

A gentile richiesta Congedo ed indennità per adozione

“Nella nostra azienda una dipendente residente a Lugano ha avuto un congedo di 14 settimane, con versamento di indennità di perdita di guadagno, dopo aver adottato un bimbo. Ora un altro nostro dipendente, residente a Varese, ci informa di aver adottato un bimbo di 3 anni e chiede il congedo di adozione di 14 settimane, con versamento delle indennità di perdita di guadagno. Il dipendente lavora con noi da 18 mesi. Come dobbiamo regolarci?”

Nel 2022 non esiste in Svizzera un congedo di adozione a livello nazionale. Diversi Cantoni, tra cui il Canton Ticino, hanno previsto un congedo di adozione in base a leggi cantonali. Nel Cantone Ticino la legge del 23 settembre 2015 sulle indennità per perdita di guadagno in caso di adozione (Lipga, raccolta delle leggi 855.100) riserva il congedo di adozione alle persone residenti nel Cantone Ticino. Il/la dipendente riceve indennità perdita di guadagno per una durata massima di 14 settimane, a condizione che interrompa la propria attività lavorativa per l'accoglimento in casa di uno o più bambini minorenni in previsione della loro adozione e che sia assicurato obbligatoriamente secondo la legge sull'AVS nei 9 mesi precedenti l'accoglimento dell'adottando, di cui almeno 5 mesi di lavoro. La domanda di indennità per adozione deve essere presentata alla Cassa cantonale per gli assegni familiari

del Canton Ticino dopo l'accoglimento a casa dell'adottando, indicando con precisione la data di arrivo del bambino, così che la Cassa possa esaminare se è dato il diritto alle prestazioni. Il congedo di adozione non è accordato nel caso di adozione di un figlio del/la coniuge o del/la partner. In base alle disposizioni cantonali ticinesi il dipendente residente a Varese non può quindi beneficiare di un congedo di adozione di 14 settimane. Potrà invece usufruirne, dal 1° gennaio 2023, del nuovo congedo di adozione federale. L'Assemblea federale ha infatti approvato il 1° ottobre 2021 il congedo di adozione finanziato tramite indennità per perdita di guadagno (IPG). Il nuovo art. 329j del Codice delle obbligazioni, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2023, prevede un congedo di adozione di due settimane in favore delle persone con un'attività lavorativa che accolgono, in vista di adozione, un bimbo di età inferiore ai quattro anni. Le condizioni per aver diritto a tale congedo sono identiche a quelle previste per le indennità di maternità e di paternità (art. 16t LIPG). I genitori adottivi devono essere dipendenti o indipendenti al momento dell'accoglimento del bimbo da adottare, essere stati assicurati all'AVS nei nove mesi precedenti e aver svolto attività lavorativa per almeno 5 mesi in questo periodo assicurativo. Se entrambi i genitori lavorano, avranno la possibilità di decidere chi

dei due avrà il congedo o anche suddividerlo tra di loro, ma non contemporaneamente. È esclusa dal congedo l'adozione di un figlio del proprio coniuge o partner. Il congedo di adozione è di due settimane (14 indennità giornaliere) e può essere preso entro un anno dall'accoglimento del bimbo da adottare, come singoli giorni o settimane. L'indennità di adozione federale è identica a quella per maternità e per paternità, vale a dire che ammonta all'80% del reddito medio avuto prima dell'arrivo del bimbo, per un massimo di fr. 196.- giornalieri. La richiesta di indennità di adozione dovrà essere indirizzata alla Cassa federale di compensazione, che gestirà tutte le domande, e non alla Cassa di compensazione dei genitori. In conclusione, quindi, il dipendente residente a Varese non può beneficiare di un congedo di adozione nel 2022, mentre dal 1° gennaio 2023 potrà fare richiesta di un congedo di adozione di due settimane al massimo, rivolgendosi alla Cassa federale di compensazione (CPC). Il diritto all'indennità di adozione scade entro un anno dall'accoglimento dell'adottando.

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice, Presidente della Commissione di ricorso sulla magistratura

Congedo di adozione: *Manuale 3.2.3.3*
Indennità di adozione: *Manuale 3AS.4.5*

Giurisprudenza

Il prolungamento effettivo del tempo di prova in caso di impedimento del lavoratore. *Sentenza del Tribunale Federale dell'8 marzo 2022 (8C_317/2021).*

Il Tribunale federale ha recentemente affrontato e chiarito come deve essere applicato il prolungamento del periodo di prova previsto dall'art. 335b CO quando il lavoratore è stato impedito di lavorare a causa di malattia. Nei fatti, il dipendente A. ha iniziato la sua attività lavorativa presso le Ferrovie Federali Svizzere (FFS) il 16 marzo 2020 in qualità di collaboratore di produzione. Il contratto di lavoro prevedeva un periodo di prova di 3 mesi. L'attività lavorativa del dipendente A. ha denotato delle pecche, che gli sono state evidenziate dalla datrice di lavoro in alcuni colloqui personali, ma che in definitiva non sono state sanate. Le FFS hanno allora deciso di disdire il contratto di lavoro e il 12 giugno 2020 hanno inviato al collaboratore la lettera raccomandata in cui gli si notificava la disdetta del contratto durante il periodo di prova, con effetto al 22 giugno 2020. La raccomandata della comunicazione di disdetta non è stata ritirata dal lavoratore, benché il relativo avviso di ritiro gli sia stato dato il 13 giugno successivo. Il lavoratore è rimasto inabile al lavoro per malattia dal 15 al 19 giugno 2020. Il 22 giugno 2020 il lavoratore si è ripresentato normalmente al lavoro e quel medesimo giorno le FFS gli hanno consegnato a mano una nuova disdetta del contratto di lavoro con effetto al 29 giugno 2020. Il lavoratore ha contestato la validità della disdetta durante

il periodo di prova, indicando che esso era già terminato domenica 21 giugno 2020, considerando già il prolungamento dovuto ai 2 giorni della malattia durante il periodo di prova (15 e 16 giugno 2020). Il lavoratore ha quindi invocato il regime contrattuale della disdetta ordinaria dopo il tempo di prova e rivendicato il pagamento di almeno 8 mensilità salariali, conformemente al vigente contratto collettivo di lavoro. Il Tribunale amministrativo federale ha respinto il ricorso presentato dal lavoratore. La procedura giudiziaria è approdata sino al Tribunale federale, che si è chinato in particolare sulla questione di stabilire se il lunedì 22 giugno 2020 le parti si trovavano ancora nel periodo di prova. I giudici federali hanno approfondito i principi per l'applicazione dell'art. 335b CO, che dispone al suo terzo capoverso che il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente. Essi hanno stabilito che i giorni persi durante il periodo di prova devono essere recuperati effettivamente, in modo da permettere alle parti le reciproche valutazioni relative al contratto di lavoro e alla sua possibilità concreta di continuarlo anche dopo il periodo di prova. In tal senso hanno quindi considerato che, a causa della malattia tra il 15 e il 19 giugno 2020, il lavoratore aveva perso 2 giorni lavorativi durante il periodo di prova e che, di conseguenza, il periodo di prova andava prolungato di altri 2 giorni di

lavoro effettivo, senza considerare pertanto il sabato 20 e la domenica 21 giugno. Nel caso concreto il periodo di prova giungeva pertanto effettivamente a scadenza il martedì 23 giugno 2020. Con tale innovativa sentenza i giudici di Mon Repos hanno introdotto il principio che il prolungamento del periodo di prova in tali casi non deve essere semplicemente calcolato in modo astratto sui giorni di calendario, bensì deve essere effettivo considerando i giorni lavorativi persi, al fine di permettere alle parti di avere la piena e concreta possibilità di valutare l'attività lavorativa. Lo scopo del periodo di prova previsto dal CO è di permettere alle parti di conoscersi reciprocamente, di creare e consolidare un rapporto di fiducia e stabilire così se esse siano disposte a continuare il contratto di lavoro per il futuro. Le parti devono quindi avere la possibilità effettiva e concreta di fare queste valutazioni, appunto con lo svolgimento tangibile dell'attività lavorativa. Di riflesso, secondo tali considerazioni, se il tempo di prova reale è ridotto dall'insorgenza di malattia, infortunio o per l'adempimento di un obbligo legale, esso deve essere prolungato con i giorni di lavoro che sono stati effettivamente persi, per non denaturarne il senso e l'obiettivo.

Avv. Costantino Delogu, esperto in diritto del lavoro

Disdetta del contratto di durata indeterminata: *Manuale 4.2.2*

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Settembre 2022

Editoriale

La conformazione topografica del Ticino, il numero di lavoratori transfrontalieri, certe concentrazioni e scelte (o non scelte) pianificatorie, pongono alla mobilità regionale problemi di non facile soluzione. Per certe aree i servizi pubblici si rivelano insufficienti o inadeguati. Le preoccupazioni ambientaliste e legate alla cosiddetta sostenibilità hanno imposto normative stringenti anche all'uso dei mezzi di trasporto ed hanno indotto le aziende alla ricerca di soluzioni innovative per la mobilità dei collaboratori. Le interviste che seguono illustrano alcune direttrici lungo le quali ci si sta muovendo. Ma un'analisi non può prescindere, almeno a giudizio di chi scrive, da alcuni elementi di natura per così dire ideologica. Vi è infatti una fascia ampia dell'arco politico, anche fra quelle forze che dovrebbero perseguire principi di natura liberistica e libertaria, che ha maturato un'avversione pregiudiziale nei confronti del traffico privato, che non manca occasione per stigmatizzarlo e considerarlo responsabile di mille guai per la società e l'ambiente. Tutto questo però facendo dell'auto e di tutto quanto ruota intorno ad essa una sorta di comodo Bancomat per le finanze pubbliche, attraverso tasse di circolazione, balzelli vari, tasse di parcheggio, 70% di prelievo fiscale sui prezzi dei carburanti, oltre ad imposizioni e limitazioni varie. E se si vuole pensare male, ma con una certa probabilità di azzeccarci, come diceva Giulio Andreotti, viene da credere che certe scelte varie, oppure i tempi infiniti o i modi di certi lavori stradali, servono in gran parte per scoraggiare la circolazione privata e innervosire i suoi utenti. Le imprese si cimentino nello studiare e nell'implementare soluzioni in grado di alleviare il traffico e migliorare la mobilità, ricordando tuttavia che l'auto, senza che la si voglia mitizzare, è un simbolo di libertà e di indipendenza.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **Mobilità e crescita aziendale in aree "critiche"**
- **A gentile richiesta / Congedo ed indennità per adozione**
- **Giurisprudenza / Il prolungamento effettivo del tempo di prova in caso di impedimento del lavoratore**

Un problema scottante

Aziende e mobilità in Ticino

Intervista a Davide Marconi, Partner di Mobitrends - Lugano

Mobitrends SA si occupa di consulenza e sviluppo di soluzioni tecnologiche nel campo della mobilità. Assiste le aziende nell'elaborazione di piani di mobilità, nonché nella realizzazione di misure, per cui sviluppa e mette a disposizione l'app Mobalt, concepita espressamente per le esigenze delle aziende ticinesi. In particolare, essa permette il calcolo dei potenziali di trasferimento dall'auto a mezzi sostenibili, agevola la comunicazione verso i collaboratori, permette la gestione di navette, veicoli aziendali, posteggi, postazioni di lavoro ed equipaggi di carpooling.

Come si presenta la situazione mobilità in Ticino e quale è l'incidenza dell'attività aziendale?

Il quadro della mobilità in Ticino è complesso a causa di diversi elementi, fra cui la variabilità stagionale. Una delle particolarità del nostro Cantone è la forte incidenza della mobilità pendolare che si combina con le fluttuazioni dovute al turismo automobilistico. Quello che al momento non sembra incidere troppo sulla mobilità è il caro benzina. Anche se il prezzo ha superato la soglia psicologica dei 2 franchi al litro, il consumo si sta rivelando anelastico, forse anche a causa del lungo periodo di chiusura e restrizioni dovute alla pandemia e al quale il pubblico risponde con voglia di movimento e di evasione. Naturalmente non va neppure sottovalutata la maggiore efficienza degli autoveicoli nuovi ed i problemi che affliggono il traffico aereo e le situazioni aeroportuali in questo periodo. Oltre a tutto, in un'analisi di lungo termine si vede, anche se non ce ne rendiamo conto, come la benzina sia aumentata meno rispetto ad altri beni di consumo.

Fra le particolarità che caratterizzano il nostro Cantone va poi considerata la conformazione del territorio, con poche strade, la presenza di valli, pochi punti di accesso: tutte situazioni che accentuano i problemi sommandosi agli importanti flussi transfrontalieri.

Lavorare con le aziende per favorire un

cambiamento è per noi importante e il tema del pendolarismo in auto è senz'altro uno di quelli per cui ci si deve sforzare di più nel trovare soluzioni.

Come si inserisce in ciò il servizio pubblico?

Il servizio pubblico ha fatto un buon salto di qualità, sia a livello di ferrovia che di trasporti urbani e regionali, anche nelle zone periferiche, come Val Colla, Valle di Muggio o Capriasca, in termini di estensione degli orari, dal mattino presto alla sera tardi, senza più quelle situazioni per cui l'uso dell'auto diventava ineluttabile. I segnali sono di buona rispondenza da parte del pubblico, anche se le riforme sono incappate nella fase negativa determinata dalla pandemia, dallo sviluppo dell'home working e dalle varie misure di sicurezza adottate anche dalle aziende. Ora ci vorrà ancora un po' di tempo affinché i potenziali delle nuove offerte vengano sfruttati integralmente.



Le aziende sono sensibili al tema della mobilità, e quali contributi possono dare?

Lo sono in maniera molto differenziata. Il primo interesse, ed il più diffuso, è legato a una domanda di posteggi non soddisfatta. A quel punto è un problema da risolvere da parte del settore HR. Il nuovo elemento che emerge nei nostri rapporti con le aziende clienti è l'attenzione *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Aziende e mobilità in Ticino

sempre maggiore nei confronti della sostenibilità. Ormai si diffondono e sono sempre più richieste certificazioni e rapporti, e non solo per chi ha relazioni con gli enti pubblici, come è avvenuto recentemente nel Canton Ticino, anche se sovente altri aspetti hanno la prevalenza e quello della mobilità viene un po' trascurato. In altre situazioni, ad esempio "oltralpe", questo tema riveste un'importanza maggiore, unitamente alla questione della produzione, delle scorie, delle soluzioni di tipo ambientale ed agli aspetti sociali, di gender, eccetera. Quindi nel quadro delle emissioni totali dell'azienda vengono calcolate anche quelle relative ai percorsi casa-lavoro dei collaboratori. Da qui possono derivare delle sorprese per l'impresa che, impegnata con pannelli solari, efficienza energetica, filtri, riciclaggi, credendosi in una posizione avanzata, scopre invece che il 50% o più delle sue emissioni sono legate ai collaboratori che arrivano in auto perché la zona è mal servita, o per una miriade di altre ragioni, ad esempio legate alla questione dei turni di lavoro. Questo fa cambiare la sensibilità, anche perché vi sono delle filiere settoriali in cui questi aspetti sono importanti. Non è solo il caso dei concorsi pubblici, ma ad esempio di filiere settoriali, come farma, moda, chimica, in cui i vari stakeholders dimostrano una particolare attenzione, per non dire di quelle realtà che fanno parte di gruppi internazionali più sensibili a tali aspetti. Quindi le aziende si attrezzano, nei modi e nei tempi che ciascuna ritiene più opportuni, ma comunque la sensibilità c'è ed è in aumento.

Spesso sul banco degli imputati in Ticino finisce la logistica, come grande generatore di traffico e basso valore aggiunto dell'attività. Ma è davvero così? Il settore logistico è ampio e diversificato, e spesso nei centri ticinesi vengono svolte attività che vanno al di là della logistica in senso stretto, come marketing, sviluppo, e altro. In parte questo settore genera effettivamente un doppio traffico, quello del personale, anche se di solito è relativamente limitato rispetto ad altri comparti economici, e quello degli automezzi che trasportano le merci. Tuttavia per loro natura i centri logistici si posizionano in luoghi favorevoli e tendenzialmente lontani dai centri urbani, senza esasperare più di tanto i flussi di traffico. Inoltre la logistica, proprio per la natura della sua attività e le condizioni economiche in cui opera, è portata a trovare soluzioni più efficienti, razionalizzando al massimo, anche perché i suoi operatori sono soggetti a normative stringenti, sia nazionali che sovranazionali. D'altro canto

dobbiamo sempre pensare sì al traffico ma anche ai posti di lavoro ed ai benefici economici che tutte le attività, logistica inclusa, recano al tessuto ticinese.

A tale riguardo, nelle nostre analisi, e quindi anche nella ricerca di soluzioni che proponiamo alle aziende clienti, è difficile fare confronti fra il Ticino ed altre aree. Quello che ad esempio può funzionare a Zurigo non va bene da noi, per la situazione particolare in cui ci troviamo, la conformazione prealpina, la vicinanza col confine. Potremmo fare un paragone parziale con Ginevra, ma noi non siamo una metropoli ed il sistema degli accessi urbani è diverso. A Ginevra hanno più frontalieri che tuttavia incidono meno sul numero totale di posti di lavoro e sul traffico. Dobbiamo considerare inoltre le differenze nel tessuto economico fra le due regioni e la presenza a Ginevra dei molti stranieri residenti in virtù delle molte istituzioni internazionali che la città ospita.

Le aziende ticinesi quali contributi forniscono per la soluzione della questione mobilità?

Possono operare su diversi fronti; dipende dalla tipologia dell'impresa e dalle condizioni ambientali. Ad esempio abbiamo realizzato nel Mendrisiotto dei sistemi di navette anche a livello interaziendale, se gli orari sono relativamente fissi e le distanze brevi. Si tratta di collegamenti con stazioni ed anche porta a porta, con punti di raccolta e reti di connessioni. Dal punto di vista economico, esistono diversi modelli: per le navette "ultimo km", come quella che abbiamo realizzato dalla stazione di Lamone a Bedano, ma non solo, il servizio è di norma a carico dell'azienda. Per quelle porta a porta o comunque con percorsi più lunghi, sono tre i sistemi che si possono adottare: la compartecipazione ai costi fra azienda e collaboratore, oppure la messa a disposizione gratuita, almeno nella fase iniziale di lancio dell'iniziativa. Il terzo modello è quello del finanziamento indiretto, attraverso cui il collaboratore che usa l'auto privata paga il posteggio, e questi fondi servono a finanziare il servizio collettivo. Nelle tariffe di posteggio stiamo studiando inoltre la possibilità di introdurre una sorta di "mobility pricing", cioè un prezzo differenziato in base alle alternative che il lavoratore ha a disposizione, con mezzi pubblici o meno, i suoi orari, la località di provenienza,...

Un altro interessante progetto di navetta è quello rivolto ai dipendenti dell'Ospedale San Giovanni di Bellinzona. Altre istituzioni pubbliche ticinesi hanno adottato soluzioni innovative in tema di mobilità più sostenibile.

Come influisce l'aspetto turni che molte aziende hanno? Mobilità adattata ai turni o turni alla mobilità?

Il trend fino a qualche anno fa era scaglionare l'orario dei turni allo scopo di favorire

la rotazione dei parcheggi, ma questo crea un problema con le navette, che portano chi inizia il turno e dovrebbero trasportare i collaboratori del fine turno. Se intervallo e tempi di attesa sono troppo lunghi il sistema non funziona. Era tipica la situazione che si creava anni fa a Mendrisio in ore "non sospette", come le 14, proprio a causa del cambio dei turni nelle aziende della zona San Martino. Lo stesso accadeva a Cadempino o in altre aree del Veduggio, seppure in misura minore.

Un'altra soluzione che funziona è quella del carpooling, soprattutto a livello intraaziendale, ma spesso l'iniziativa va promossa e "forzata": tutto dipende dalla gestione dei parcheggi e dalle limitazioni che il settore HR prevede a tale proposito.

Lo stesso vale per la promozione dei mezzi pubblici a prezzi incentivati, visto che in pratica si può approfittare di un doppio sconto cumulato (azienda e comunità tariffale Arcobaleno), e in alcuni casi addirittura di abbonamenti gratuiti.

L'ultima frontiera è quella della cosiddetta mobilità "lenta", con bicicletta, tradizionale ed elettrica, monopattino e spostamenti a piedi. Il collaboratore traccia il suo percorso e riceve un certo numero di punti, che gli vengono remunerati in busta paga o attraverso premi. Si tratta di un progetto pilota partito lo scorso anno che ha già coinvolto oltre 50 aziende ticinesi.

Ora un grosso impegno attende le aziende anche sul fronte dei punti di ricarica per auto elettriche ed altri mezzi, soprattutto se la tendenza di mercato cresce. Ovviamente per chi abita in condominio il punto di ricarica durante l'orario di lavoro costituirebbe un beneficio interessante. Al momento i punti di ricarica sono pochi, soprattutto in certe zone, ma dovremo anche fare i conti con i problemi di energia elettrica e con la sua produzione. Si tratta di un tema caldo che va inserito nel piano energetico generale, e che al momento non appare ancora chiaro. Comunque molte aziende sono impegnate anche su questo fronte, con pannelli solari, possibili sistemi di stoccaggio dell'energia ed altro.

Noi ci siamo mossi anche in un altro ambito che riteniamo interessante: quello dei trasporti combinati con una componente lacustre. Abbiamo svolto un progetto pilota Porto Ceresio-Morcote collegato agli autopostali, ma sono emersi gli aspetti negativi legati ai costi ed alla lentezza. Come hanno evidenziato anche le proposte Porlezza-Lugano e Verbania-Locarno, è comunque più valida una soluzione che attraversa il lago rispetto ad una che segue la strada costiera. Ad oggi questi progetti non sono economicamente sostenibili ma, con le nuove imbarcazioni elettriche ed ibride le cose potrebbero cambiare nel futuro ed il trasporto lacustre diffondersi.

Mobilità e crescita aziendale in aree "critiche"

Intervista a Christophe Almeida Direito, Architetto, Sr Corporate Responsibility & Real Estate Manager di IBSA Group

Come si pone un architetto nei confronti del tema della mobilità aziendale?

Il tema si inquadra nel discorso della sostenibilità, e lo affronto da tempo in Ticino, dal 2014, con la pianificazione di quartieri, analisi degli indici di mobilità e del numero massimo di parcheggi. Il progetto IBSA, la cui pianificazione data dal 2006, è di fatto la realizzazione di un quartiere CorPharma sul Pian Scairolo, quindi anche con vincoli di mobilità, in una zona peraltro già difficile. Prevede l'accentramen-



to dei nostri 15 siti attuali presenti fra Lugano Sud e Lugano Nord, con un corollario di verde e servizi.

Come procede il progetto?

Un passo importante è stata la realizzazione, nel 2015, di una ricerca, attraverso un corposo questionario strutturato, rivolto a tutti i collaboratori,

ora 800 di cui il 70% sono frontalieri, per capire le loro abitudini di trasporto. Si è trattato di uno strumento conoscitivo e di sensibilizzazione, sulla base del principio societario che vuole offrire a tutti i collaboratori le stesse opportunità. Poi è venuta la pandemia che ha avviato l'esperienza di telelavoro almeno per una parte dello staff, non legata a produzione, logistica, ricerca, che ovviamente presuppongono una presenza fisica. Un altro elemento di sensibilizzazione è stata la ventilata tassa di collegamento che, toccando l'aspetto economico, risulta particolarmente efficace. Oggi in pratica il parcheggio è gratuito e generalizzato, e costituisce un fringe benefit non da poco.

Quali strumenti avete adottato e intendete adottare?

Abbiamo adottato un vasto range di iniziative: il percorso in battello, in grado anche di determinare effetti positivi al livello psicologico, e che contiamo di riproporre dopo i primi tentativi effettuati, le navette, il carsharing, oltre ovviamente agli abbonamenti Arcobaleno per i mezzi pubblici. La gestione dei parcheggi è il principale banco di prova. Ora, con le sedi in diversi siti e gli spazi liberi di cantiere, il problema non si pone, ma con il previsto accentramento delle nostre attività a Noranco, il numero dei parcheggi sarà ridotto in modo drastico. Stiamo predisponendo al riguardo una piattaforma di gestione, che consideri ad esempio orari e percentuale di occupazione, percorsi casa-lavoro e provenienza...in parallelo con una nuova campagna di

sensibilizzazione volta a dimostrare come le soluzioni alternative permettano risparmi sia di tempo che di denaro. Al contempo regoliamo i turni per favorire la condivisione dell'auto fra chi inizia e finisce il turno, mentre la direzione HR ha predisposto orari particolarmente flessibili (fra le 6 e le 22) così da evitare le ore di punta nella zona. Abbiamo un parcheggio di biciclette elettriche comunali nel nostro perimetro aziendale ed abbiamo eliminato i movimenti legati alla pausa pranzo concludendo convenzioni con molti esercizi locali raggiungibili a piedi.

Si parla molto di auto elettriche e di punti di ricarica durante il tempo di lavoro. Cosa ne pensa?

Premesso che il nostro rapporto di sostenibilità indica come il 40% della CO2 da noi emessa è in pratica legata ai movimenti dei collaboratori, l'auto elettrica non è una soluzione, considerato che la corrente immessa ha comunque una provenienza da fonti spesso fossili. Potrà comunque rappresentare una soluzione intermedia in attesa di altre tecnologie, come biogas o idrogeno. Quanto alle colonnine di ricarica in azienda, se sono numerose comportano carichi di corrente enormi e richiedono infrastrutture non realizzabili, oltre a porre problemi logistici, legati ad esempio alla meteo e ad altri fattori. In conclusione, se consideriamo i nostri indici di mobilità, pur essendo una grande azienda con molti collaboratori, sono ben inferiori rispetto, ad esempio, a quelli di un centro commerciale.

Intervista a Dorota Stopczyk, Senior Manager, People Services e HRIS-EMEA di VF Corporation - Stabio

Come la vostra società implementa i nuovi criteri nel campo della mobilità dei collaboratori?

Da più di 120 anni VF Corporation è tra i protagonisti globali nel settore abbigliamento, calzature e accessori. Con la forza di brand iconici nei settori outdoor, casual e da lavoro come Vans®, The North Face®, Timberland® e Dickies®, cerchiamo di promuovere modelli di vita attivi e sostenibili, per il benessere delle persone e per la salvaguardia del pianeta in linea con il cosiddetto purpose [scopo] della nostra azienda. VF International SAGL ha la sua sede a Stabio dal 2013. La mobilità è sempre stata un tema di cruciale importanza per VF, per due ragioni principali: in primo luogo, il numero limitato di posteggi nella nostra sede di Stabio non ci permette di garantire un parcheggio per ogni di-

pendente; inoltre, essendo consapevoli dell'enorme impatto che l'utilizzo dell'auto ha sull'ambiente, siamo sempre alla ricerca di strategie che apportino un beneficio al territorio in termini di sostenibilità. Nel corso degli anni e con il supporto di aziende locali, abbiamo valutato e implementato una serie di soluzioni che ci hanno permesso di ridurre la circolazione di auto e dunque di alleggerire anche la richiesta di posteggi da parte dei dipendenti. Una delle iniziative più interessanti è senz'altro quella relativa alle navette aziendali: in collaborazione con l'azienda Mobitrends abbiamo studiato la provenienza dei nostri dipendenti, e chiesto loro dei feedback e dei suggerimenti. Sulla base di questi, abbiamo costruito 3 diverse linee di autobus (con provenienza Como, Varese e provincia di Varese) che consentono l'arrivo in ufficio in diversi orari e che oggi ci permettono quindi di fornire un'alternativa sostenibile ai dipendenti. VF inoltre incentiva anche all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici come il treno: copre infatti parte del costo dell'abbonamento annuale Arcobaleno.

Vi è qualche iniziativa in fase di progettazione?

Un'ulteriore iniziativa particolarmente interessante, non ancora implementata ma in fase di ultimazione, è il progetto BikeCoin. L'età media dei dipenden-



ti in VF è di circa 37 anni, la popolazione è sportiva, attenta a mantenere uno stile di vita sano e attivo: dunque il bacino di utenti perfetto per questa iniziativa. I dipendenti che sceglieranno di recarsi in ufficio utilizzando un mezzo di trasporto di mobilità lenta, la bicicletta appunto, riceveranno degli incentivi, sotto forma di vouchers presso i nostri fornitori, al raggiungimento di specifici obiettivi. VF è molto attenta a temi di attualità ed è consapevole che la mobilità sia un tema in continua evoluzione: per questa ragione, siamo costantemente alla ricerca di nuove soluzioni che ci consentano di dare il nostro contributo.

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.
Editore: Boss Editore SA
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Davide Marconi, Christophe Almeida Direito, Dorota Stopczyk, Emanuela Colombo Epiney, Costantino Delogu
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch