

## Giurisprudenza

### Conflitti collettivi di lavoro

Sentenza TF del 13 settembre 2005  
(4C.422/2004)

Recentemente il Tribunale federale ha dovuto chinarsi sulla questione della liceità dei mezzi di conflitto messi in atto collettivamente dai dipendenti di un'azienda, attraverso l'azione di un'associazione sindacale, che aveva portato gli stessi sindacalisti al picchettaggio dell'entrata della fabbrica, impedendo l'attività aziendale e l'attività lavorativa dei dipendenti.

Il datore di lavoro aveva poi convenuto in giustizia alcuni rappresentanti sindacali chiedendo il risarcimento del danno provocato attraverso l'attuazione dei mezzi collettivi di conflitto.

Alla luce delle convenzioni n. 98 e 154 emanate dall'Ufficio internazionale del lavoro in materia di regolamentazione della facoltà d'associazione alle organizzazioni sindacali e i mezzi collettivi di tutela dei lavoratori, l'Alta Corte federale ha considerato che l'associazione sindacale che mette in atto dei mezzi di lotta nei confronti di un datore di lavoro senza che alle relative manifestazioni partecipino i dipendenti interessati, può essere considerata lecita solo se viene rispettato il principio di proporzionalità.

In sostanza le misure di lotta collettiva sono lecite solo se sono inevitabili e le altre misure possibili d'intervento sono state tentate invano.

La determinazione della liceità dei mezzi collettivi di conflitto per la tutela di una determinata cerchia di lavoratori deve passare quindi attraverso l'analisi dell'entità dei mezzi utilizzati e delle conseguenze provocate sull'attività aziendale del datore di lavoro.

Nella misura in cui l'intervento collettivo non è proporzionato allo scopo ricercato esso diventa illecito e può fondare il diritto al risarcimento a favore del datore di lavoro, nella misura in cui quest'ultimo dimostra l'esistenza di un danno.

Sul principio di proporzionalità:  
manuale 3.2.3

## A gentile richiesta

### Disdetta di lavoro in tempo inopportuno

«Sottoponiamo un caso di malattia/infortunio al 100% che ha riguardato un nostro dipendente da marzo 2005 fino a novembre 2005, con continuazione, a dicembre, al 50%. Il giorno 15.12.05, dietro presentazione di certificato medico che ne attesta la possibilità di ricominciare a lavorare al 100%, il dipendente rientra con l'idea di lavorare 8 ore, poi si sente male e torna a casa. Viene presentato un nuovo certificato medico che va dal 15.12.05 a tutt'oggi.

Chiediamo se si tratta di continuazione del caso o di apertura di un nuovo caso d'incapacità per quanto concerne il periodo di protezione dalla disdetta».



Per il lavoratore che senza sua colpa si trova impossibilitato di fornire integralmente o parzialmente la sua prestazione professionale la legge ha instaurato un sistema di protezione dalla disdetta del contratto di lavoro da parte del datore di lavoro.

Dopo l'eventuale tempo di prova, il datore di lavoro non può infatti legittimamente disdire il rapporto di lavoro allorché il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio (cfr. art. 336c cpv. 1 lett. b CO).

La disdetta data durante un periodo di protezione è nulla per legge, come se non fosse mai stata data. Se invece nel momento in cui subentra un periodo di protezione la disdetta è già stata data ma il contratto non è ancora giunto a scadenza, il termine di disdetta è sospeso e riprende il suo decorso soltanto alla fine della protezione legale. Infine, se dopo la sospensione del termine di disdetta alla fine del contratto dovesse sopraggiungere in un momento inusuale, il termine è prolungato sino all'usuale giorno fisso, di solito la fine del mese.

Se i periodi di inabilità traggono causa da differenti casi di malattia o infortunio che non hanno legame tra loro, per

ognuno di essi decorre un nuovo periodo di protezione indipendente. Se invece l'inabilità è la conseguenza di una ricaduta di una malattia o un infortunio precedenti, il relativo periodo di protezione ricomincia a decorrere sino all'esaurimento dei giorni previsti dal legislatore.

Nel caso concreto cui accenna l'abbonato, verosimilmente l'assenza dal 15 dicembre in poi è da attribuire ad una ricaduta del precedente caso di inabilità lavorativa: è quindi il periodo di protezione originario che si riattiva e decorre sino al momento determinato dall'art. 336c cpv. 1 lett. b CO. Tuttavia, non può esserci certezza in tal senso sino a che il lavoratore, rispettivamente il suo medico curante, non chiariscano se si è in presenza di una ricaduta oppure di un nuovo caso d'inabilità indipendente dal precedente. Sarà un'incombente del lavoratore, che ha del resto un concreto interesse a ciò, dimostrare che non si tratta di un impedimento dovuto a cause senza relazione con la precedente inabilità.

È comunque utile sottolineare che la protezione dalla disdetta non comporta parallelamente il diritto al salario per tutta la durata dell'inabilità: tale questione è infatti regolata dall'art. 324a CO e secondo le scale di riferimento approntate dalle prassi, quale ad esempio la scala bernese.

È quindi possibile che un lavoratore inabile al lavoro senza sua colpa sia tutelato contro la disdetta del contratto di lavoro (art. 336c CO) ma senza avere più alcun diritto al versamento del salario (art. 324a CO).

Costantino Delogu, avvocato

Sulla disdetta di lavoro in tempo inopportuno: manuale 4.3.2

### Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione  
Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss  
Redattore capo: Simona Manziona  
Hanno collaborato: Domenico Basile,  
Costantino Delogu  
Si ringraziano: Stefano Malpangotti,  
Chiara Simoneschi-Cortesi

Boss Editore SA  
Lungo Tresa, 30  
CP 118  
CH-6988 Ponte Tresa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
mail to: simona.manziona@boss-editore.ch  
© www.boss-lavoro.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2006

## Editoriale

### Per non fare gli struzzi

Il lavoro, sostantivo maschile, dovrebbe avere invece una valenza neutra. Uguale per tutti. Ma il condizionale è d'obbligo...

A leggere le statistiche e stando a quanto illustrano specialisti e addetti ai lavori, sono ancora tante le differenze e disparità salariali. Che sia sulla base del ramo di attività o dell'area geografica di appartenenza. Ma il divario maggiore rimane quello tra uomini e donne. Alla disparità salariale si accompagnano quelle nel campo della formazione, della caratterizzazione delle professioni, del tempo di lavoro, delle opportunità di carriera.

Da un lato la maternità, dall'altro i precetti e gli stereotipi attraverso i quali la donna viene percepita dalla società, penalizzano la madre lavoratrice. E poi c'è la ripartizione squilibrata dei compiti legati alla gestione della casa e della famiglia; e l'incapacità del mondo del lavoro di andare incontro alle esigenze specifiche della donna impegnata professionalmente. Fino all'estrema condizione di coloro che lavorano con statuto precario, con le immaginabili conseguenze di instabilità professionale, oltre che personale e familiare.

Tutti fattori che, nella pratica, "zavorrano" il gentil sesso, a dispetto dei riconoscimenti legislativi che pur sono intervenuti a sua tutela. Parità non vuol dire che l'uomo e la donna devono essere uguali, bensì che godano delle medesime opportunità e possibilità.

Solo grazie ad uno sforzo comune si possono creare le condizioni oggettive per la realizzazione di una parità di fatto. La politica, la società ed i singoli sono tutti, ugualmente, chiamati a contribuire...

Simona Manziona

### All'interno:

- Risorse Umane/"Overselling"
- PMI/Le nuove misure che semplificano la vita
- Disdetta in tempo inopportuno/Malattia-infortunio

## Parità o disparità: i tanti volti della persistente discriminazione

di Chiara Simoneschi-Cortesi\*



Alla fine dell'anno scorso, l'Ufficio federale di statistica (UFS) ha pubblicato una serie di dati che riguardano le differenze e le disparità salariali in Svizzera. Accanto ad alcune evoluzioni positive -come ad esempio la costante diminuzione dei posti di lavoro a basso salario-, vi sono alcune tendenze negative, note da tempo, che si sono invece rafforzate. Penso in particolare al divario delle remunerazioni a seconda dei rami economici (nei posti qualificati, salari molto più alti nel settore terziario rispetto a quelli in uso nel secondario), forti differenze tra svizzeri e stranieri, importanti divari di remunerazione secondo le regioni (per esempio in Ticino rispetto al resto della Svizzera!), aumento della parte del salario pagata in bonus (nel settore bancario può raggiungere il 52%!) con le conseguenze del caso (problemi di assicurazioni sociali). Oltre a questi divari, ve ne è un altro che permane da anni: si tratta della disparità salariale tra donne e uomini che si è bloccata ad una differenza di circa il 20% nel settore privato e del 10% nel settore pubblico. E ciò malgrado vi sia, dal 1981, un articolo costituzionale che prescrive che "Uomo e donna hanno diritto ad un salario uguale per un lavoro di uguale valore" e, dal 1996, una legge sulla parità tra i sessi che proibisce esplicitamente le discriminazioni, di carriera e di salario, nel mondo del lavoro.

L'UFS e le istituzioni preposte allo studio e alla promozione della parità hanno cercato di analizzare i motivi di questa persistente discriminazione. Essi sono molti e complessi: da una parte le discriminazioni salariali sono l'ultimo anello di una catena di dispa-

rità di chance nella formazione e nel mondo del lavoro e la conseguenza di tutta una serie di situazioni specifiche -per esempio, la maternità- che solo le donne vivono; dall'altra vi sono delle immagini collettive (stereotipi) che permangono nelle teste e che condizionano negativamente la realtà. Se analizziamo il settore della formazione notiamo che, malgrado i grandi cambiamenti e gli enormi progressi raggiunti dalle donne negli ultimi 50 anni (alto tasso di maturità, alta frequenza delle scuole professionali), la scelta professionale alla fine della scuola dell'obbligo rimane ancora oggi dettata dal sesso; le professioni che i giovani uomini e le giovani donne scelgono di apprendere non sono molto cambiate negli ultimi vent'anni: i ragazzi scelgono le professioni industriali, commerciali e tecniche; le ragazze quelle del settore dei servizi alle persone. Su queste scelte pesa moltissimo il fatto che le professioni vengono ancora artificiosamente suddivise in "professioni maschili" e "professioni femminili". A sua volta ciò ha un'indubbia conseguenza sul salario: in generale, le professioni maschili vengono remunerate in modo maggiore di quelle femminili.

A livello universitario, invece, le scelte proprie ad ogni sesso sono meno rigide e più dinamiche, anche perché il ventaglio delle professioni accademiche si rivela molto più ampio rispetto a quello abbastanza ristretto a livello di apprendistato. In campo accademico, inoltre, gli stereotipi sono meno forti, con la positiva conseguenza che le donne stanno facendo passi da gigante e si stanno appropriando di studi e professioni fino a poco tempo fa "maschili" (medicina, architettura, economia, diritto, ingegneria). Un'altra caratteristica che influisce sul salario è la differenza tra donne e uomini per quanto attiene al tempo di lavoro: il 50% delle donne attive professionalmente lavora a tempo parziale; per contro gli uomini

segue a pag. 2 →

sono solo l'11%. Anche questo dato di fatto, dovuto alla ripartizione ancora molto tradizionale e ineguale dei compiti casalinghi e di cura, fa sì che le opportunità di fare carriera e di raggiungere posizioni più elevate siano inferiori per le donne che per gli uomini. Sempre l'UFS ci dice che questa ripartizione squilibrata dei compiti famigliari (le donne con bambini piccoli svolgono mediamente 60 ore di lavoro casalingo, gli uomini solo 28) non è cambiata molto negli ultimi decenni.

Ed è proprio questo il punto cruciale: malgrado le donne raggiungano sempre più spesso ottime qualifiche di studio e professionali, dal momento che diventano mamme cominciano a vivere tutta una serie di difficoltà che gli uomini/padri non vivono. Difficoltà dovute alla difficile conciliazione dei ruoli familiari e professionali: pur essendo attive professionalmente, nella maggior parte dei casi tocca ancora alle sole donne occuparsi della famiglia e dei figli, oltre che delle persone anziane; d'altra parte il mondo del lavoro non si è adattato ai nuovi ruoli delle donne e non si preoccupa abbastanza per andare incontro alle loro specifiche esigenze (orari di lavoro, cura dei bambini, ecc.).

Tutto ciò ha una diretta conseguenza sulla posizione nella professione, sulla possibilità di fare carriera e alla fin fine sul salario. Se andiamo infatti a vedere quante sono le donne nei quadri dirigenziali ci accorgiamo che esse rimangono ancora notevolmente sottorappresentate in tale ambito: nel 2000 la loro partecipazione a queste posizioni era soltanto del 15%.

Un ultimo dato è alquanto significativo: anche a parità di formazione e di posizione nella professione, le donne guadagnano meno degli uomini; inoltre, il divario è maggiore ai livelli più alti (28% tra i quadri)! In conclusione, molto rimane da fare in questo campo: devono cambiare le mentalità e le immagini stereotipate, l'organizzazione del lavoro e la suddivisione dei compiti famigliari tra i coniugi, devono aumentare le strutture di cura dei bambini, affinché donne e uomini abbiano le medesime opportunità di studiare, di lavorare, di fondare una famiglia, di educare dei figli e di impegnarsi per la società civile (cittadinanza attiva: volontariato, associazionismo, politica, ecc.).

Questo compito spetta a tutti: persone, istituzioni, economia e società.

*\*Consigliera nazionale  
Presidente della Commissione federale per le questioni femminili*

*Sulla parità dei sessi: manuale, 3.2.6.4*

## Overselling: per farsi assumere c'è chi imita Pinocchio

di Domenico Basile\*

I "saggi del colloquio perfetto", dei processi di reclutamento e delle tecniche di selezione, distribuiscono pareri e suggerimenti su come prepararsi in modo adeguato ad un colloquio di lavoro. Quella manciata di minuti in cui qualcuno (il selezionatore) decide sul futuro professionale, e spesso non solo questo, di qualcun altro (il candidato).

Questi guru delle politiche di selezione, pur nella diversità delle proprie filosofie, rivolgono un invito unanime ai candidati: di essere sinceri e trasparenti. Con la sincerità e la trasparenza si ottengono fiducia e rispetto, valori molto importanti nei rapporti col prossimo, anche nel mondo del lavoro.

Da un po' di tempo, tuttavia, qualcosa sembra non funzionare più

per il verso giusto. A sentire gli addetti ai lavori, i candidati che si presentano ai colloqui tendono a mentire, tante volte neppure in modo timido e discreto.

Perché?

Curioso, ma interessante: noi tutti, durante il giorno, mentiamo molto spesso, non di rado senza neppure rendercene conto. Avete notato che cosa risponde una persona afflitta da una terribile emicrania alla domanda "come stai"? Nella maggior parte dei casi risponde "bene, grazie!".

Poi basta guardarla in faccia...

Notoriamente nei colloqui di lavoro si parla delle varie competenze che dovrebbe possedere il candidato. Sebbene le modalità di valutazione siano diverse e di varia natura, l'obiettivo dell'intervistatore è sempre lo stesso: scegliere il candidato più idoneo -non il migliore!- ad occupare la posizione aperta.

Si disquisisce su competenze tecniche, metodologiche e sociali, approfondendo quelle linguistiche ed informatiche.

Ebbene durante questi colloqui le bugie, piccole e grosse, sono di casa.

Ma perché il candidato mente? Sapendo poi che, se scoperto, può dire addio ai suoi sogni di gloria?

Il candidato mente in modo più preponderante sulle sue competenze sociali. In effetti, queste non possono essere tutte verificate subito. La menzogna segue in forma più ridotta quando si parla di competenze metodologiche e ancora meno si mente quando si parla di competenze tecniche. I certificati di studio e di lavoro testimoniano la presenza di competenze tecniche, ma non sempre la qualità delle stesse. La bugia scompare quasi quando si parla di lingue e di conoscenze informatiche. Queste ultime



capacità, in effetti, possono essere subito verificate: bastano poche domande fatte al candidato in un'altra lingua e magari qualche minuto passato a lavorare davanti ad un pc.

Se ne deduce che si mente intenzionalmente. La

menzogna può diventare una questione di sopravvivenza, una sorta di lasciapassare per ottenere un'occupazione.

Ma perché si arriva a questo? Forse nel tentativo di sbaragliare la concorrenza in continuo aumento, per confrontarsi con l'asticella che le aziende pongono sempre più in alto, o per colmare il divario sempre più ampio tra la formazione ricevuta e le capacità richieste.

Due riflessioni diventano di rigore: se la persona crede veramente in quello che dice, diventa una questione di autostima, oppure potrebbe significare che desidera essere così come si è descritta. Questa allora non è più una bugia, ma è una "verità ambita".

L'altra riflessione riguarda la necessità di includere nel bagaglio di competenze degli specialisti HR un requisito supplementare, nuovo: la capacità di capire se si è confrontati con una vera menzogna o una mentita verità.

Ma i veri specialisti probabilmente ne sono già provvisti...

*\*Specialista HR*

*Sul colloquio di lavoro: manuale 1.2.3, 3.2.6.3, 7list*

## Piccole e medie imprese: vita nuova in cento mosse

Il Consiglio federale ha approvato, lo scorso 18 gennaio, un piano d'azione per lo sgravio amministrativo delle piccole e medie imprese (PMI). Più di cento provvedimenti per ridurre tale onere e limitare le regolamentazioni.

Dagli elementi scaturiti da un raffronto internazionale, risulta che la Svizzera si situa ad un livello già relativamente buono; un'eccezione è rappresentata dallo scambio elettronico di dati con gli organi dell'amministrazione. Tuttavia, nel settore dello sgravio amministrativo delle imprese sussiste ancora un potenziale di miglioramento. Allo scopo di sfruttare tale potenziale e per salvaguardare l'attrattiva della piazza economica svizzera, il Consiglio federale propone più di 100 provvedimenti. Eccone i più importanti:

- potenziare la trasmissione elettronica di dati tra imprese e amministrazione;
- ridurre del 20% le circa 500 autorizzazioni di diritto federale;
- sviluppare le valutazioni dell'impatto normativo esistenti, test PMI e forum PMI, migliorandone gli aspetti inerenti alla

comunicazione. Per quanto riguarda il potenziamento della trasmissione elettronica dei dati tra le imprese e l'amministrazione, si stima che entro il 2010 circa l'80% degli scambi con le autorità dovrebbe avvenire attraverso questa via. In ordine alla riduzione del 20% delle centinaia di autorizzazioni prescritte dal diritto federale, ne sono già state individuate circa sessanta, pari al 12% del totale.

Infine, quanto allo sviluppo delle valutazioni dell'impatto normativo, il piano d'azione prevede che ogni anno si scelga un determinato numero di leggi che verranno passate al setaccio. Come provvedimento supplementare, il consigliere federale Joseph Deiss invita tutte le imprese a segnalare, durante i prossimi due mesi, ulteriori possibilità di sgravio amministrativo, utilizzando il sito Internet [www.kmuinfo.ch](http://www.kmuinfo.ch). Tale iniziativa continuerà **fino alla fine del mese di aprile 2006**: in seguito, le proposte delle imprese verranno valutate e confluiranno nel messaggio del Consiglio federale previsto per la fine del 2006.

*(si.ma)*

## I Bilaterali e la realtà artigiana ticinese

*Tre domande a Stefano Malpangotti\**

**Che impatto hanno avuto gli accordi bilaterali sull'attività delle imprese artigianali ticinesi?**

L'impatto è importante nei rami secondari dell'edilizia ( falegnami, pittori, gessatori, nella posa di pavimenti e di piastrelle), mentre per l'edilizia principale non ci risulta una tendenza analoga. Fortunatamente, al momento, c'è molto lavoro, e per questo motivo gli effetti non sono ancora percepiti in tutta la loro importanza. Quando il lavoro diminuirà dovremo fare i conti con la realtà di un fenomeno particolarmente rilevante.

**Il sempre maggiore ricorso da parte dei committenti svizzeri ad artigiani italiani (o di altra nazionalità) denota ricerca di risparmio economico oppure di maggiore o diversa professionalità?**

Il committente ricerca il risparmio economico che purtroppo, spesso, non coincide con una professionalità ed un servizio adeguati ad uno standard qualitativamente sufficiente. Inoltre, deve preoccupare la constatazione del ricorso a meccanismi di concorrenza sleale dovuti al mancato rispetto delle condizioni previste dai contratti collettivi delle nostre categorie di riferimento. Sul medio e lungo periodo questo potrebbe comportare gravi conseguenze al nostro mercato interno.

**Qual è il campo d'azione e quali le politiche delle Commissioni Paritetiche dell'edilizia e rami affini?**

Le Commissioni paritetiche sono responsabili della verifica dell'applicazione dei contenuti dei contratti collettivi. Nei confronti della concorrenza estera è stata introdotta una proficua collaborazione con l'Associazione Interprofessionale di Controllo che si occupa specificamente dei lavoratori indipendenti e distaccati. Questa sinergia consente di monitorare la situazione con grande efficacia. È da sottolineare, infatti, come il Cantone Ticino in questo campo sia strategicamente all'avanguardia rispetto al resto della Svizzera e certamente si pone come esempio da seguire. A titolo personale reputo però che, sul piano politico, si possa fare molto di più per individuare elementi di intervento che garantiscano una sana e leale competitività tra gli attori protagonisti di questa fondamentale e rivoluzionaria fase storica.

*\*Segretario delle Commissioni paritetiche dell'edilizia principale e rami affini*

*Sugli accordi bilaterali: manuale, 2BIL  
Sul contratto collettivo: manuale, 2.3  
Sui lavoratori indipendenti e distaccati: manuale, 2BIL*

## Il permesso L delle ballerine di cabaret

Il fenomeno è noto. Lo status meno. Qual è la condizione giuridica delle "artiste"? Se hanno più di 20 anni, ricevono il permesso al massimo per un periodo di 8 mesi consecutivi. Durante questi otto mesi, si può rimanere solo 1 mese senza svolgere l'attività. Ma la persona interessata deve richiedere, in questo caso, un permesso da turista. È rilasciato dall'Ufficio regionale degli stranieri solo se è dimostrabile che la persona destinataria dello stesso ha effettuato la visita medica necessaria e su presentazione del passaporto valido.

**Il contratto di lavoro**

Sono ammessi al massimo 23 giorni lavorativi al mese. Deve esserci un giorno di riposo settimanale. La retribuzione giornaliera è di 184.50 fr. al giorno.

**Visita medica**

Arrivando in Svizzera, la donna straniera deve sottoporsi a visita medica. Può essere effettuata in un centro sanitario SWICA oppure presso un medico proposto dal datore di lavoro. Successivamente, la visita medica si effettua ogni due anni. I datori di lavoro si suddividono la spesa di tale visita pagando 25 fr. al mese durante il primo anno. Questi soldi devono essere rimborsati dal datore di lavoro sul salario della dipendente.

**Assicurazione in caso di malattia**

La dipendente è assicurata dal datore di lavoro presso una cassa malati (di solito la SWICA). Non è assicurata durante il mese di pausa (quando è in possesso del visto turistico). In caso di malattia, la dipendente, a far corso dal 4° giorno, riceverà 50 fr. al giorno.

**Assicurazione in caso di incidenti**

La dipendente è assicurata contro gli incidenti professionali e non professionali. Il contributo viene dedotto dallo stipendio fin dal primo giorno di lavoro. In caso di incidente sul lavoro, dal 3° giorno di incapacità lavorativa riceve l'80% del suo salario.

**Assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS)**

I relativi contributi sono dedotti direttamente dal salario della dipendente. Al momento del rientro nel proprio paese d'origine, dopo aver pagato almeno 12 mesi di contributi, la dipendente ha diritto di chiedere che le siano restituiti.

### May Day

Informa sui servizi socio-sanitari in Ticino e offre consulenza sociale e giuridica alle persone straniere con statuto precario.  
May Day - Via Zurigo 17 - Lugano  
tel. 091-923.18.64

*Sul permesso di dimora temporaneo L: manuale, 2.6.3.1*