

A gentile richiesta

Disdetta: posso godere del congedo per matrimonio?

“Un nostro dipendente ci ha notificato la disdetta ordinaria con preavviso di due mesi. Il dipendente ha chiesto di poter usufruire del congedo pagato di un giorno per il proprio matrimonio, come previsto dal contratto. Dovremo riconoscere il congedo al dipendente anche se cade durante il suo periodo di disdetta?”

L'art. 324a CO prevede il principio secondo cui il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore il salario pattuito - seppur per un tempo massimo limitato - anche quando questi è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica. Al di fuori di tali casi vengono in considerazione i periodi di vacanza (art. 329a CO), le attività giovanili extrascolastiche (art. 329e CO), la maternità (art. 329f CO) e altre specifiche condizioni in cui il lavoratore ha diritto a percepire il salario anche se non presta effettivamente l'attività lavorativa, rispettivamente ha il diritto di assentarsi dal lavoro senza incorrere in conseguenze negative. Il datore di lavoro è tenuto a concedere al lavoratore “le ore e i giorni di libero usuale”, ossia congedi dettati da motivi particolari che sono le-

gati alle esigenze concrete di vita ordinaria del dipendente. Questo diritto è previsto dall'art. 329 CO, il quale però non specifica quali siano i singoli motivi che giustificano tali congedi, facendo appunto riferimento alle ore e ai giorni di libero “usuale”. Per una loro elencazione bisogna quindi ricorrere alla prassi operativa, in quanto i “motivi particolari” che possono giustificare tali congedi sono regolamentati nei contratti, nei regolamenti aziendali e soprattutto nei CCL. Si tratta di congedi per un trasloco (1gg), eventi in famiglia come un decesso di parenti o conoscenti stretti (1-3gg), la nascita di figli propri (1gg), il matrimonio proprio o di un parente prossimo (1gg), o ancora esami professionali superiori (3 e più gg), esigenze di cura di malati a carico (1gg), ecc. La durata del congedo è variabile e dipende dall'accordo con il datore di lavoro, dallo specifico regolamento aziendale oppure, come detto, dal CCL di riferimento. Il congedo può essere anche solo di una o alcune ore e deve essere concesso anche nel caso in cui il dipendente abbia la necessità di sbrigare pratiche burocratiche presso un'autorità o di svolgere visite mediche: in questi casi però il dipendente può pretendere il congedo solo se e nella misura in cui tali adempimenti non possa-

no essere svolti al di fuori dell'orario di lavoro. In caso di lavoratori a tempo parziale o a ore, i criteri sono più stringenti. In ogni caso il congedo deve essere concordato tra dipendente e datore di lavoro, dovendosi tenere in debito conto gli interessi legittimi di entrambi. Nessuna norma prevede espressamente che tale diritto al congedo decada durante il periodo di disdetta: anzi, proprio la specificazione presente nell'art. 329 cpv. 3 (secondo cui il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, “...se il contratto è disdetto, il tempo necessario per cercare un altro lavoro”) depone per considerare operativo il diritto al congedo anche durante il periodo di disdetta. D'altronde questo periodo è di per sé un tempo regolare di lavoro. Il dipendente ha quindi il diritto di chiedere la concessione di un congedo anche durante il periodo di disdetta. Qui al dipendente dovrà essere concesso il congedo per il matrimonio, nella misura prevista dal contratto o comunque di almeno un giorno.

Marco Ciamei, avvocato

Congedi: Manuale 3.2.4.4

Giurisprudenza

Lavoro su chiamata. Sentenza del Tribunale federale TF 4A_534/2017 del 27 agosto 2018

Nel 2013 DL ha assunto L come pittore con un contratto verbale ad un salario orario di CHF 26. Nel settore vigeva un CCL di obbligatorietà generale. L lavorava secondo i bisogni di DL. Dai bollettini risultava aver svolto le seguenti ore:

OTT	NOV	DIC	GEN	FEB	MAR	APR
16	8	0	0	0	20	0
MAG	GIU	LUG	AGO	SETT	OTT	TOTALE ORE
0	0	0	0	80	76	200

Il 17 ottobre 2014 L era stato vittima di un incidente. In sede di annuncio di sinistro DL dichiarava che il dipendente aveva un grado di occupazione del 10%.

L ricorreva al Tribunale per il pagamento della differenza salariale sostenendo di aver lavorato al 100%. Il Tribunale accoglieva parzialmente la richiesta di L ritenendo che, pur non essendovi la prova di un'occupazione a tempo pieno, si trattava di un lavoro a cottimo, proibito dal CCL. Le ore lavorate venivano fissate in 39 settimanali, minimo sancito dal CCL.

DL ha ricorso. Il Tribunale d'appello ha confermato l'esistenza di un contratto a cottimo da considerarsi nullo in quanto contrario al CCL, concludendo però che la volontà ipotetica delle parti era di concludere un contratto di lavoro a tempo parziale del 25%.

L ricorreva al TF sostenendo che veniva violata la flessibilità prevista dal CCL ritenuto che lavorava al 100%.

Il TF ha statuito che si trattava di un contratto su chiamata non contrario alla legge o al CCL. Tale contratto permette al datore di lavoro di determinare unilateralmente, in ragione delle proprie necessità, la durata del lavoro e la conseguente retribuzione. E' importante rispettare le norme imperative ed il rischio d'impresa non può essere scaricato sul lavoratore. In caso di diminuzione significativa del lavoro, il datore di lavoro non può privare il lavoratore del salario. Lo stipendio dovrà essere corrisposto anche in assenza di lavoro, in caso contrario si potrebbe configurare anche una violazione dei termini imperativi di disdetta. Il datore di lavoro rimane infatti obbligato al versamento del salario durante tutta la durata del contratto. Se il dipendente lavora per un solo datore di lavoro, egli deve poter contare su un certo tasso di occupazione per tutta la durata del contratto. In caso di mancata o minore occupazione, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore il salario calcolato sulla base della media dei salari percepiti mentre lavorava. Nella fattispecie L ha lavorato per 200 ore in 4.5 mesi (ottobre non è stato considerato integralmente ritenuto che si era infortunato a ca. metà mese) ad una media mensile di 44.5 ore (=200/4.5) che corrisponde ad un salario medio di CHF 1'157

(=44.5x26). Tale salario medio gli doveva essere corrisposto durante 12.5 mesi (che corrisponde al periodo dall'inizio dell'attività lavorativa fino all'incidente) per un salario complessivo di CHF 14'462.50 oltre l'indennizzo per vacanze. Il TF ha respinto il ricorso di L ritenuto che nel frattempo L aveva già percepito un importo superiore al dovuto.

Sharon Guggiari Salari, avvocato, specialista FSA diritto del lavoro

Contratto su chiamata: Manuale 1FLE 3.4 e 2.2.1.1 p.12

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA
Responsabile Newsletter:
Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato:
Roberta Bazzana-Marcoli, Tazio Locarnini, Marco Ciamei, Sharon Guggiari Salari.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
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

Estate, tempo di vacanze individuali o aziendali, tempo di riposo per rigenerarsi. Nella prima intervista con l'avvocato Roberta Bazzana-Marcoli abbiamo approfondito le principali norme giuridiche che regolano le vacanze, nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore. Nel secondo articolo, grazie a Tazio Locarnini, Responsabile Traffico presso l'Autolinea Mendriense SA, scopriamo un pratico sistema utilizzato dall'azienda per l'assegnazione delle vacanze. Con la rubrica “A gentile richiesta” ci occupiamo di un datore di lavoro confrontato con la richiesta di un dipendente di godere di un giorno di congedo per matrimonio durante il periodo di disdetta. Trattandosi di un tempo regolare di lavoro il congedo dovrà essere concesso. Nella rubrica “Giurisprudenza” viene commentata una sentenza del Tribunale federale relativa a un lavoratore assunto con contratto verbale. Dopo esser stato vittima di un incidente, il dipendente ha fatto ricorso al tribunale per il pagamento della differenza salariale, avendo dichiarato di aver lavorato al 100%, invece che al 10%, come sostenuto dal datore di lavoro. Il Tribunale federale ha infine statuito che si trattava di un contratto su chiamata attraverso il quale il datore di lavoro può determinare unilateralmente la durata del lavoro e la conseguente retribuzione. Il tutto rispettando le norme imperative e non scaricando sul lavoratore il rischio d'impresa, ivi compreso il versamento regolare di un salario, anche in caso di diminuzione significativa del lavoro. In allegato trovate il dépliant dei prossimi **SeminariLavoro** organizzati da Boss Editore, occasioni preziose di formazione e approfondimento su temi suggeriti dai nostri abbonati e sempre di attualità. Buona scelta!

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Sistema a punteggio per le ferie**
- **Disdetta e congedo per matrimonio** A gentile richiesta
- **Contratto su chiamata** Giurisprudenza

Vacanze e reperibilità

Telefono spento sotto l'ombrellone?

Intervista a Roberta Bazzana-Marcoli, avvocato e autrice della Boss Editore

Cosa si intende per “vacanze” dal punto di vista giuridico?

Con il termine “vacanze” si intende “il diritto del lavoratore di beneficiare di un periodo di interruzione dell'attività lavorativa in modo prolungato, continuato e remunerato senza dover fornire la prestazione professionale”. Durante il periodo delle vacanze, il lavoratore ha il diritto, ma anche il dovere di riposare e riprendersi dalle fatiche professionali.

A quante settimane di vacanza ha diritto un collaboratore?

Ai sensi dell'art. 329a CO, il datore di lavoro deve accordare, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza; ai lavoratori sino a 20 anni compiuti, almeno 5 settimane, come anche agli apprendisti (art. 345a cpv. 3 CO). Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono calcolate proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro (per esempio, un lavoratore che ha lavorato per un periodo di 6 mesi, avrà diritto a due settimane di vacanze). La disposizione che prevedeva 5 settimane di vacanze per i dipendenti con più di 50 anni, è stata abrogata da diversi anni. Questa regolamentazione complementare è tuttavia spesso prevista nei CCL.

Cosa avviene se un collaboratore non usufruisce delle vacanze?

L'art. 329c cpv. 1 prevede che le vacanze devono in principio essere assegnate durante il corrispondente anno di lavoro e devono comprendere almeno due settimane consecutive (con anno di lavoro si intende quello di servizio e non quello solare). Tuttavia, nella pratica capita spesso che il saldo delle vacanze non si esaurisca alla fine dell'anno. Il saldo positivo si cumulerà quindi con quello degli anni successivi. Vi è solo il limite di tempo di pre-

scrizione pari a 5 anni. Tale situazione non dovrebbe tuttavia realizzarsi poiché è dovere del datore di lavoro preoccuparsi che il lavoratore possa giovare del tempo necessario per riposarsi. Pertanto, quando il lavoratore non usufruisce delle vacanze - dopo averlo richiamato in tal senso - il datore di lavoro è autorizzato a fissargli unilateralmente le date delle vacanze. In caso di disdetta del contratto, se il dipendente licenziato non ha la possibilità di godere delle vacanze, il saldo vacanze dovrà essere corrisposto in denaro.

Per esigenze aziendali un datore di lavoro può chiedere a un collaboratore di rinunciare alle vacanze?

No. In casi eccezionali egli può chiedere che le vacanze siano spostate. Si tratta di casi veramente urgenti e straordinari. Tra i motivi ritenuti validi vi possono essere l'assenza imprevista di un collega di lavoro, un incendio sul posto di lavoro o la rottura di un impianto industriale. L'aumento imprevisto della massa di lavoro non giustifica lo spostamento delle ferie. In casi estremi al dipendente può anche essere richiesto di rientrare prima dalle ferie. In caso

di spese già sopportate dal lavoratore, egli dovrà essere indennizzato dal datore di lavoro.

Un collaboratore è tenuto a garantire la sua reperibilità durante le vacanze?

Di principio il datore di lavoro non può sollecitare il proprio dipendente durante le vacanze e, in caso di necessità, deve rivolgersi al sostituto. Anche se è divenuto sempre più semplice consultare le email durante le vacanze, è importante che il datore di lavoro protegga il diritto al riposo del lavoratore e non lo solleciti inutilmente. Si con- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

Telefono spento sotto l'ombrellone?

siglia inoltre di inserire nelle email professionali un messaggio di risposta automatica che avvisi il mittente dell'assenza. Tale principio prevede un'eccezione solo in casi straordinari (urgenti e imprevedibili). Di conseguenza, più un dipendente ricopre un ruolo di responsabilità più potrebbe essere sollecitato per motivi di urgenza. Ma anche per i dipendenti con responsabilità questa situazione deve restare un'eccezione.

Di quante settimane consecutive di vacanza può usufruire un collaboratore?

L'art. 329c CO prevede che vi siano almeno 2 settimane consecutive, poiché si ritiene che questo sia il tempo necessario per riposarsi. La legge non impone un tempo massimo di settimane consecutive.

Che cosa si intende con riduzione del diritto alle vacanze?

L'art. 329b CO regola la riduzione delle vacanze da parte del datore di lavoro in caso di assenza prolungata del dipendente. In caso di assenza dovuta a responsabilità del dipendente può intervenire la riduzione delle ferie (di un dodicesimo) dopo il primo mese di assenza, mentre nel caso non dovuto a colpa del lavoratore (quale per esempio malattia o incidente) la riduzione può intervenire solo dopo il secondo mese completo di assenza. Dopo un'assenza di 2 mesi le vacanze potranno essere ridotte di un dodicesimo. Il datore di lavoro non può però ridurre le vacanze di una lavoratrice che, a causa di una gravidanza, non può lavorare per un massimo di due mesi op-

Roberta Bazzana-Marcoli

Laureata in diritto all'Università di Losanna, ha svolto il praticantato legale e notarile a Lugano. Dopo l'ottenimento del brevetto di avvocato nel 2004, ha maturato una pluriennale esperienza presso istituti finanziari e bancari in qualità di responsabile Legale e/o Compliance. Nel 2007 ha conseguito il CAS in Compliance Management presso il Centro Studi Bancari di Vezia dove nel 2017 ha ottenuto anche il Master in conformità fiscale Family Business Advisory (Cross-Border Italy). Titolare dal 2017 di uno studio legale, si occupa di consulenza in ambito di diritto del lavoro e partecipa alla gestione di un'importante realtà aziendale attiva da più di 40anni in Ticino.

Novità: Vacanze, congedi e tempo libero nel rapporto di lavoro

A chi desidera approfondire la tematica cui è dedicata questa NewsletterLavoro segnaliamo il seminario organizzato da Boss Editore a Cadempino il **24 ottobre 2019**. L'evento tratterà in modo approfondito **tutti gli aspetti legali che regolano vacanze, congedi e tempo libero nel rapporto di lavoro. Fra gli obblighi del datore di lavoro, vi è quello di garantire al dipendente le vacanze stabilite nonché concedere una serie di congedi, stabiliti dalla legge o dall'uso. Verranno inoltre evidenziati i diritti e gli obblighi al riposo, il diritto di beneficiare del tempo necessario per eventi privati di rilievo, i congedi per lavoro straordinario ed i congedi non pagati. Con il supporto di casi pratici si tratterà del diritto del datore di lavoro di ridurre le vacanze al dipendente, della pianificazione delle vacanze, dei casi di malattia, infortunio o del lavoro per terzi durante le vacanze, della compensazione delle vacanze in caso di disdetta del rapporto di lavoro nonché dei differenti tipi di congedo dei quali può beneficiare il lavoratore (congedo maternità, paternità, adozione, eventi personali, attività giovanili, congedo sabbatico, ecc.)**

Relatore: **Roberta Bazzana-Marcoli**, avvocato, CAS in Compliance Management. Maggiori informazioni: www.boss-editore.ch

pure se è a beneficio del congedo maternità.

In caso di vacanze che coincidono con la sospensione dell'attività aziendale, entro quando il datore di lavoro è tenuto a informare circa la tempistica di chiusura aziendale?

Di norma le vacanze vanno comunicate con un preavviso di almeno 3 mesi al fine di permettere al lavoratore di organizzarsi.

Entro quando il collaboratore deve informare il suo datore di lavoro della scelta del periodo in cui desidera effettuare le vacanze?

Sulla base del principio della buona fede, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro le ferie non appena possibile, in modo da permettergli di pianificare le assenze e organizzare il lavoro e le sostituzioni. Il datore di lavoro, deve tener conto dei desideri del lavoratore, per quanto siano compatibili con gli interessi dell'azienda (art. 329c cpv. 2 CO). In casi straordinari, con l'accordo del datore di lavoro, le vacanze possono essere accordate con preavvisi più brevi.

Come può comportarsi un datore di lavoro confrontato con molte richieste di vacanze concomitanti?

Il datore di lavoro dovrà definire le necessità e priorità aziendali come anche le necessità familiari del lavoratore e accorderà le vacanze sulla base di queste valutazioni. Tra gli elementi che entrano in conto entrano le necessità familiari (es. figli che hanno le vacanze scolastiche), ma anche l'età e l'anzianità del dipendente. Il datore di lavoro deve tenere conto dei deside-

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.

ri dei dipendenti compatibilmente con il buon funzionamento dell'azienda.

Può il datore di lavoro notificare la disdetta del contratto di lavoro al dipendente durante le vacanze?

Il periodo di vacanza non dà diritto ad alcuna protezione contro la disdetta data in tempo inopportuno da parte del datore di lavoro (art. 336c CO). Di conseguenza, non vi è alcun divieto di dare la disdetta durante le vacanze del lavoratore e questo periodo non sospende automaticamente il termine di disdetta contrattuale.

Cosa succede se un lavoratore si ammala durante le vacanze?

Se il lavoratore si ammala durante le vacanze ha diritto a recuperare i giorni di vacanza nella misura in cui lo scopo di riposo delle vacanze è vanificato dalla malattia (o infortunio). Si deve trattare di un caso serio e di una certa intensità che abbia una durata di qualche giorno, almeno tre secondo la dottrina.

Il lavoratore può lavorare durante le proprie vacanze?

La libertà del lavoratore è pressoché totale nella scelta di come disporre del suo tempo libero durante le vacanze, dovendo però sempre muoversi nel solco del principio del riposo: in definitiva il lavoratore può fare tutto ciò che vuole nella misura in cui non venga messo a repentaglio l'obiettivo del riposo e, anzi, rimettersi in forze sia lo scopo di ogni sua attività. Solamente di fronte a palesi mancanze da parte del lavoratore, quali ad esempio, lavoro remunerato per terzi, il datore di lavoro potrà evidentemente contestare al lavoratore di non aver sfruttato come dovuto il periodo delle vacanze ed arrivare sino a negare il pagamento del salario o a richiederne la restituzione.

Vacanze: Manuale 3.2.4.1

Vacanze: Nozioni di riposo: Manuale 8.V

Un sistema a punteggio per l'assegnazione delle vacanze

Intervista a Tazio Locarnini, Responsabile Traffico AMSA

Abbiamo incontrato Tazio Locarnini, Responsabile Traffico per l'Autolinea Mendrisiense SA, azienda che gestisce sette linee di bus e si occupa del trasporto scolastico per conto di alcuni comuni del Basso Mendrisiotto.

Come vengono gestite le vacanze dei 42 autisti attivi presso la vostra azienda?

Durante le vacanze scolastiche abbiamo di regola sei autisti alla settimana in ferie, mentre nelle restanti settimane questo numero scende a tre. Nel 2012, con l'arrivo del nuovo Direttore signor Ivano Realini, è stato introdotto un sistema a punteggio per l'assegnazione delle vacanze, sul modello di quello utilizzato dalle FFS. A seconda del periodo in cui un autista chiede le ferie, viene assegnato un punteggio. Se si tratta di settimane in cui la richiesta di vacanze è alta, come ad esempio, durante le vacanze scolastiche estive, l'autista riceverà un basso punteggio. Al contrario chi sceglie periodi poco richiesti riceverà un punteggio più alto. L'anno successivo, in base alla classifica che si è venuta a creare, chi si trova ai primi posti avrà una possibilità di scelta migliore. Chi invece l'anno precedente è andato in ferie in un periodo ad alta richiesta, partirà svantaggiato.

Autolinea Mendrisiense SA

Tazio Locarnini (nella foto a sinistra), 61 anni, è Responsabile Traffico presso l'AMSA Autolinea Mendrisiense SA, dove si occupa della pianificazione dei turni e degli orari. Precedentemente ha lavorato per 20 anni a Lugano per l'Autolinea Regionale Luganese (ARL), iniziando come autista/meccanico. Con il collega Bruno Arnaboldi (nella foto a destra), 55 anni, ex-autista AMSA, si occupa della distribuzione dei turni in azienda. Nel 2018 AMSA ha trasportato 1 milione e 400 mila passeggeri. Grazie al potenziamento dei servizi su gomma nel Mendrisiotto attuato nel 2016, con l'introduzione di due nuove linee, AMSA ha accresciuto la sua utenza di oltre il 25%, incremento che ha determinato l'ampliamento dell'organico con l'assunzione di ulteriori 10 autisti a tempo pieno. Attualmente lavorano presso l'azienda 42 autisti di cui 4 manutentori meccanici, 2 meccanici, 1 tecnico addetto ai distributori automatici di biglietti, 1 carrozziere e 6 collaboratori nell'ammistrazione. Dal 2012 la direzione dell'AMSA è stata affidata al Signor Ivano Realini, precedentemente attivo presso le FFS.

Quali sono le tempistiche per la richiesta e l'assegnazione delle vacanze?

Tuttora è già in corso la raccolta delle richieste per la pianificazione vacanze del prossimo anno. Gli autisti che sono in cima alla classifica, scelgono per primi il periodo desiderato e in base alla loro posizione le ferie saranno via via



assegnate. Entro fine dicembre tutti gli autisti devono consegnare il foglio vacanze e, a partire da gennaio, verranno assegnati i periodi di vacanza. Ovviamente, resta sempre la possibilità che gli autisti si accordino tra loro, ad esempio, a causa di impegni improvvisi dovuti a esigenze familiari o altro.

Lei è soddisfatto del sistema a punti che avete adottato?

Sì, questo sistema funziona perché evita le discussioni tra colleghi, e tra loro e la Direzione. La classifica è a disposizione di tutto il personale e agiamo nella più completa trasparenza.

A quante settimane di vacanze hanno diritto i vostri autisti?

Secondo il nostro contratto collettivo aziendale gli autisti al di sotto dei 20 anni hanno diritto a 5 settimane di vacanze + 2 giorni, dai 20 ai 49 anni le settimane sono 4 + 2 giorni, mentre dai 50 anni salgono a 5 + 2 giorni per arrivare a 6 settimane + 2 giorni per gli over 60. Quest'aspetto del nostro CCL è un fiore all'occhiello per la nostra azienda che permette condizioni quadro migliori di quanto previsto dalla normativa generale di riferimento.

Quante settimane consecutive di ferie possono svolgere i vostri autisti?

Il nostro CCL garantisce 2 settimane di vacanze consecutive, ma è possibile, in casi motivati da esigenze particolari, giungere a un accordo tra collaboratore e Direzione. Difficilmente possiamo però concedere periodi più lunghi di vacanza durante l'apertura delle scuole.

Come si svolgono i turni presso la

vostra azienda?

Gli autisti lavorano sei giorni su sette. Per come sono distribuite le ore di lavoro sui turni di servizio, spesso accumulano straordinari di cui beneficranno con giorni liberi. Complessivamente hanno 104 giorni liberi all'anno, di cui 40 giorni sono compensazioni relative alle ore di straordinario attraverso il cosiddetto piano di valorizzazione dei turni. Svolgono 41 ore alla settimana e almeno una volta al mese hanno diritto a due giorni di libero consecutivi.

Cosa succede quando un autista comunica all'azienda che non può presentarsi al lavoro?

Per queste emergenze abbiamo il "turno R", che prevede di avere sempre un autista a disposizione in azienda. Questa misura ci viene imposta dall'Ufficio Federale dei Trasporti. Di norma è presente al mattino, il momento di maggior criticità in cui di regola vengono comunicate le assenze, e successivamente ritorna al pomeriggio. Qualora si presentino più emergenze abbiamo a disposizione un'ulteriore figura che può entrare in servizio, l'autista "scelto", che possiede un bagaglio particolarmente significativo di esperienza e competenza e che controlla i veicoli prima della loro uscita. Anche i meccanici, il collega signor Arnaboldi ed io, siamo in possesso della patente di guida per i bus, quindi in caso di emergenza potrebbe capitarci di dover subentrare per effettuare delle corse.

Come sono organizzate le vacanze dei meccanici?

In officina sono presenti di regola 3 meccanici. Generalmente si può assentare per ferie solo un meccanico alla volta. Ogni settimana abbiamo il turno di picchetto dei meccanici che intervengono, in caso di guasti, la sera e di notte.

Vi sono posizioni all'interno dell'Autolinea Mendrisiense SA che devono garantire la loro reperibilità durante le vacanze?

L'unica figura che deve garantire la reperibilità durante le vacanze è il Direttore, che va interpellato e informato immediatamente in caso di eventi gravi. Attraverso una corretta pianificazione, il personale in azienda è in grado di intervenire e gestire eventuali problematiche che si dovessero presentare.

Vacanze, congedi e assenze giustificate: Manuale 3.2.4