

A gentile richiesta

Obbligo di restituzione e diritto di ritenzione

“Abbiamo licenziato in via ordinaria un nostro dipendente a cui all’inizio del rapporto lavorativo erano stati consegnati computer portatile e telefono cellulare aziendale, materiale necessario allo svolgimento dell’attività lavorativa. Nella lettera di disdetta abbiamo indicato, tra le altre cose, che tutto il materiale aziendale doveva essere restituito entro la fine del rapporto di lavoro. Ciononostante, il dipendente non ha dato seguito alla nostra richiesta e ha trattenuto il materiale di proprietà dell’azienda. Ci chiediamo a questo punto come dobbiamo procedere, siccome il materiale ancora in suo possesso è di proprietà dell’azienda e deve essere consegnato al nuovo dipendente assunto in sostituzione.”

Secondo l’art. 339a cpv. 1 CO, alla fine del rapporto di lavoro, ciascuna parte deve restituire tutto quanto durante detto rapporto le è stato affidato dall’altra o ha ricevuto da terzi per conto dell’altra. Il lavoratore è segnatamente tenuto a restituire i veicoli e le licenze di circolazione, come anche le anticipazioni sullo stipendio e sulle spese, in quanto superano l’importo dei suoi crediti (art. 339a cpv. 2 CO). Tale norma mira a favorire una rapida liquidazione dei rapporti di dare e avere,

così da permettere al datore di lavoro e al lavoratore di proseguire le rispettive vie professionali privi di vincoli reciproci. Per quanto concerne il lavoratore, la norma concretizza un importante aspetto del dovere di fedeltà. L’obbligo concerne, dal profilo generale, tutti gli strumenti, rispettivamente gli apparecchi ricevuti dal lavoratore all’inizio del rapporto lavorativo per scopi professionali (telefono cellulare, computer, chiavi, badge, ecc.). Se alla fine del rapporto di lavoro il dipendente non procede con la restituzione di quanto ha ricevuto in uso per scopi professionali dal datore di lavoro, egli si espone a una responsabilità sia sul piano civile che sul piano penale. Per quanto concerne la responsabilità civile, il lavoratore può essere tenuto a rimborsare al datore di lavoro il controvalore dell’oggetto trattenuto, qualora la restituzione divenga impossibile (ad esempio a seguito di smarrimento o rottura del materiale durante il possesso). Sul piano penale, invece, il lavoratore che indebitamente trattiene un oggetto di proprietà del datore di lavoro può esporsi a una querela per appropriazione indebita (art. 138 CP). Vige tuttavia un’eccezione all’obbligo di restituzione: secondo l’art. 339a cpv. 3 CO, infatti, sono riservati i diritti di ritenzione delle parti. Entrambe le parti, dunque, beneficiano di un diritto di ritenzione ai sensi degli artt. 895-898 CC e possono dunque legalmente trattenere il materiale appartenente all’altra. L’esercizio di tale diritto presuppone l’esistenza di un credito di una delle parti. Per il lavoratore, la possibilità di

esercitare tale diritto esige il possesso di un bene di proprietà del datore di lavoro su consenso di quest’ultimo, l’esigibilità del credito e l’esistenza di una connessione tra il credito e l’oggetto trattenuto (art. 895 cpv. 1 CC). Se il dipendente trattiene del materiale aziendale, dunque, come può essere sia il computer portatile che il cellulare aziendale, vi è la possibilità di pretendere dal dipendente la restituzione e renderlo attento sulle eventuali conseguenze civili e penali del suo agire. Qualora egli ugualmente non dovesse procedere con la restituzione, andrà di conseguenza valutata l’opportunità di depositare una querela penale per appropriazione indebita (art. 138 CP). Occorre prestare attenzione al caso concreto però, siccome qualora il dipendente vanti dei crediti nei confronti dell’azienda, ad esempio per salari arretrati, bonus non pagati, ore straordinarie non compensate o non remunerate, ferie non godute o altre indennità, egli sarà autorizzato a esercitare il diritto di ritenzione sancito dalla legge. Non in tutte le situazioni, dunque, vi è automaticamente una responsabilità del dipendente per il materiale non restituito all’azienda. Ogni situazione va analizzata alla luce della sussistenza o meno di un credito del lavoratore nei confronti dell’azienda.

Avv. Simone Beraldi,
Studio legale e notarile Delogo

Obbligo di restituzione e diritto di ritenzione:
Manuale 3.2.5.2

Giurisprudenza

Licenziamento in caso di segnalazione per molestie sessuali. Sentenza del Tribunale federale del 19 gennaio 2024 (DTF 4A_368/2023)

Il 23 ottobre 2018 una banca ha disdetto ordinariamente il contratto di un proprio dipendente, con effetto dal 31 gennaio 2019, poi prorogato per malattia e infortunio fino al 31 agosto 2019, in virtù di una segnalazione per molestie sessuali con conseguente indagine interna volta a chiarire quanto accaduto in seno all’azienda. Dopo una tempestiva opposizione al licenziamento, il lavoratore ha chiesto, tra le altre cose, di condannare il datore di lavoro a versargli un’indennità per licenziamento abusivo. Espletate le procedure di prima e di seconda istanza, il Tribunale federale, riformando la decisione dell’autorità inferiore, ha stabilito che non vi fosse abusività nella disdetta notificata dal datore di lavoro.

Il Tribunale federale ha anzitutto ribadito che nel diritto svizzero il principio di base è la libertà di ogni parte contraente di disdire il contratto nel rispetto dei termini di preavviso, senza dovere fornire particolari giustificazioni. La legge pone limitazioni unicamente in presenza di particolari circostanze, segnatamente qualora la disdetta sia abusiva giusta l’art. 336 CO. In particolare, è abusivo accusare il lavoratore senza basarsi su di un serio indizio e senza avere disposto alcuna verifica, di una grave colpa che lede il suo onore, poiché ciò rappresenta

una chiara violazione dell’obbligo del datore di lavoro di rispettare la personalità dei propri dipendenti. Per contro, non vi è abusività quand’anche l’agire del datore di lavoro non fosse ineccepibile, siccome andrebbe sanzionato soltanto se oltrepassasse il limite dell’abuso.

L’Alta Corte ha poi statuito che nell’ambito del diritto del lavoro non si applicano le medesime garanzie processuali di cui godrebbe l’accusato in un processo penale. Il datore di lavoro non può dunque essere criticato se comunica al dipendente lo scopo del colloquio soltanto all’inizio dello stesso o se non gli permette di farsi accompagnare da una persona di fiducia, purché il lavoratore possa poi fare pervenire una presa di posizione scritta, così come farsi assistere da un terzo in occasione di un secondo colloquio. Il Tribunale federale ha altresì valutato che la figura del denunciante all’interno dell’azienda deve di principio essere protetta dal datore di lavoro al fine di scongiurare possibili ritorsioni future, senza che il dipendente accusato abbia il diritto di conoscerne l’identità. Il datore di lavoro deve ad ogni modo indicare con sufficiente precisione i comportamenti contestati al lavoratore, così che lo stesso possa difendersi con efficacia. Ossequiato il suddetto obbligo ed eseguiti gli accertamenti ragionevolmente pretendibili, una disdetta notificata sulla base di accuse senza dimostrare la veridicità non è di principio abusiva, così

come è consentito un licenziamento per sospetto, anche se lo stesso si rileva poi infondato. Pertanto, in occasione di una segnalazione concernente molestie sessuali, il datore di lavoro deve da un lato garantire l’anonimato della persona denunciante, dall’altro indicare in maniera precisa al lavoratore interessato dalla segnalazione i comportamenti contestatigli, dando altresì a quest’ultimo l’opportunità di prendere posizione in merito, posto che, qualora permangano dei dubbi su quanto accaduto, la disdetta non si qualifica come abusiva.

Avv. Filippo Margoler

Disdetta: Manuale 4.2.2
Disdetta abusiva: Manuale 4.3.1
Giurisprudenza sulla disdetta abusiva: Manuale 4.3.1.3

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: Christopher Jackson, Laura Semini Fieni, Stefano Santinelli, Nora Jardini Croci Torti, Simone Beraldi, Filippo Margoler
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Gian Luigi Trucco

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Anche nel mondo del lavoro il tema della flessibilità porta con sé considerazioni di diverso genere, economiche e finanziarie, sociali e psicologiche, organizzative, di costume, oltre ovviamente a quelle di natura giuridica e normativa. La migliore conciliabilità fra attività lavorativa-professionale e familiare, vale a dire una maggiore flessibilità nei tempi e nei modi di svolgere le proprie mansioni, è un’esigenza sentita da molti, ed in particolare dai rappresentanti delle nuove generazioni. Anzi, la flessibilità diventa quasi un *fringe benefit*, un fattore critico nella scelta del datore di lavoro, quando se ne abbia la possibilità, ed un elemento in grado di contribuire alla fidelizzazione ed alla motivazione.

Tale contesto ha condotto alla nascita ed alla progressiva diffusione di tipologie “innovative” di contratti di lavoro, tutti validi a condizione che siano retti da profili chiari sul fronte dei diritti e dei doveri delle parti coinvolte. Ovviamente altra condizione è che siano tecnicamente proponibili e non rappresentino per l’impresa un costo non sostenibile, od un elemento penalizzante nei confronti della concorrenza interna ed internazionale. E qui il discorso si farebbe complesso e scivoloso, visto che in altre zone di produzione globale, etica e condizioni di lavoro sono spesso diverse.

La seconda parte della nostra Newsletter affronta questi scenari da un’altra prospettiva e propone un evento in cui si affronta il tema dei contributi che vicende extra-professionali, dai congedi alle pause legate a vicissitudini personali e familiari, con le conseguenti distorsioni od interruzioni di carriera, possono in realtà generare: nuove energie, esperienze e competenze da mettere a frutto al momento del rientro nel mercato del lavoro.

All’interno:

- **Flessibilità e congedi: un driver per la crescita**
- **A gentile richiesta / Obbligo di restituzione e diritto di ritenzione**
- **Giurisprudenza / Licenziamento e molestie sessuali**

Un nuovo equilibrio tra vita privata e professionale Flessibilità e contratti di lavoro innovativi

Intervista a Christopher Jackson, Avvocato LL.M Business LAW (Londra), CAS Inhouse Counsel (UZH), Lugano e membro del team Boss Editore

Si parla sempre più di flessibilità nel mondo del lavoro: tante aziende offrono modalità lavorative innovative, che permettono di coniugare lavoro e tempo libero, ciò che i lavoratori più giovani ritengono ormai essenziale. Anche i datori di lavoro iniziano a capire che la flessibilità nel rapporto di lavoro può essere un grande atout. Come si concretizza questa flessibilità a livello contrattuale?

Oggi assistiamo ad una piccola rivoluzione nel mondo del lavoro, soprattutto a seguito della pandemia, la quale ha mostrato come sia possibile lavorare e produrre non solo dal posto di lavoro ma anche e soprattutto da casa o da altri luoghi non “tradizionali”. Se in passato il datore di lavoro temeva la flessibilità, oggi ci si rende conto che essa è un grande vantaggio per entrambe le parti contrattuali. Non è solamente il lavoratore a pretendere e necessitare di flessibilità: anche il datore deve potersi adeguare con rapidità e agilità ai cambiamenti nel mercato di riferimento. A livello giuridico, sono diversi gli strumenti che permettono di rendere il contratto di lavoro più flessibile, sotto molteplici aspetti: la flessibilità si può infatti esprimere nella modificabilità del tempo di lavoro, del tasso d’occupazione, del luogo di lavoro o ancora nell’identità stessa del lavoratore. Inoltre, sempre più aziende fanno ricorso al prestito di personale o si avvalgono di consulenti indipendenti a contratto.

Quali sono alcuni degli strumenti contrattuali più innovativi che oggi iniziano ad essere usati nel rapporto di lavoro?

Uno strumento contrattuale sorprendente che inizia ad essere apprezzato da datori e lavoratori è il cosiddetto *job-sharing*. La particolarità di questo tipo di contratto è la possibilità di stipulare un solo contratto di lavoro con più lavoratori, i quali possono (più o meno liberamente) suddividersi la prestazione lavorativa come meglio credono. Il datore di lavoro paga dunque un solo salario a

favore di più lavoratori, i quali decidono (tra loro) come spartirsi il lavoro. È facile immaginare come questo tipo di contratto possa permettere di coniugare vita privata e lavorativa in modo ottimale: il lavoratore genitore potrà assentarsi quando necessario, facendo subentrare un altro collaboratore, a sua volta sostituito in caso di malattia o vacanza. Oppure, i due (o più) lavoratori potranno concordare tra loro come ripartirsi una posizione lavorativa a tempo pieno, con percentuali d’occupazione variabili. Un’altra tendenza sempre più diffusa è la delocalizzazione del lavoro al di fuori dell’azienda, con l’introduzione di posti di lavoro *remote only*. Il datore di lavoro risparmia così i costi legati alla gestione dell’ufficio fisico e degli spazi, creando un luogo di lavoro virtuale, all’interno del quale ciascun lavoratore può gestirsi



in autonomia. Tale approccio riduce notevolmente anche i costi legati all’inabilità lavorativa: il lavoratore che non deve recarsi sul posto di lavoro sarà più propenso a lavorare anche se leggermente influenzato o se i figli sono a casa. Tali soluzioni richiedono un po’ di apertura mentale ed organizzazione ma una volta implementate risultano fortemente vantaggiose anche per il datore di lavoro, il quale si troverà a dover gestire molto più di rado situazioni di assenza prolungata o inabilità. segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Flessibilità e contratti di lavoro innovativi

È importante impostare correttamente la base contrattuale, in modo da mettere in chiaro le "regole" che governano lo spazio all'interno del quale si esplicita la flessibilità.

I consulenti esterni sono una risorsa oppure possono causare problemi?

I consulenti esterni indipendenti possono essere una risorsa importante, soprattutto per quelle aziende che lavorano su progetti a termine e pertanto si possono trovare confrontate con esigenze particolari nel breve periodo e solamente per un tempo ristretto. Tuttavia, anche in questo caso è importante che il datore di lavoro sappia impostare correttamente il contratto di mandato/colaborazione. Infatti, nella prassi capita spesso che i consulenti esterni vengano trattati come dipendenti, ciò che può avere conseguenze importanti sull'applicazione delle assicurazioni sociali, a livello fiscale o ancora nell'ambito del diritto degli stranieri, laddove il consulente esterno sia straniero. Ancora una volta, affinché il vantaggio non si trasformi in problema, è imprescindibile che il datore di lavoro sia informato sulle basi legali e sull'impostazione contrattuale ottimale.

Flessibilità vuol sempre dire precarietà?

Assolutamente no. Un contratto di lavoro può essere flessibile ed offrire al contempo le garanzie che un qualsiasi altro contratto di lavoro potrebbe offrire. Tuttavia, ancora una volta è fondamentale che il contratto di lavoro sia redatto in modo corretto e che vengano specificate le "regole" della flessibilità. Ad esempio, possono essere introdotti meccanismi che permettono alle parti di aumentare e ridurre il tasso d'impiego sull'arco dell'anno e secondo le rispettive esigenze. Tuttavia, può essere prevista una media annua da rispettare, in modo da garantire una certa stabilità, per il lavoratore ma anche per il datore di lavoro. Lo stesso discorso vale per il tempo e per il luogo di lavoro: si devono porre dei limiti chiari, all'interno dei quali le parti sono tuttavia libere di muoversi in base alle proprie esigenze. Il miglior modo per evitare abusi - da entrambe le parti - è di regolamentare "l'ambiente contrattuale" flessibile in modo chiaro, adeguato e preciso: entrambe le parti devono essere a conoscenza dei rispettivi diritti ed obblighi.

Si sente spesso parlare di lavoro temporaneo, anche nei media: è una valida soluzione per il datore di lavoro?

Il lavoro temporaneo può costituire una risorsa molto importante per le aziende, soprattutto in certi settori dove è quasi impossibile prevedere la necessità di poter disporre di personale a breve termine e per un periodo limitato. In questo particolare tipo di contratto, il lavoratore stipula un contratto

di lavoro con l'impresa prestatrice, la quale a sua volta stipula un contratto di prestito di personale con l'impresa acquisitrice, ai sensi della Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC). Pertanto, l'impresa presso la quale il lavoratore svolgerà la prestazione lavorativa (acquisitrice) non avrà un contratto di lavoro diretto con quest'ultimo ma avrà tutti i diritti tipici del datore di lavoro, ad esempio il diritto di impartire direttive e di impostare il mansionario. Inoltre, non essendovi un contratto di lavoro tra l'impresa acquisitrice ed il lavoratore, i tempi per terminare il rapporto di lavoro sono estremamente brevi, con periodi di disdetta di due soli giorni. La flessibilità contrattuale è chiaramente controbilanciata dal fatto che ciascun nuovo lavoratore potrà disporre di conoscenza, esperienze e attitudini diverse da quello precedente: per alcuni tipi di mansioni ciò può risultare problematico. In molti casi, l'impresa prestatrice può tuttavia proporre sempre la medesima persona all'impresa acquisitrice (in base alle disponibilità), ciò che semplifica ulteriormente l'inserimento nell'azienda. Il prestito di personale è certamente una soluzione ideale per sopperire ad una momentanea carenza di personale o per sostituire lavoratori inabili a breve termine.

Esiste una normativa speciale che permette di rendere più flessibile il contratto di lavoro?

Non esistono, ad oggi, norme particolari che permettano di rendere maggiormente flessibile il contratto di lavoro. Come già verificatosi con il telelavoro in periodo di pandemia, occorre applicare le leggi e le norme già esistenti in modo creativo, redigendo contratti di lavoro che diano un elevato grado di certezza pur permettendo alle parti di beneficiare di un'ampia flessibilità, ciò che non sempre risulta facile. È per questo motivo che risulta imprescindibile, per il datore di lavoro, possedere le conoscenze necessarie per impostare correttamente un rapporto di lavoro "flessibile", sia dal punto di vista tecnico-giuridico che dal punto di vista pratico ed operativo.

L'outsourcing può essere una valida alternativa ad un rapporto di lavoro dipendente?

Con *outsourcing* intendiamo la prassi di delegare ad un servizio esterno all'azienda alcuni compiti che normalmente verrebbero svolti da un lavoratore dipendente interno, ad esempio la gestione delle buste paga o l'amministrazione del personale. L'*outsourcing* ha il vantaggio di limitare la responsabilità dell'azienda: da un lato, infatti, i contratti stipulati per questo tipo di servizi esterni sono di regola piuttosto flessibili e permettono di adeguare il dispendio alle esigenze concrete dell'azienda. Dall'altro, in caso di errori, sarà la società esterna a risponderne e non l'azienda stessa, come

invece avverrebbe in caso di negligenza da parte di un proprio dipendente. Tuttavia, l'*outsourcing* pone alcune sfide particolari, ad esempio la corretta gestione dei dati personali e la tutela della confidenzialità, aspetti oggi non trascurabili.

Si sente sempre più parlare di "intrapreneurship", di cosa si tratta?

Con questo termine si indica la prassi di coinvolgere i lavoratori in una mentalità imprenditoriale all'interno dell'azienda, mediante incentivi, premi e valorizzazione del rischio nello svolgimento delle mansioni contrattualmente pattuite. Lo scopo è di rendere il lavoratore più motivato nel cercare soluzioni creative e produttive, rafforzando il concetto di *leadership* aziendale mediante un sistema di remunerazione variabile, non solo di natura monetaria. Ad esempio, oltre al classico *bonus* o alla partecipazione agli utili, si potrebbe pensare ad un piano di formazione che permetta ai lavoratori che mostrano maggiore propensione alla mentalità imprenditoriale di ampliare le proprie capacità e conoscenze, favorendo così il loro progresso all'interno dell'azienda. Anche in questo caso, occorre tuttavia implementare una solida base contrattuale affinché i "patti" siano chiari sin dal principio del rapporto di lavoro: ciò costituisce la base dell'incentivo del lavoratore, il quale deve essere certo di raccogliere quanto seminato.

Il telelavoro può essere considerato una forma di lavoro "flessibile"?

Il telelavoro permette sicuramente di garantire una certa flessibilità, perlomeno per quanto attiene al luogo di lavoro. Tuttavia, il telelavoro, da solo, non permette di rendere flessibile il tasso d'occupazione e nemmeno l'orario di lavoro, posto come il datore abbia comunque l'obbligo di registrare il tempo di lavoro del collaboratore fuori sede. Pertanto, il telelavoro andrebbe in ogni caso abbinato a previsioni contrattuali che permettano di adeguare il rapporto di lavoro alle reciproche esigenze delle parti, segnatamente in relazione alla modificabilità delle condizioni contrattuali secondo i rispettivi bisogni.

Novità Seminario Il lavoro flessibile: quadro legale e approccio pratico alle forme di lavoro non tradizionali

A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa *NewsletterLavoro*, segnaliamo il seminario organizzato da Boss Editore, che si terrà online:

Mercoledì 9 ottobre 2024
dalle ore 9.00 alle ore 12.00

Relatore:

Avv. Christopher Jackson

Info e iscrizioni: www.boss-editore.ch

Flessibilità e congedi: un driver per la crescita aziendale e professionale

Intervista a cura di Laura Semini Fieni, Responsabile Comunicazione e Sviluppo Progetti di Pro-Famiglia Svizzera Italiana

Negli ultimi anni, la flessibilità offerta dal datore di lavoro e le misure di conciliazione legate al fattore "tempo" assumono sempre più valore nel raggiungimento di un buon equilibrio fra vita privata e lavoro. A seconda delle diverse fasi della vita dei collaboratori/trici, ad essere maggiormente richiesti non sono soltanto i congedi parentali, ma anche le riduzioni dell'orario di lavoro, la possibilità di lavorare in "job-sharing" e le pause lavorative attuate per svariati motivi. Il tema dei congedi diventa dunque centrale per le aziende in quanto non solo rappresenta un arricchimento per i dipendenti di tutte le età, ma permette anche loro di contare su una forza lavoro più motivata, produttiva e fedele, contribuendo al successo aziendale nel lungo periodo. Se ne parlerà durante l'evento del 26 settembre organizzato da Pro Famiglia Svizzera Italiana (vedi box) che vedrà quale ospite d'onore Riccarda Zezza, imprenditrice e autrice del libro *Cuore Business. Per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro* (2023) e co-autrice del libro *Maam - La maternità è un master che rende forti uomini e donne* (2014). La serata sarà inoltre arricchita da una tavola rotonda che vedrà la partecipazione di grandi e piccole aziende presenti sul territorio ticinese, che condivideranno le loro esperienze. Stefano Santinelli (SS), Co-worker Experience Manager di IKEA, e Nora Jardini Croci Torti (NJCT), Co-Direttrice e Responsabile delle Consulenze individuali per Equi-Lab, che porteranno anch'essi la loro testimonianza durante l'evento, hanno accettato di rispondere a qualche domanda per noi.

Quali vantaggi ha l'azienda che introduce delle misure di flessibilità per i propri collaboratori? Cosa rilevate dal vostro osservatorio?

SS - La flessibilità porta benefici a lungo termine sia per le persone sia per il business. Alcuni esempi sono la riduzione dello stress, dell'assenteismo e del turnover, maggiore coinvolgimento e produttività, aumento dell'attrattività dei talenti e non da meno la soddisfazione del cliente finale.

Il congedo parentale offerto da IKEA è generoso. È sostenibile per l'azienda? Che esperienze avete?

SS - Consideriamo il congedo parentale un investimento che crea un rendimento elevato, sia per attrarre sia per trattenere i migliori talenti. IKEA Svizzera offre un totale di 8 settimane di congedo di paternità e di 20 settimane di congedo maternità, e la nostra esperienza è più che positiva. Ad oggi tutti i papà hanno approfittato dell'iniziativa con molto successo e coinvolgimento.

Cosa risponde a chi sostiene che per introdurre misure di conciliabilità serve un impegno finanziario notevole che soltanto le grandi aziende si possono permettere?

SS - Le misure di conciliabilità vita privata-lavoro non sono solo un costo, ma un investimento che porta benefici a lungo termine. L'ascolto ed il dialogo con i collaboratori e le collaboratrici genera importanti benefici sia per una grande che per una piccola azienda. Esistono inoltre molte soluzioni di conciliabilità che non richiedono grandi investimenti finanziari. Ad esempio, la flessibilità degli orari di lavoro, lo smartworking, la possibilità di lavorare part-time o la possibilità di poter organizzare i propri turni.

Come evitare che la flessibilità concessa ai/delle dipendenti non diventi una trappola per la carriera delle donne?

SS - La cultura e i valori aziendali sono la nostra bussola. Riteniamo che per affrontare le trappole di genere sia fondamentale adottare un approccio inclusivo e proattivo. Per raggiungere questo obiettivo lavoriamo a stretto contatto con il management, adottando politiche di lavoro flessibile per aiutare le donne (e tutti i dipendenti) a bilanciare lavoro e vita privata.

NJCT - La flessibilità deve essere gestita facendo in modo che non sia un ostacolo alla carriera di nessuno. Per fare ciò le aziende devono dotarsi di regolamentazioni chiare che non escludano da azioni importanti chi lavora da casa o lavora a tempo parziale. Cito, per esempio, il fatto di non svolgere le riunioni dopo le 16, ma vi sono diverse altre misure necessarie per accompagnare il lavoro flessibile.

Qual è la cosa più importante da tener presente quando si introduce una nuova misura di conciliabilità?

NJCT - La misura di conciliabilità che si vuole introdurre dev'essere innanzitutto il frutto di un preciso bisogno dei/delle dipendenti. Quest'ultimi devono dunque essere ascoltati e sulla base di questo ascolto devono poi essere introdotte le misure di conciliabilità adeguate. Spesso invece notiamo che vengono introdotte misure interessanti di cui però i dipendenti non necessitano e quindi che non hanno alcun impatto sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

18 settembre 2024, ore 18:00 | Auditorium SUPSI, Stabile Suglio, Manno

Family Score Award Ticino 2024

Alla presenza del Consigliere di Stato Christian Vitta e del Direttore di Pro Famiglia Svizzera Philippe Gnägi verranno premiate le aziende e le organizzazioni più amiche delle famiglie.

26 settembre 2024, ore 17:30 | Auditorium SUPSI, Stabile Suglio, Manno

Slow down and boost up. Congedi e pause di carriera: quale opportunità per aziende e collaboratori/trici?

Qualsiasi congedo, transizione di vita o pausa di carriera può portare con sé nuove energie e abilità essenziali sia nella vita di tutti i giorni che nel mondo del lavoro. Ma come possono i datori di lavoro trarre beneficio da queste esperienze extra-lavorative? Come valorizzarle per far fiorire il proprio business?

Iscrizioni e programma su www.storiadellefamiglie.ch/eventi/manno



PRO FAMIGLIA
SVIZZERA ITALIANA

A corollario dell'esposizione fotografica *Famiglie - esplorando il passato, immaginando il futuro. 150 anni di sfide e conquiste tra ruoli, lavoro e conciliabilità*, Pro Famiglia Svizzera Italiana propone due importanti appuntamenti gratuiti per le organizzazioni del territorio.