoro, come telefoni, smartphone e tablet, o ne regolano l'uso sono legittime da parte del datore di lavoro e, a secondo dell'uso incontrollato, possono divenire anche necessarie per garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa. I telefoni privati potranno quindi eventualmente essere depositati tra gli effetti personali del

lavoratore spenti o in modalità silenziosa. Il divieto di portare sul lavoro il telefono o la sua requisizione da parte del datore di lavoro potrebbe invece configurare un'istruzione illegittima poiché non proporzionata agli interessi aziendali. In caso di urgenza il lavoratore sarà reperibile presso il datore di lavoro, potrà usare strumenti aziendali o chiedere l'autorizzazione per l'utilizzo del suo telefono privato.

Costantino Delogu, avvocato

Diligenza e fedeltà: Manuale 3.1.2
Direttive e istruzioni: Manuale 3.1.4

Rettifica dell'articolo AGR nella Newsletter di giugno 2017

Segnaliamo ai nostri lettori che nella rubrica "A gentile richiesta" della Newsletter di giugno 2017 è stato erroneamente indicato che il metodo retroattivo per la determinazione dei periodi di protezione dalla disdetta secondo l'art. 336c CO viene applicato computando retroattivamente dalla fine prevista del contratto di lavoro, la durata del periodo di protezione. L'approccio retrospettivo (o retroattivo), che viene applicato per la determinazione del preciso periodo di disdetta (soprattutto nei casi in cui la disdetta è data con largo anticipo rispetto alla fine del contratto), si applica computando a ritroso dalla fine prevista del contratto di lavoro il periodo di disdetta legale o contrattuale, in modo da stabilire se periodi di inabilità al lavoro cadono all'interno del periodo di disdetta e danno quindi luogo alla sospensione del periodo di disdetta.

L'Editore

Giurisprudenza

Licenziamento immediato giustificato: quando il dipendente non rispetta il suo obbligo di informare immediatamente della sua assenza per malattia. Sentenza TF 4A_521/2016 del 1° dicembre 2016

Il rapporto di lavoro tra DL e L ha avuto inizio il 1° luglio 2013 e con un termine fissato per il 31 dicembre 2014. Il 7 luglio 2014, L non si è presentato sul posto di lavoro. Tre giorni dopo, ovvero il 9 luglio 2014, DL, dopo aver invano cercato di contattare L, ha disdetto in modo immediato il rapporto di lavoro. Lo stesso giorno, L ha inoltrato un certificato medico che attestava un'inabilità al 100% dal 7 luglio al 13 luglio 2014. Dato che DL ha confermato la sua disdetta immediata, L ha richiesto al Tribunale di Frauenfeld di condannare quest'ultimo al versamento di ca. fr. 15'000.- per licenziamento immediato ingiustificato. Sia il Tribunale di Frauenfeld, sia il Tribunale d'Appello di Turgovia hanno respinto la sua richiesta. Queste sentenze sono state confermate dal TF. Infatti, malgrado l'Alta Corte ha ricordato che in nessun caso si può riconoscere come causa grave (requisito essenziale per un licenziamento immediato) il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare, nella fattispecie, ha ritenuto che non informare immediatamente il datore di

lavoro della propria assenza era da considerarsi una negligenza grave. Già secondo l'art. 321a cpv. 1 CO (obbligo di diligenza e fedeltà nei confronti del proprio datore di lavoro), il dipendente è tenuto a informare immediatamente il proprio datore di lavoro della sua assenza. Inoltre, il regolamento aziendale precisava che ogni assenza doveva essere comunicata dal primo giorno entro le 8:00 al proprio superiore. Queste chiare istruzioni sono state ritenute particolarmente importanti, considerata la funzione del lavoratore, ovvero di agente di sicurezza. Oltre a ciò, DL aveva cercato ben 13 volte di contattare il dipendente sia sul suo cellulare professionale, sia su quello privato, senza successo. Un altro fatto rilevante è risultato essere la verifica di avvertimenti antecedenti. L infatti, arrivava regolarmente in ritardo al lavoro e non avvertiva, o solo in ritardo, quando era malato. DL ha inoltre asserito che aveva già avvertito L in tre precedenti occasioni. Il Tribunale di Frauenfeld ha però ritenuto che L non era stato avvertito formalmente nelle prime due occasioni e per quanto concerneva la terza occasione, l'avvertimento riguardava unicamente i ritardi di L. L'avvertimento non corrispondeva al motivo della disdetta anche se riguardava comportamenti simili. Tuttavia, è molto più grave non presentarsi per giorni sul posto di lavoro che arrivare in ritar-

do. Vista la situazione precedente all'assenza, il TF ha fatto notare che i Tribunali non erano da biasimare, se avevano ritenuto che la grave violazione dei doveri del dipendente aveva rotto la fiducia, circostanza che non permetteva di esigere da DL di continuare il rapporto di lavoro. La disdetta è stata così considerata giustificata.

Prisca Quadroni-Renella, avvocato

La disdetta con effetto immediato per motivi gravi: Manuale 4.4.1

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Robert Boss
Responsabile Newsletter:
Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Alberto Bindi Scoponi, Patrizia Caccia, Costantino Delogu, Prisca Quadroni-Renella.
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

Editoriale

Quali sono i vantaggi nel concedere ai propri collaboratori una serie di agevolazioni non pecuniarie? E quali invece i rischi di chi ha nei confronti di questa prestazione aggiuntiva un atteggiamento più parco? A queste domande risponde l'edizione della Newsletter Lavoro interamente dedicata ai benefit. Alberto Bindi, direttore della Banca Zarattini, spiega come impostare un sistema di benefit aziendali descrivendoli come un investimento per creare motivazione e senso di appartenenza. Patrizia Caccia del Gruppo Aduno invece ci illustrerà la ricca offerta di benefit cui hanno diritto i dipendenti di questa azienda specializzata negli strumenti di accettazione delle carte di credito e di debito.

Con la rubrica "A gentile richiesta" l'esperto spiega come convivere con gli ormai onnipresenti smatphone, tablet e telefonini. È possibile mettere dei limiti al loro uso da parte dei dipendenti durante l'orario di lavoro? L'obbligo di diligenza lo consente, ma attenzione a non sfociare in atteggiamenti illegittimi come la confisca del dispositivo o l'imposizione di lasciarlo a casa.

Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro un commento a una sentenza relativa a un dipendente licenziato con effetto immediato per non aver informato il datore di lavoro dell'assenza per malattia. Il Tribunale federale ha ritenuto giustificata la decisione dell'azienda, in quanto il dipendente ha commesso una grave violazione dei suoi doveri, non avvisando immediatamente il datore di lavoro.

In allegato trovate l'elenco dei prossimi seminari di Boss Editore: i temi sono stati scelti basandoci sui feedback dei nostri clienti e siamo certi daranno una marcia in più alle vostre competenze professionali.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **I benefit del Gruppo Aduno**
- **Posso vietare l'uso del telefonino sul lavoro?** / A gentile richiesta
- **Dipendente malato non dà notizie di sé** / Giurisprudenza

Per più produttività e meno turnover

Tra welfare e benefit

Intervista ad Alberto Bindi Scoponi, direttore della Banca Zarattini & Co. SA

Quali sono le azioni da intraprendere per un'azienda che desidera impostare un discorso di benefit aziendali a beneficio dei propri collaboratori?

Per poter esaminare l'argomento bisogna partire piuttosto da lontano. Prima ancora di parlare di benefit occorre che la direzione dell'organizzazione riconosca e valorizzi il concetto di welfare aziendale, ovvero prenda consapevolezza che è prioritario creare condizioni di lavoro ottimali. Il dipendente che sta bene, che è coinvolto e ben inserito in un contesto collaborativo, che è motivato, che si identifica con l'organizzazione e i suoi valori, è la premessa per avere maggiore produttività e qualità

del lavoro, e minori conflitti e turnover. I benefit, uniti alle misure di welfare aziendale, sono strumenti di coinvolgimento potenti e a basso impatto economico relativo.

Da dove si parte?

Innanzitutto va fatta una mappatura dei bisogni dei collaboratori. Attraverso un sondaggio si individueranno quelli che sono i bisogni a seconda del sesso, l'età, la posizione gerarchica, gli interessi personali e gli hobby. Si otterranno verosimilmente tante risposte diverse. Se il datore di lavoro decide di lanciare altrettante iniziative atte a soddisfare questi bisogni si corre il rischio di ottenere poca risposta per i singoli benefit con un conseguente spreco di risorse. È bene quindi focalizzare gli sforzi su poche iniziative che possano coinvolgere il maggior numero di collaboratori, facendo però attenzione alla differenziazione del tipo di bisogno. Mi spiego meglio. Se vi sono anche solo due mamme lavoratrici, il cui bisogno si identifica in misure che favoriscano la conciliazione della vita pro-

fessionale e lavorativa, come ad esempio l'introduzione dell'orario di lavoro flessibile, questa richiesta andrà attentamente considerata, anche se circoscritta a un numero esiguo di collaboratori. Come dire due mamme lavoratrici non hanno lo stesso peso di due dipendenti che vorrebbero la palestra in azienda.

Vi sono delle categorie nelle quali è possibile suddividere i benefit? E quali sono i benefit attualmente più offerti dalle aziende?

Diversamente dalle misure di welfare aziendale, i benefit possono essere estesi anche solo a una determinata categoria di collaboratori, ad esempio a partire da

un certo livello gerarchico. In questo caso possiamo parlare di "fringe benefit". Distinguiamo due tipologie di benefit generalmente offerti: quelli che hanno finalità previdenziali e assicurative non immediatamente usufruibili dal destinatario, come ad esempio una contribuzione maggiore del datore di lavoro al fondo pensione o prestazioni assicurative migliorate a favore del col-

laboratore e i cosiddetti "perquisite" che sono beni o servizi di immediato utilizzo come il rimborso forfettario delle spese di rappresentanza, i buoni pasto, i buoni Reka, o i corsi di lingue o aggiornamenti professionali. I benefit offerti variano moltissimo da Paese a Paese. Inoltre anche il settore economico in cui opera l'organizzazione fa la sua differenza. Negli USA ad esempio abbiamo le vacanze pagate, così come in Irlanda abbiamo i giorni di malattia rimborsati, mentre in Italia possiamo avere il check-up salute riconosciuto dall'azienda. Il quadro normativo e quello fiscale impattano in *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

Tra welfare e benefit

modo significativo nella scelta della misura di welfare o del benefit / "perquisite" da erogare. Alcune misure possono divenire "opportunistiche", avendo un costo aziendale piuttosto ridotto, grazie alla possibilità da parte dell'organizzazione di dedurre fiscalmente per intero la somma investita, senza pesare sulla tassazione e/o sugli oneri sociali del collaboratore. Si possono anche introdurre all'interno dell'azienda dei servizi come la mensa, la palestra e persino il massaggiatore. Negli Stati Uniti vengono promosse iniziative per combattere l'obesità e il fumo con il doppio vantaggio di promuovere il benessere tra i collaboratori e spuntare premi assicurativi più bassi.

Se un'azienda decide di differenziare l'erogazione di benefit a seconda della posizione gerarchica ricoperta dal collaboratore, come consiglia di comunicarlo in azienda? Si tratta di informazioni confidenziali o è bene applicare un principio di trasparenza?

Abbiamo visto che i benefit generalizzati rientrano nella politica di welfare aziendale, mentre le prestazioni erogate solo a determinate categorie di collaboratori possiamo definirle frange benefit. In entrambi i casi consiglio la massima trasparenza. All'interno della politica del personale si fissano le condizioni base. Ad esempio, il nostro Istituto ha concesso a tutti i collaboratori un contributo minore a carico del dipendente per il fondo pensione LPP, in quanto il datore di lavoro sopporta la parte maggiore dei costi. Questo benefit è esteso a tutti, mentre per i quadri sono previsti vantaggi nel regolamento delle spese dirigenti, documento facente parte del regolamento del personale, pubblicato nell'intranet aziendale. Cito

Alberto Bindi Scoponi

Alberto Bindi Scoponi, 51 anni, coniugato con due figli. Laurea in Scienze Politiche all'Università di Bologna e Master a Roma e Ginevra. È Specialista HR. Ha lavorato per oltre 20 anni nel settore industriale e dei servizi, in particolare quelli finanziari. Attualmente opera nel mondo bancario, gestendo la fixed income trading della banca privata Zarattini. Inoltre è docente in risorse umane presso la SIC Ticino (Società Impiegati di Commercio) e doctorate student in Business Administration presso l'Università di Portsmouth nel Regno Unito.

come altro esempio una multinazionale presso la quale ho lavorato che metteva a disposizione dei propri dipendenti una casa vacanza sulle Alpi svizzere. L'accesso era generalizzato, ma la precedenza a chi era in lista di attesa era data ai collaboratori più meritevoli, che avevano anche diritto a periodi più lunghi di vacanza, secondo quanto stabilito da un regolamento accessibile a tutti.

I benefit sono uno strumento efficace per non lasciarsi scappare i propri collaboratori e attrarne di capaci?

Diciamo che le misure di welfare aziendale e la coerente concessione di benefit e perquisite individuali, sono strumenti che possono offrire un vero ritorno sull'investimento (ROI) in un periodo medio-lungo. Una volta introdotti hanno un'azione positiva ed efficace sull'organizzazione in termini di motivazione, riduzione dello stress e aumento della produttività. Tuttavia dobbiamo anche riconoscere i limiti di tali strumenti. Un salario decisamente più alto del mio competitor, unito ad altri fattori, potrebbe comunque far sì che il mio collaboratore lasci comunque la mia azienda. Al contrario, l'eliminazione dei benefit, potrebbe far crescere la demotivazione dei collaboratori, con conseguente diminuzione della produttività; il datore di lavoro diventa meno attrattivo sul mercato del lavoro e ciò potrebbe ostacolare il reclutamento di potenziali collaboratori; i dipendenti potrebbero dimissionare e farsi assumere dalla concorrenza, con la relativa perdita di know-how; infine ciò potrebbe lasciar intendere che l'azienda non è così solida e dunque spingere certi collaboratori a ricercare un'altra opportunità di lavoro in un'organizzazione più sana. Nelle aziende, soprattutto nelle società di servizi, il costo del lavoro è la prima voce a livello di costi. Abbiamo assolutamente bisogno di collaboratori motivati, e le misure di welfare aziendale e la coerente concessione di benefit e perquisite individuali possono aiutare. All'estremo opposto, collaboratori demotivati possono provocare danni incommensurabili alle imprese. Basti pensare al pilota della Germanwings e alla tragedia di cui si è reso protagonista. Era fortemente depresso e se ci fosse stata un'indagine accurata sul suo stato di salute, si sarebbe potuto evitare quel disastro.

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.

Quali sono i benefit che più fanno gola ai giovani, ai senior, alle donne e agli uomini?

In genere i collaboratori senior sono più attenti alle prestazioni assicurative e previdenziali. Sui giovani e le donne hanno maggiore efficacia i piani di welfare aziendale. Per le mamme, o i papà, che desiderano conciliare famiglia e lavoro sono molto apprezzati gli asili aziendali o il versamento di un contributo per le spese di cura del bambino.

Come consiglia a un'azienda di piccole-medie dimensioni di muovere i primi passi in quest'ambito?

Occorre fare una mappatura dei bisogni dei collaboratori, fissare un budget aziendale, valutare le diverse soluzioni, in funzione del contesto normativo e fiscale e della missione, dei valori e di un eventuale piano di welfare dell'azienda. Alla fine dovremmo concentrarci veramente su poche iniziative che possano essere percepite come "driver" motivanti dai collaboratori.

I benefit sono sempre onerosi per un'azienda?

A mio avviso sono più o meno tutti onerosi; quello che veramente importa tuttavia è che queste iniziative abbiano un vero ritorno sull'investimento (ROI). Fissato un budget aziendale si mette in conto che all'inizio l'implementazione di un sistema di benefit è un costo che l'azienda si assume per garantire maggior benessere ai propri dipendenti ottenendo in cambio una loro maggior fidelizzazione e produttività.

In alcuni casi occorre anche prestare attenzione a un potenziale effetto boomerang sui collaboratori. Ricordo che anni fa in Svizzera, dare ai dipendenti azioni di società non quotate in borsa era particolarmente svantaggioso da un punto di vista fiscale, in quanto il collaboratore poteva subire una tassazione fortemente penalizzante.

I benefit devono essere in linea con i valori e la mission dell'azienda?

Devono essere almeno compatibili. Se tra i miei valori c'è la sensibilità per l'ambiente, non posso offrire auto ad alto impatto CO2; al contrario, sarebbe opportuno offrire auto a basso consumo o incentivi per mobilità alternativa. Solo tenendo conto della mia corporate social responsibility potrò introdurre iniziative coerenti con i miei valori.

Benefit: Manuale 1.10.1.2
Strategie aziendali - Mission: Manuale 1.1
La fidelizzazione del dipendente: Manuale 1.4.2

Un ricco carnet di benefit

Abbiamo incontrato Patrizia Caccia, Responsabile HR presso Aduno SA a Bedano

Sul sito internet del Gruppo Aduno si legge che "l'apprezzamento nei confronti dei collaboratori viene vissuto con consapevolezza". Fa parte della vostra cultura aziendale anche l'erogazione di benefit?

In effetti la nostra azienda ha avviato numerosi progetti che hanno come finalità

la promozione del benessere dei nostri collaboratori. Inizierei citando le iniziative attivate nell'ambito della salute. Tutti i nostri collaboratori hanno accesso gratuito durante l'orario di lavoro a della frutta biologica, succhi di frutta, come pure ai distributori di acqua fresca. A dire il vero lo stesso vale anche per il caffè, anche se qui non si tratta di una misura salu-

tista, ma piuttosto di comfort. Da pochi giorni abbiamo anche dato il via alla "Global challenge", una sfida tra i collaboratori per promuovere il movimento. È stato loro chiesto di formare dei team composti da sette persone. Si sono annunciate undici squadre, alcune composte anche da dipendenti dislocati su due sedi, il che ci ha fatto piacere perché dà il via a nuovi contatti tra le varie aziende del Gruppo Aduno. Ogni partecipante ha ricevuto un orologio contapassi che ne registra i movimenti sull'arco delle ventiquattro ore. I risultati sono comunicati in tempo reale e questo stimola la competizione. Alla fine il team vincitore riceverà un premio. Ogni anno diamo anche un piccolo contributo per chi vuole frequentare una palestra. Infine ai quadri, una categoria particolarmente esposta allo stress e che, non avendo un tempo di lavoro prefissato tende ad accumulare molte ore, offriamo un check-up medico gratuito ogni due anni. In que-

sto modo li invogliamo a prendersi cura della propria salute.

Quanti collaboratori ha la sede della Aduno SA di Bedano di cui lei è Responsabile HR?

Qui sono impiegati duecento collaboratori ai quali si sommano cinquanta programmatori esterni. Noi ci occupiamo di fornire

servizi informatici a tutte le aziende del gruppo attive nel settore del pagamento senza contanti. Di alcuni benefit, come caffè e succhi di frutta gratuiti, beneficiano anche i collaboratori esterni.

Organizzate anche eventi appositamente per i vostri collaboratori?

Sì e di vario tipo. Ad esempio i "Lunch'n learn"

(n.d.r. mangiare e imparare), nei quali invitiamo durante la pausa di mezzogiorno i dipendenti a un incontro, ad esempio con una dietologa, per stimolarli a nutrirsi in modo bilanciato e nel contempo promuovere le relazioni interpersonali. Il tutto accompagnato da sandwich preparati secondo un'ottica di alimentazione sana.

I vostri collaboratori possono usufruire anche di una mensa?

Nella nostra sede è attiva una mensa gestita da SV Catering molto speciale, grazie al cuoco, di origine napoletana, che vi lavora con grande passione. Vi è una grande cura nella preparazione del piatto del giorno. Molti dei nostri collaboratori non hanno sempre molto tempo da dedicare al pranzo, ma per noi è importante che esista quest'isola in cui è possibile staccare dal lavoro. Per questo il nostro cuoco ha creato varianti sane e sfiziose per pranzi più veloci ma non meno gustosi, come insalate speciali o preparate quasi su misura. Ogni collaboratore riceve in busta paga 200 franchi di indennità per poter usufruire del servizio mensa.

Agite anche sul fronte della mobilità?

Questo è uno degli ambiti in cui ci impegniamo. Per noi significa anche prepararci alla tassa di collegamento. Diamo un contributo per l'abbonamento Arcobaleno e, in collaborazione con altre aziende, abbiamo messo a disposizione una navetta dalla stazione di Lamone, finanziata anche dal Comune di Bedano. Ai collaboratori viene chiesto un contributo. Alcuni tra loro raggiungono gli uffici a piedi camminando per circa 20 minuti. Abbiamo inoltre istituito la figura del Mobility manager



che ha tra i suoi compiti quello di sentire il polso sulla questione attraverso dei sondaggi tra il personale.

La vostra azienda non si limita a erogare i classici benefit, ma offre anche servizi particolari.

Accanto a offerte direi standard presenti in molte aziende, come le agevolazioni per le assicurazioni complementari della cassa malati, visto il settore nel quale operiamo, diamo la carta di credito gratuita. Poi vi sono iniziative che mirano a semplificare la vita ai nostri collaboratori. Ad esempio da diversi anni vi è la possibilità di consegnare in ditta le camicie che saranno lavate e stirate da una lavanderia esterna. Alcuni approfittano di questo servizio per far lavare la biancheria della casa un po' ingombrante come i piumini. Il prezzo è conveniente e in più vi è la comodità della consegna e ritiro direttamente sul luogo di lavoro. Da poco siamo anche diventati un'isola di Terranostra, la piattaforma da cui si può acquistare alimenti biologici.

I collaboratori più meritevoli hanno diritto a benefit speciali?

Sono previsti dei premi spontanei per chi ottiene dei risultati particolari o promuove lo spirito del team. Un tempo veniva versata una somma adesso la ricompensa è piuttosto un'esperienza, un evento. Può essere ad esempio un week-end in un centro benessere con il partner.

Oltre al check-up salute gratuito avete un programma specifico di benefit per i quadri?

Per loro abbiamo creato Leadership Plus. Quattro volte all'anno viene organizzata una serata con un oratore alla quale sono invitati tutti i quadri. In questi momenti si trattano tematiche che esulano dalla routine quotidiana come "L'igiene emozionale", "Cosa sono le neuroscienze", o "L'importanza dell'umorismo nella negoziazione o nella gestione dei conflitti". Lo scopo è creare un momento catalizzatore per scambiarsi delle idee. Al termine segue un ricco aperitivo. Questa iniziativa ha talmente tanto successo che iniziamo ad avere problemi di spazio.

Vi sono momenti conviviali aperti a tutti?

La grigliata annuale, sempre più sentita e con la gradita partecipazione di sempre più bambini, figli dei nostri collaboratori.

La qualità dell'ambiente di lavoro: Manuale 1.6
Promuovere la salute sul posto di lavoro: Manuale 1.6.1.1