

A gentile richiesta

Il dipendente che prolunga le vacanze senza consenso

“Un ns. dipendente chiede due settimane di ferie, (concesse, in via eccezionale, pur non essendo ancora maturate) il periodo è stabilito con il dovuto anticipo. Al momento della partenza ci informa (esclusivamente per e-mail, senza avvisare nessuno dei superiori, o colleghi e senza previa autorizzazione) che intende prolungare di una terza settimana le sue vacanze, a suo dire a causa del posticipo del suo volo di ritorno per uno sciopero (senza tuttavia fornire alcuna prova al riguardo), e parte senza accertarsi che la sua mail fosse stata ricevuta e senza aver ottenuto da noi l'autorizzazione per l'ulteriore settimana di ferie. A fronte di ciò contattiamo il dipendente richiedendo spiegazioni e prova del posticipo del volo che però non ci viene fornita. A questo punto gli comunichiamo formalmente che l'ulteriore settimana di ferie non è autorizzata e che il suo rientro è atteso come da calendario lavorativo. Vorremmo sapere come muoversi se il dipendente non rientra alla data prevista. Possiamo effettivamente procedere con un licenziamento immediato per causa grave? E secondo quali modalità? Eventuali giorni di assenza oltre la data di rientro prevista possono configurare un abbandono del posto di lavoro?”
La fattispecie di fatto rientra nel tema del dipendente

che unilateralmente decide di prendere dei giorni di vacanza, senza aver previamente ottenuto il consenso del suo datore di lavoro. Va detto infatti come premessa che le giustificazioni da lui apportate a fronte della necessità di rimanere una settimana in più in ferie siano oggettivamente deboli, per cui con la sua richiesta, egli di fatto sta unilateralmente cercando di prendere una settimana supplementare di vacanza. Ai sensi dell'art. 337 cpv. 1 CO, entrambe le parti possono rescindere con effetto immediato il contratto di lavoro qualora sussista una causa grave. Sebbene non vi sia una grande varietà di casi trattati, secondo la giurisprudenza il fatto che il dipendente prenda dei giorni di ferie malgrado un esplicito rifiuto del datore di lavoro, costituisce un atto tale da rompere il rapporto di fiducia che deve sussistere nei rapporti di lavoro. Di principio dunque tale comportamento è considerato come un motivo di licenziamento immediato giustificato ai sensi dell'art. 337 CO (STF del 9 settembre 1997, consid. 2b in JAR 1998, pag. 210). Ad es. il Tribunale federale ha trattato il caso di un dipendente che aveva annunciato al suo datore di lavoro l'intenzione di prendere 10 giorni di ferie a partire dal giorno seguente. Malgrado il rifiuto del datore di lavoro, dettato peraltro da lavori urgenti da svolgere, il dipendente era comunque partito in vacanza. Tale comportamento è stato ritenuto dall'Alta Corte (quantomeno nel suo principio) sufficientemente grave da permettere di interrompere il rapporto di lavoro con effetto immediato (DTF 108 II 301). Nel caso che ci è stato sottoposto, il datore di lavoro ha rifiutato esplicitamente il prolungamento delle

ferie al dipendente, in un contesto dove, oltretutto, a quest'ultimo è già stato preannunciato che in caso di mancato rientro rispettivamente di mancato apporto di una prova oggettiva e giustificata della necessità di prolungare i giorni di ferie, vi è il rischio di essere licenziato in tronco. A fronte di queste circostanze, è “di principio” possibile procedere con un licenziamento in tronco del dipendente in questione, qualora non dovesse giustificare maggiormente l'impossibilità di procedere altrimenti e qualora dovesse effettivamente prolungare unilateralmente i giorni di ferie, decidendo di non presentarsi al lavoro il giorno di rientro previsto. Il dipendente è stato avvisato della possibilità di licenziamento nell'ultima e-mail che gli è stata inviata, per cui deve aspettarsi di ricevere eventualmente una lettera di disdetta. La disdetta può essere notificata, in caso di mancata presentazione, il giorno previsto per il suo rientro in servizio. È altresì auspicabile anticiparla con tutti i mezzi disponibili (dunque anche e-mail e whatsapp), anche per rispettare il requisito della tempestività per quanto concerne il licenziamento in tronco. Non è invece possibile considerare il comportamento del lavoratore come un abbandono del posto di lavoro. Di fatto egli non sta dicendo: “non voglio più lavorare” qui, ma sta dicendo “prendo un'altra settimana di vacanza”.

Avv. Simone Beraldi, Studio legale e notarile Delogu

Vacanze: Manuale 3.2.4.1

Giurisprudenza

Inammissibilità di una rinuncia unilaterale da parte del datore di lavoro a un divieto di concorrenza con indennità di carenza. Sentenza del TF 4A_5/2025 (26.06.25)

B è stato impiegato presso la A SA dal 2006 a fine 2021. Per la sua nomina a «Country Manager», nel 2008, B ha sottoscritto un nuovo contratto in cui le parti hanno concordato un divieto di concorrenza con una cosiddetta indennità di carenza (da intendersi quale pagamento compensativo, a favore di B, per l'accordo di non concorrenza). B ha disdetto il rapporto di lavoro il 22.6.21 con effetto al 31.12.21, dopodiché è stato esonerato dal 2.7.21.

L'1.9.21, A SA ha sottoposto a B un accordo di risoluzione del contratto di lavoro che verteva anche sul divieto di concorrenza. B non ha accettato. Pertanto, il 28.9.21, A SA ha comunicato a B la **rinuncia (unilaterale) al divieto di concorrenza e di conseguenza all'indennità di carenza**. In seguito, B ha richiesto in primo grado di condannare A SA a versargli per gennaio e febbraio 2022 un'indennità di carenza di quasi 8500 CHF. Tale richiesta è stata respinta. In secondo grado, A SA è stata invece condannata a versare a B ca. 16'000 CHF. A SA ha impugnato la decisione dinanzi il TF.

Nel contratto di lavoro, B si impegnava a non svolgere, per un periodo di due anni, alcuna attività diretta o indiretta per un'impresa concorrente, così come a non avviare un'attività in proprio dello stesso tipo di A SA. In aggiunta, era stato concordato che B avrebbe ricevuto, per la durata del divieto, un'indennità di carenza

pari al 50% dell'ultimo salario percepito. Tra le varie censure dinanzi il TF, A SA ha contestato che le sia stato negato il diritto di disdire, e quindi rinunciare unilateralmente, al divieto di concorrenza. Sebbene A SA avesse comunicato a B di non essere più interessata al divieto di concorrenza e di volerlo quindi disdire, con conseguente decadenza dell'indennità di carenza, tale disdetta unilaterale non era valida. Questo diritto di risoluzione non deriva (va) né dal contratto di lavoro tra B e A SA, né dalla legge: si è posta la **questione dell'ammissibilità di una rinuncia unilaterale da parte del datore di lavoro a un divieto di concorrenza con indennità di carenza**. Nella decisione, il TF ha richiamato la DTF 78 II 230: quest'ultima riguardava l'ammissibilità di un accordo in base al quale il datore di lavoro poteva rinunciare successivamente a un divieto di concorrenza con indennità di carenza, liberandosi così dall'obbligo di versare tale somma. In quel caso, però, le parti avevano convenuto che il datore di lavoro potesse rinunciare successivamente al divieto di concorrenza già in vigore, pattuizione che non si è verificata nella fattispecie qui approfondita (4A_5/2025). In dottrina vi sono opinioni discordanti: chi non condivide la giurisprudenza del TF ritiene che il datore di lavoro debba poter rinunciare al divieto di concorrenza e rescindere l'indennità di carenza anche se ciò non è previsto dal contratto, considerato che l'indennità dovrebbe compensare gli svantaggi del divieto di concorrenza. Infatti, per gli autori contrari alla prassi del TF, se il datore di lavoro rinunciava al divieto di concorrenza, gli svantaggi di una disdetta non graverebbero sul lavoratore.

Tuttavia, altri autori condividono la prassi del TF. Infatti, il divieto di concorrenza, di natura unilaterale, diventa un contratto bilaterale con la stipula di un'indennità di carenza. Come per tutti i contratti bilaterali, il datore di lavoro non può semplicemente ottenere la decadenza dell'indennità di carenza rinunciando unilateralmente al divieto di concorrenza. Sarebbe diverso, invece, il caso in cui il datore di lavoro si sia riservato tale diritto nel contratto stipulato con il lavoratore. In altre parole, un divieto di concorrenza con indennità di carenza può essere revocato solo di comune accordo. Inoltre, il lavoratore beneficerebbe solo apparentemente della cessazione del divieto di concorrenza. Infatti, un diritto di recesso unilaterale consentirebbe al datore di lavoro di rinunciare al divieto di concorrenza a seconda dell'andamento della concorrenza stessa. Di conseguenza, per il TF, il lavoratore si troverebbe sempre in una posizione di svantaggio. Pertanto, senza un previo accordo contrattuale che preveda un diritto di recesso dal divieto di concorrenza, ciò non sarebbe ammissibile. Va inoltre osservato che l'indennità di carenza serve ad attenuare le conseguenze negative del divieto di concorrenza: se l'attività interessata dal divieto non risulta più economicamente interessante non solo per il datore di lavoro, ma anche per il lavoratore, quest'ultimo non dovrebbe perdere anche l'indennità di carenza. Infatti, viceversa, anche il lavoratore non può rinunciare unilateralmente all'indennità di carenza e liberarsi in tal modo dal divieto di concorrenza.

Avv. Matteo Brunone, Docente (CCTG) SUPSI

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
B
conoscenza applicata

Settembre 2025

Editoriale

Il tema della mobilità è più che mai alla ribalta, condizionato da tendenze tecnologiche, socio-politiche e di costume, nonché da situazioni contingenti legate alle obiettive condizioni del territorio e della rete viaria che, in Ticino, subisce la pressione ulteriore del *commuting* transfrontaliero. Se è vero che le pulsioni ecologiste ed ambientaliste si sono un poco allentate, vuoi perché riconosciute eccessive nel recente passato, vuoi perché sopraffatte ora da più gravi e concreti problemi con cui l'opinione pubblica è confrontata, rimane invece quella avversione ideologica nei confronti del traffico privato che serpeggia, seppur in misura diversa, fra amministratori e rappresentanti di tutte le parti politiche, perfino quelle con etichetta liberale, ma prive di un vero spirito liberista.

In queste condizioni le aziende si muovono, aiutate da una tecnologia in grado di fornire supporti importanti con benefici per le aziende stesse e soprattutto per i collaboratori, principali vittime di questo scenario, in termini di stress, costi e disagi vari. Ecco quindi le nuove soluzioni, ampiamente adottate anche alle nostre latitudini, che la Newsletter illustra, dal carpooling al vanpooling, dalle navette agli incentivi in favore dell'intermodalità.

In questo quadro evolutivo che indubbiamente presenta aspetti positivi e di elevato interesse non mancano tuttavia i problemi che, il più delle volte, vengono dalla burocrazia la quale, anche in questo ambito, non riesce a tenere il passo con la realtà. Quando poi i temi riguardano questioni transfrontaliere, essa riesce a scatenare ancor più tutto il peso della sua polverosa tradizione.

Gian Luigi Trucco

All'interno:

- **Mobilità aziendale e tecnologia**
- **A gentile richiesta / Il dipendente che prolunga le vacanze senza consenso**
- **Giurisprudenza / Inammissibilità di una rinuncia unilaterale da parte del datore di lavoro a un divieto di concorrenza con indennità di carenza**

Fra norme e soluzioni alternative

Veicoli aziendali in Italia e vanpooling

Intervista a Davide Marconi, Partner di Mobitrends, Lugano, Responsabile Mobilità

Per quanto riguarda l'uso di veicoli aziendali con targa svizzera da parte di collaboratori frontalieri, o residenti in Italia in generale, gli ultimi anni sono stati abbastanza confusi. Vi sono state parecchie modifiche non sempre di facile interpretazione, anche da parte degli organi incaricati della loro applicazione.

Come si presenta al momento la normativa su questa materia?

Parliamo di un veicolo immatricolato in Svizzera ed intestato ad un'azienda svizzera che, in teoria, può essere attribuito al collaboratore per scopi diversi: percorso casa-lavoro, uso professionale, uso privato. Ai fini dell'applicazione della normativa, è determinante il luogo di residenza del collaboratore, in Svizzera oppure in Italia. Nel caso della residenza svizzera, non vi sono particolari restrizioni, e l'utilizzo “pieno” della vettura aziendale, quale *fringe benefit*, va ad incrementare il reddito, influenzando quindi sulla tassazione. Più complesso è invece il caso del veicolo immatricolato in Svizzera dall'azienda ed usato da un collaboratore con la residenza in Italia. Qui abbiamo due livelli normativi diversi che si sovrappongono e di cui bisogna tenere conto. Per il veicolo intestato all'azienda svizzera ed utilizzato in Italia, sia la legge italiana che quella europea **ne limitano l'uso al percorso casa-lavoro ed a scopi esclusivamente professionali**. Il dipendente che si reca ad un incontro in Italia, non può continuare l'utilizzo del mezzo per scopi privati.

Naturalmente non è sempre facile determinare con chiarezza queste condizioni: lo è di più nel caso del vincolo casa-lavoro, ove i punti terminali ed i tragitti sono ben definiti, mentre lo è meno negli altri casi. Il controllo in dogana o ad un posto di blocco possono risultare problematici. Dunque tutto quello che è scopo privato è espressamente vietato, e ciò vale anche per i dirigenti dell'azienda, per gli stessi amministratori, il CEO, e perfino per il titolare italiano di un'azienda svizzera.

Cosa prevedono queste normative?

Il primo livello riguarda quanto previsto dal Codice della Strada. La normativa al riguardo è chiara e dettagliata. Le condizioni fissa-

te dall'estensione dell'articolo 93bis del Codice della Strada italiano, con cui si consente al residente in Italia di circolare con una vettura con targa estera, prevedono queste condizioni:

- che il conducente abbia a bordo del mezzo un documento con data certa e sottoscritto dall'intestatario (azienda) dal quale risultino titolo e durata della disponibilità del veicolo;
- se l'utilizzo supera la durata di 30 giorni (anche non consecutivi) nell'anno solare, il titolo e la durata devono essere registrati in una apposita sezione del Pubblico Registro Automobilistico (P.R.A.) della provincia di residenza del conducente;
- ogni eventuale variazione della disponibilità deve essere registrata entro 3 giorni.



La data certa della documentazione è molto importante, essenziale a fini probatori in caso di controllo e contestazione. Se in auto manca il documento sottoscritto con data certa dall'intestatario, dal quale risultino il titolo e la disponibilità del veicolo, sono previste multe da 250 a 1.000 euro. Se poi la registrazione prevista non è stata effettuata, le multe possono arrivare a 3.558 euro. Il secondo livello, che si aggiunge al primo e non lo sostituisce, riguarda la prassi adottata dall'Agenzia delle Dogane italiana. Nel documento che l'azienda richiede all'Agenzia segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Veicoli aziendali in Italia e vanpooling

stessa e che essa rilascia, premessa la limitazione del tragitto fra luogo di lavoro e residenza e/o per svolgere l'attività professionale prevista dal contratto di lavoro è indicato:

- l'elenco degli automezzi autorizzati;
- i tempi in cui la circolazione è consentita, in funzione degli orari di lavoro e dei giorni lavorativi previsti dal contratto di lavoro;
- la data di scadenza dell'autorizzazione.

Quindi in pratica quali procedure deve seguire l'azienda interessata?

Anzitutto deve definire chiaramente con il collaboratore l'uso esclusivo per il percorso casa-lavoro e per l'uso professionale, oltre che la durata dell'uso del veicolo. Quindi avvia la procedura di autorizzazione presso la sede dell'Agenzia delle Dogane competente per il territorio del tragitto casa-lavoro. Questo documento è valido anche per la registrazione presso il Pubblico Registro Automobilistico (P.R.A.) ed il Registro Veicoli Esteri (RE.V.E.) del P.R.A. gestito dall'Automobil Club Italiano (A.C.I.). Tutto questo comporta spese, ma soprattutto tempi abbastanza lunghi per il completamento delle procedure. Per l'azienda è importante controllare che le condizioni d'uso vengano seguite rigidamente da parte del collaboratore. In caso di una mancanza, ad esempio l'uso privato improprio, venga accertata in sede di controllo in Italia, l'auto viene sequestrata e le spese di rilascio sono molto elevate, fino ad un terzo del valore del veicolo, e la relativa procedura non facile.

Esiste un'alternativa che consenta un uso personale allargato, al di là del commuting e dell'uso professionale, soggetti a queste procedure?

La soluzione può essere rappresentata da un contratto di noleggio a breve termine, con cui l'azienda noleggia per un tempo limitato i mezzi da affidare ai dipendenti. Ciò vale naturalmente per esigenze occasionali e non continuative.

Un altro tema di mobilità aziendale di cui si parla molto è il Vanpooling. In cosa consiste?

Il Vanpooling, che sta prendendo viepiù piede, consiste nell'utilizzo di furgoncini, da 7 a 9 posti, condotto dal lavoratore frontaliere dell'azienda sul percorso casa-lavoro, suo e di colleghi. E' un modo per promuovere la mobilità condivisa riducendo il traffico generato dalle aziende, le emissioni e le esigenze di parcheggio. Si può definire una soluzione intermedia fra il carpooling, cioè la condivisione di un'auto privata con colleghi che abitano nella stessa zona e l'impiego di una navetta, cioè di un mezzo, di solito più grande, guidato da un autista professionista. A differenza della navetta, il furgoncino può invece essere guidato da chi

sia in possesso di una normale licenza B per auto. Il conducente designato tiene il furgoncino la notte e durante il fine settimana presso il suo domicilio, o presso un posteggio definito e concordato con l'azienda, e quindi raccoglie i colleghi lungo il percorso in punti d'incontro predefiniti. Quando il mezzo non è utilizzato può essere stazionato presso il domicilio del conducente o presso un posteggio definito e concordato con l'azienda.

Anche in questo caso valgono le limitazioni previste per le auto aziendali con targa svizzera guidate da residenti italiani?

Certamente, il Vanpooling può essere esercitato esclusivamente sui percorsi casa-lavoro. I collaboratori della stessa azienda stabiliscono chi sia l'autista e normalmente ne vengono identificati almeno due così da assicurare la continuità del servizio, e l'azienda è tenuta a garantire, attraverso una certificazione medica, l'idoneità di chi svolga la funzione di autista che, va sottolineato, in questo caso non è professionale.

E' possibile stimare il costo di una soluzione di Vanpooling per l'impresa?

Ovviamente molto dipende dal tipo di veicolo, dalle dimensioni (che non possono andare oltre i limiti che abbiamo citato) dalla sua motorizzazione e dalla lunghezza del percorso. Mediamente possono aggirarsi sui 1.000-1.800 franchi mensili e risultare senz'altro vantaggiosi per i dipendenti che partecipano all'iniziativa. Peraltro ciò è testimoniato dalla diffusione di questo tipo di soluzione.

Il furgoncino in questione è sempre dell'azienda o può essere di terzi?

In effetti esistono diversi modelli di gestione, ed ogni azienda applica quello che ritiene più in linea con le sue esigenze e le sue strategie. L'azienda può acquistare il veicolo, prenderlo in leasing o noleggiarlo con un contratto a lungo termine, immatricolandolo a nome proprio. Però in quest'ultimo caso va seguita tutta la procedura di autorizzazione dei conducenti. I collaboratori ne usufruiscono gratuitamente o partecipano parzialmente ai costi. Con una seconda variante l'azienda noleggia il veicolo presso terzi e questo rimane immatricolato a nome dell'azienda di noleggio. Vi è una variante ulteriore, con cui il veicolo viene messo a disposizione da un'agenzia di noleggio ed i collaboratori stipulano un contratto con questa per l'uso quale conducente o passeggero, pagando un abbonamento mensile. L'azienda coordina il servizio e fornisce un contributo per l'abbonamento.

Abbiamo parlato del conducente designato dai colleghi, ma cosa accade se questo viene incaricato formalmente dall'azienda?

In questo caso il veicolo diventa una "micronavetta" aziendale e sul ruolo del conducente influisce il diritto del lavoro, in quanto il suo tempo alla guida va considerato orario di lavoro a tutti gli effetti, salvo che tutti i collaboratori, incluso l'autista, sottoscrivano che l'adesione è a titolo volontario. La questione del tempo di lavoro può in alcuni casi presentare zone grigie, generare dubbi e controversie da risolvere attraverso il parere dell'Ispettorato del Lavoro. L'autista deve comunque possedere alcuni requisiti, come non essere un dipendente interinale dell'impresa, essere in possesso della licenza di condurre B da almeno 12 mesi, effettuare un corso di pronto soccorso ed aver superato una visita medica presso un medico designato dall'azienda.

Come per l'auto aziendale in uso privato, se il lavoratore è residente in Svizzera, anche in questo caso di trasporto collettivo vi sono implicazioni fiscali?

Il valore annuale della messa a disposizione del veicolo si situa fra i 1.400 e 2.400 franchi per ogni collaboratore, se il servizio è offerto gratuitamente, oppure una frazione di questa cifra se viene richiesto un contributo. Questo contributo è considerato come "Trasporto gratuito dal domicilio al luogo di lavoro" (come da lettera F del Certificato di Salario) se il servizio è gratuito, mentre non va indicato se il collaboratore paga per la prestazione. Se l'azienda è grande ed ha una "massa critica" di collaboratori da trasportare su certi percorsi, ad esempio brevi, fra la sede ed una stazione ferroviaria od un terminale di bus, può essere organizzato un vero e proprio servizio di shuttle, cioè navette, anche con veicoli più grandi fino a 50-60 posti a sedere, ovviamente compatibilmente con la questione orari, turni ed altre situazioni aziendali particolari. In linea generale queste soluzioni comportano un certo onere organizzativo per l'impresa, che può essere esternalizzato, ma risultano gradite ai collaboratori.

Vi sono altri aspetti da considerare nel trasporto transfrontaliero?

Sì, una regolamentazione molto importante, che regola sia il trasporto di persone che di merci, e che riguarda tanto l'ambito aziendale quanto quello pubblico, è quella sul cosiddetto "cabotaggio". Anche un veicolo aziendale svizzero che trasporta collaboratori, sia un furgoncino che una navetta, non può ad esempio, partendo da una località ticinese, far scendere un collaboratore al di qua della frontiera, o viceversa venendo dall'Italia, e ciò può rappresentare un problema per l'azienda che ha alcuni collaboratori residenti in Italia ma anche altri in Svizzera, interessati teoricamente allo stesso percorso.

LinkUtili

- <https://www.circolazione-stradale.it/Codice-della-strada/Articolo-93-bis-CdS>
- <https://www.circolazione-stradale.it/Codice-della-strada/Articolo-94-CdS>
- <https://www.aci.it/i-servizi/normative/codice-della-strada/titolo-iii-dei-veicoli/art-93-bis-formalita-necessarie-per-la-circolazione-degli-autoveicoli-motoveicoli-e-rimorchi-immatricolati-in-uno-stato-estero-e-condotti-da-residenti-in-italia.html>
- <https://www.aci.it/i-servizi/servizi-online.html>

Mobilità aziendale e tecnologia

Intervista a Massimo Brignoni, Partner di Mobitrends, Responsabile Tecnologia

Quali sono le tendenze più innovative nel campo della mobilità aziendale?

Grazie alla tecnologia oggi si possono fare cose abbastanza banali, ma che fino a ieri non erano possibili. Lo vediamo ad esempio in una tendenza di base come quella della cosiddetta "mobilità attiva", legata allo spostarsi a piedi o in bicicletta, una formula sempre più incentivata dalle imprese. Se finora l'azienda si limitava tutt'al più a pagare un contributo all'acquisto della bicicletta (elettrica), oggi, attraverso un programma d'incitazione inserito sullo smartphone ed utilizzando i rilevamenti GPS, siamo in grado di premiare il percorso del collaboratore interessato tramite degli incentivi monetari o in buoni acquisto basati sul numero di percorsi e di chilometri svolti durante il mese.

In maniera analoga, con il cellulare si possono registrare e certificare i percorsi fatti in carpooling, permettendo così di concepire schemi di incentivazione che vanno dal parcheggio a condizioni preferenziali ai buoni benzina.

Anche i sistemi di sharing, che siano interni o pubblici, riguardanti bici o automobili, beneficiano di sistemi di prenotazione digitali, sempre disponibili e aggiornati, che sono essenziali per una gestione razionale delle risorse a disposizione.

Naturalmente, molto dipende dalla localizzazione dell'azienda, dagli orari di lavoro e gli eventuali turni, e da altre condizioni specifiche.

Un tema "caldo" è quello dei parcheggi. Cosa si fa a questo proposito?

Anche qui la tecnologia ci può venire in aiuto, in particolare attraverso un sistema di prenotazione e, laddove richiesto, di fatturazione ben impostato. La gestione ottimale dei posti disponibili si può fare attraverso la creazione di gruppi di utenti con privilegi e tariffe differenziate derivanti dagli obiettivi dell'azienda. Ad esempio di principio i parcheggi possono essere riservati ai dirigenti, agli utenti che fanno carpooling e a chi non dispone di alterna-



tiva a causa del luogo di residenza o degli orari di lavoro. Tutti però sono tenuti a liberare il posto se non ne hanno bisogno, permettendo così ad altri, non appartenenti a gruppi prioritari, di usufruirne.

Quali altre novità stanno emergendo?

In termini concettuali la novità principale che si sta facendo strada, e che trova l'interesse di molte aziende, è il cosiddetto "budget della mobilità". E' un trend di successo. In pratica l'azienda stabilisce per ogni lavoratore un certo importo per la gestione della sua mobilità, di cui egli può beneficiare come crede e in base alle soluzioni di mobilità più adatte al suo caso specifico.

Ovviamente, se in parallelo l'impresa mette a disposizione soluzioni gratuite o particolarmente convenienti, la formula risulta ancora più attraente. Nel modello di gestione e di definizione della somma possono essere introdotti parametri legati alla distanza della residenza, gli orari, i turni ed altri fattori specifici.

L'altra tendenza in corso ormai da diversi

anni è quella legata all'intermodalità. Anche in questo campo la tecnologia è un importante fattore abilitante, ma ci sono ancora diversi ostacoli nel coordinamento dell'offerta, sia da un punto di vista infrastrutturale che tariffario.

Vi sono in Ticino settori aziendali più sensibili o meno al tema della mobilità ed alle soluzioni innovative?

Notiamo un forte interesse da parte delle aziende industriali in generale, particolarmente di quelle del comparto farmaceutico e della moda, mentre si sono dimostrate finora poco sensibili le imprese del settore terziario, come banche, assicurazioni e dei servizi in generale.

Penso che ciò dipenda in larga misura dalla dislocazione geografica, che per le industrie è sovente decentrata ed in aree a forte traffico e con scarsità di parcheggi.

Questo favorisce le nuove soluzioni, dal Vanpooling alle navette in primo luogo. Il caso del terziario è per certi versi singolare in quanto le emissioni di CO2 sono in larga misura dovute al percorso casa-lavoro dei collaboratori. Ciò dovrebbe rendere queste aziende particolarmente ricettive alle proposte di mobilità aziendale, ma noi non registriamo una tendenza in tal senso, malgrado si desideri attuare politiche ESG sempre più ambiziose.

Questi programmi legati alla mobilità sono in evoluzione, oggi più che mai considerato l'apporto del cloud computing e dell'intelligenza artificiale.

Le tecnologie più avanzate ci permettono analisi sempre più sofisticate, a livello macro, ad esempio nell'analisi dei flussi di traffico urbano e di determinazione dei percorsi preferenziali, e proposte specifiche alle aziende, come quelle rivolte all'ottimizzazione dell'intermodalità fra diversi mezzi di trasporto in funzione di un numero elevato di parametri fra loro combinati.

BOSS
conoscenza applicata

Prossimi
SeminariLavoro

Martedì, 14 Ottobre 2025

Obblighi reciproci e doveri comportamentali delle parti che sottoscrivono un contratto di lavoro

Mercoledì, 22 Ottobre 2025

Approccio pratico al licenziamento in tempo inopportuno: periodi di protezione, diritto al salario e alle indennità

Martedì, 11 Novembre 2025

I contratti di lavoro particolari e atipici: guida pratica alle forme più diffuse e come applicarli correttamente

Martedì, 25 Novembre 2025

Licenziamento: come agire senza errori, soprattutto se sono coinvolti lavoratori anziani

Martedì, 2 Dicembre 2025

Oltre l'orario contrattuale: il lavoro supplementare, straordinario e compensativo. Come approcciarsi alla regolamentazione del lavoro che eccede le ore contrattualmente pattuite

Mercoledì, 10 Dicembre 2025

Il trattamento dei dati personali del lavoratore sul posto di lavoro: cosa è lecito e cosa non lo è

Per info:
boss-editore.ch/categoria/seminari/

